

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

**Vendredi 19 octobre 2018 à 10 heures 30**

*Etaient présents*

## Direction

Stéphane Cohen

Céline Bardet

Anne Louis

Directeur Général - Président

Directeur des Ressources Humaines

Responsable Ressources Humaines

## Invité

Pascal Fournier

Directeur BU Ethique

## Membres du 2<sup>ème</sup> collège

Nathalie Biben

Valérie Marquet-Motti

Marie-Hélène Barruche

Florence Cabassut

Alain Gnahoui

Joël Dumez

Titulaire UNSA et secrétaire du CE

Titulaire CFE-CGC

Titulaire CFTC

Suppléante CFE-CGC

Suppléant CFTC

Suppléant

## Membres du 3<sup>ème</sup> collège

Bertrand Melin

Titulaire UNSA

## Représentants Syndicaux

Isabelle Bezou-Morel

Cyril Fioux

Représentant Syndical CFDT

Représentant syndical CFTC

## Absents excusés

Anne Rafinon

Caroline Sobel

Pierre Stéfanelli

Jacques Guillon

Suppléante UNSA

Suppléante UNSA

Représentant Syndical CFE-CGC

Représentant Syndical UNSA

*La séance commence à 10 heures 30.*

## **I – Approbation du PV de la réunion ordinaire du 21 septembre 2018**

Le procès-verbal de la réunion du 21 septembre 2018 est approuvé sous réserve des modifications apportées en séance.

## **II – Actualités de l'entreprise**

### **Résultats à fin septembre**

A la fin du troisième trimestre, au total de l'activité domestique, le chiffre d'affaires réalisé est de 80,5 M€, en avance par rapport au budget (79,4 M€). Cette bonne performance de la filiale se décline de la façon suivante :

*Méthadone* : La BU est en léger retard ce qui est dû aux baisses de prix non répercutées au niveau du budget.

*Ethique* : Nous sommes dans une situation inverse avec une forte avance par rapport au budget qui avait notamment prévu l'arrivée des génériques Zanextra 20/10. Il faut noter la performance d'Urorec qui est à 12.2% au-dessus de son budget et celle de Zanextra 20/20 qui est à + 27.5%. Logimax et Leptoprol réalisent également une belle performance. Cela confirme la dynamique existante sur la BU Ethique et Stéphane Cohen est particulièrement satisfait du travail effectué sur les produits en lancement comme Logimax et Leptoprol. Cela prouve notre capacité à redynamiser ou pénétrer de nouveaux marchés.

*OTC* : Le mois de septembre est moins mauvais que les précédents, ce qui est encourageant car les résultats sont proches, voire au-dessus du budget depuis quelques mois et la décroissance est freinée. Hexaspray termine à -6.5 par rapport au budget et à -12.3 par rapport à l'année dernière. Ce n'est pas satisfaisant mais moins négatif et il en est de même pour Exomuc. Nous sommes dans une phase de transition pour la BU OTC après les changements mis en place, les nouveaux ciblage, des nouveaux investissements marketing ainsi qu'un investissement au niveau de la communication grand public prévu pour la fin de l'année et une nouvelle politique commerciale pour 2019. L'objectif est de remettre la BU dans une nouvelle dynamique ce qui se traduit déjà sur les chiffres depuis le début de l'année. A noter que le business des génériques continue à être en forte décroissance et au-dessous de son budget, d'une part parce que ce n'est plus une priorité de la BU et d'autre part parce que la baisse de prix de 32% du Lansoprazole n'avait pas été prise en compte dans ce budget.

*Produits non promus* : Néo-Codion est au-dessus du budget et en forte décroissance pour des raisons identifiées.

### **LBR dans le marché (à fin août)**

La filiale est à 14% d'évolution mais les chiffres doivent être interprétés avec prudence car le périmètre de comparaison n'est pas le même que l'année dernière (consolidation de Leptoprol et de Transipeg notamment). LBR progresse de 9% sur le marché des produits non remboursés alors que le marché est à 0.6.

Globalement ce sont des bons résultats à la fin du 1<sup>er</sup> semestre. On devrait terminer l'année au-dessus du budget sur les trois mois qui restent. Octobre se présente bien pour les trois business Unit et 2018 devrait être une bonne année pour l'entreprise. C'est une chance d'avoir trois piliers qui peuvent se compenser en termes de résultat comme c'est le cas cette année pour la BU Ethique qui vient en soutien des autres. Stéphane Cohen souligne qu'il est attaché à la préservation de ces trois piliers pour s'adapter mieux aux aléas du marché.

Marie Barruche demande où en sont les acquisitions. Stéphane Cohen répond que concernant la BU OTC, on attend le *closing* pour fin novembre.

Cyril Fioux suppose qu'un point à ce sujet sera fait lors du séminaire de novembre de la BU OTC. Stéphane Cohen l'espère, même si le thème de ce séminaire sera principalement centré sur la stratégie Hexa/Exo pour l'année 2019.

Isabelle Bezou-Morel s'interroge sur les développements concernant la psychiatrie. Stéphane Cohen indique que la commission de transparence s'est prononcée en émettant des réserves et qu'il est prévu une nouvelle audition, ce qui implique un fort délai d'attente et recule le lancement prévisionnel de six mois.

Sur les raisons de cette décision, Stéphane Cohen précise que LBR est en possession des minutes des débats : la Commission de transparence a estimé notamment que certains paramètres des études étaient trop « faibles ». Le laboratoire va se battre pour défendre sa position, notamment sur la stratégie de prix. La position du groupe en cas d'entente sur un prix – probablement inférieur à ceux pratiqués dans d'autres pays européens – est de lancer quand même le produit. Le groupe souhaite que Réagila soit présent dans tous les marchés européens, quitte à consentir des efforts au niveau du prix.

LBR a donc construit une stratégie de prix qui puisse répondre aux exigences légales, eu égard à la lettre d'orientation ministérielle et à la doctrine du CEPS qui a été publiée hier et qui préconise des économies de 20% au minimum par rapport au prix moyen des produits de la même classe. L'objectif est de préserver les intérêts du groupe parce que si le prix pratiqué en France est trop bas, il y a de l'export sur d'autres pays et cela impacte le marché français – par exemple, si le prix facial est de 50 centimes, et que dans d'autres pays le prix est dix fois moins élevé, cela crée évidemment des distorsions. Il faut donc faire en sorte de négocier un prix facial qui puisse générer des revenus et que le produit soit disponible sur le marché.

Bertrand Merlin remarque qu'il y aura donc une période creuse entre le moment où Urorec sera généré et le lancement de Réagila.

Stéphane Cohen répond que LBR a d'autres spécialités dans son portefeuille (notamment Leptoprol et Seloken) et que les prévisions 2019 et 2020 sans Réagila ne sont donc pas alarmantes, d'autant que le prévisionnel de ventes pour la première année n'était pas très élevé. Il y aura forcément un « trou » mais cela n'aura rien à voir avec ce qui a existé dans le passé car en 2015 le chiffre d'affaires de la BU Ethique était de 24 M€ alors qu'il est aujourd'hui de 48 M€. Nous avons de plus des ambitions de croissance pour l'année prochaine sur Logimax, Leptoprol, Transipeg ainsi que sur Zanextra 20/20.

Bertrand Melin espère que Zanextra 20/20 ne soit pas généré rapidement et Stéphane Cohen souligne qu'aucun dossier n'a été enregistré à ce jour.

*Les membres du CE remercient Stéphane Cohen.*

**III – BU OTC : le service client qui fonctionnait auparavant avec trois salariés à temps plein et un manager se retrouve aujourd’hui en souffrance avec un collaborateur à temps plein, une personne en alternance et un intérimaire.**

- *Comment la direction explique-t-elle cette situation ?*
- *A quelle date la direction prévoit-elle des recrutements pour permettre à ce service de travailler dans de bonnes conditions ?*

Anne Louis indique que ce point a été abordé la veille en CHSCT. Suite à la mobilité d’une assistante vers Orphan Europe en Janvier 2017, plusieurs processus ont été mis en place et un certain nombre d’activités de ce service ont été externalisées et/ou automatisées. Le service client s’était ainsi stabilisé avec deux assistantes et un manager en juillet 2017. Suite au départ de l’une des assistantes début septembre 2018, un intérimaire a été recruté pour apporter du support jusqu’à fin octobre, date à laquelle une assistante du service client rejoindra l’équipe. Par ailleurs le service accueille pour deux ans une alternante qui pourra apporter du support. C’est donc une période compliquée pour le service, mais à fin octobre il y aura une deuxième assistante. Le service sera donc à nouveau au complet.

Sur cet effectif, Cyril Fioux s’interroge sur la comparaison avec d’autres entreprises similaires et sur le nombre moyen d’attachés par assistante.

Céline Bardet répond qu’il n’y a pas de règles et cela dépend des laboratoires. D’après son expérience au sein d’un groupe américain, il y avait une seule assistante qui gérait les effectifs sur le terrain, toutes BU confondues. Actuellement la pratique tend à réduire l’assistanat, c’est un constat réel et cela implique de demander aux collaborateurs de se charger de certaines tâches. Cependant il ne s’agit pas d’une politique de LBR.

Joël Dumez indique que pour gérer les problèmes administratifs, il y a seulement deux personnes à temps plein, il suffit que l’une des deux soit absente et toute la charge de travail retombe sur l’autre. Il en résulte un mécontentement sur le terrain et finalement c’est préjudiciable à la rentabilité et à l’image de l’entreprise. Il souhaite que la Direction l’entende.

Céline Bardet souligne qu’elle a seulement fait un constat sur une tendance générale dans le secteur pharmaceutique, mais il n’y a pas de directives du groupe pour réduire l’assistanat. Elle ajoute qu’il existe des outils très performants pour que le niveau de service reste équivalent et il n’y a pas d’inquiétude à avoir à ce sujet.

Florence Cabassut s’interroge sur le remplacement de Mme Montel. Céline Bardet répond qu’on cherche une solution de remplacement temporaire à plein temps. Il y a des entretiens en cours.

Pour revenir à la problématique OTC : Cyril Fioux indique qu’il y a de plus en plus de travail sur le terrain où il faut gérer certaines parties de la comptabilité, par exemple récupérer des chèques, la gestion des mails, la gestion des contrats. Or il n’y a pas en parallèle de logiciel informatique de commande très performant et c’est l’assistante qui doit retravailler certains éléments.

Joël Dumez ajoute qu'il y a une accumulation de tâches : l'activité informatique, les appels, la gestion des plateformes. Finalement, mettre en péril ce service est dommageable pour l'activité du terrain.

Céline Bardet confirme que l'objectif n'est pas de réduire le nombre des assistantes, on attend l'arrivée d'une personne qui a été recrutée et qui sera dans l'entreprise à fin octobre. Il y aura deux assistantes ADV et un manager et en plus une alternante. On reviendra donc à l'effectif existant depuis juillet 2017.

#### **IV – BU ETHIQUE**

*Intervention de Pascal Fournier.*

- *Dans le contexte de désertification médicale actuel et avec les conséquences induites sur les conditions de réception de plus en plus difficiles des DM, pourquoi est-il demandé aux DR de demander à leurs délégués de justifier des journées de ces derniers lorsqu'elles sont inférieures à 5 contacts par jour ? Pourquoi ne pas plutôt leur demander de justifier leurs journées supérieures à 5 contacts par jour tant les portes des cabinets se ferment, soit en raison des départs à la retraite non remplacés, soit en raison de jeunes médecins complètement fermés à la visite médicale ?*
- *Tous les collaborateurs LBR ayant signé une charte de déontologie leur imposant de respecter les modes de réception des médecins tant au niveau des horaires que de la fréquence des passages, pourquoi une telle « comptabilité » perdure-t-elle encore ? »*

Pascal Fournier rappelle ses réponses précédentes : aujourd'hui il y a effectivement des secteurs qui sont fortement touchés par la désertification médicale, notamment dans la région du centre, mais pas seulement. En moyenne sur un secteur il y a 200 médecins ciblés. Les secteurs ayant le moins de médecin au global ont 850 médecins, ceux qui en ont le plus comptent 1250 médecins. Sur un secteur où il y a 200 médecins ciblés, il reste donc un certain nombre de médecins susceptibles d'être vus, en tenant compte de leurs modes de réception et de la fréquence d'une ou deux fois par an. Il ajoute qu'il n'a jamais envoyé de tableau sur des visites de médecins hors cible car il laisse la latitude de prospecter au-delà de la cible initiale. Les secteurs qui ont le moins de médecin ont quand même 850 praticiens et il est souvent possible d'en trouver quelques-uns de plus. Le but est d'avoir une activité satisfaisante, d'ailleurs celle-ci est excellente et il a félicité les équipes.

Par ailleurs, il rappelle que le métier de manager du DR implique un contrôle et de suivre les contacts chaque semaine. Pour éviter au DR de perdre du temps il y a des tableaux qui servent de support à son travail et qui sont édités tous les lundis. Le but est que le DR soit au courant de ce qui se passe. Cela ne veut pas dire qu'une journée avec deux contacts est inadmissible, par exemple si la demi-journée de travail administratif a été prise ce jour-là, ou parce qu'il y avait une récupération de RP de la veille, ou que la voiture est tombée en panne etc... Le but des DR est de piloter, cela signifie qu'il faut pouvoir expliquer les situations, en favorable ou défavorable. Cela ne veut pas dire faire des jugements de valeur.

Florence Cabassut ajoute que ce qui a été mal ressenti est le fait pour des DMS de recevoir des demandes de plans de tournée contraignants, cela donne l'impression d'un manque de confiance.

Pascal Fournier évoque le style managérial. Il souligne qu'il n'exige pas que les tableaux ne soient pas envoyés au réseau. Ce n'est pas par manque de transparence, mais parce qu'il faut un échange. Lorsqu'il y a des faits et des chiffres, le manager doit en parler avec son délégué. Le DR peut voir tout de suite si son collaborateur sait s'organiser, c'est donc une question d'organisation du travail. Pour éviter le stress, il faut savoir anticiper, ce qui est probablement le cas général, étant donné la maturité des réseaux.

Ce point étant acquis, Florence Cabassut observe qu'il a été demandé aux DMS de visiter essentiellement les urologues pour le lancement de Leptoprol. Or sur certains secteurs, les urologues sont peu nombreux et les oncologues et radiothérapeutes parfois difficiles à voir, c'est pourquoi la question a été posée.

Pascal Fournier le confirme. Du point de vue du manager, il doit apprécier la situation de la personne au cas où il y aurait des difficultés au niveau des contacts. Soit il n'y a pas de problème d'organisation et tout est bien planifié sur MI, soit quelqu'un se trouve en difficulté et n'a pris aucun rendez-vous ; il y a alors un problème et c'est le rôle du manager d'alerter le collaborateur sur la situation. Il peut y avoir des passages à vide même chez les collaborateurs expérimentés, pour des raisons personnelles ou autres. Le rôle du manager est de voir ce qui se passe et d'échanger, sachant qu'on ne peut pas toujours être à 200% de ses possibilités. Autrement il n'y aurait pas besoin de DR.

Isabelle Bezou-Morel remarque que les DR n'attendent pas ces tableaux pour apprécier les situations et de toute façon les délégués appellent leur DR s'ils ont rencontré un problème et qu'ils en sont à deux contacts dans la journée.

Sur l'aspect positif, Pascal Fournier veut croire que lorsqu'il y a des niveaux activités au-dessus de la norme, le manager félicite ses collaborateurs – et d'ailleurs il demande que les managers alertent lorsque c'est au rouge et félicitent lorsque c'est au vert. Pour sa part, il a envoyé un message à ses DR pour les féliciter sur leur activité Duo. En termes de management, une perception est un fait, des managers peuvent être satisfaits mais ne pas l'exprimer suffisamment dans leur style managérial. En conclusion, s'il y a des problèmes, le manager doit voir avec son collaborateur quelles en sont les causes, en revanche, lorsqu'on est au vert, les félicitations sont bienvenues. Étant donné qu'il y a un contact hebdomadaire, c'est un flux d'échanges et c'est cela qui constitue des conditions favorables à une bonne communication.

Cyril Fioux soulève le cas de résultats « trop verts », est-ce le signe de surmenage ? Selon Pascal Fournier c'est l'indicateur qui montre qu'un collaborateur est sorti de la norme, il donne l'exemple d'une alerte qu'il a diffusée à l'attention de ses managers car il considérait que l'activité d'un collaborateur était trop importante.

Nathalie Biben revient au phénomène de désertification médicale, en effet, même si l'on peut trouver des médecins supplémentaires, la fréquence demandée par le laboratoire ne sera pas suffisante. Pascal Fournier reconnaît qu'il n'a pas de levier sur ce phénomène général.

Marie Barruche donne l'exemple d'une petite ville où il y avait quatre ou cinq médecins dans le passé, et maintenant il n'y en a plus qu'un seul, elle parcourt 70 kms pour le visiter et elle n'est pas la seule dans ce cas. Plus la désertification avance et plus les médecins sont submergés et ne veulent plus recevoir la visite médicale. Pascal Fournier, dans le même ordre d'idée, cite une ville de 5500 habitants où il y avait 7 médecins et il n'en reste que deux.

Valérie Marquet-Motti mentionne des alertes qui lui ont été faites et émanant de plusieurs régions. D'ailleurs il y a quinze jours le Figaro a publié la carte de France de la désertification médicale : il est clair que désormais on voit moins les médecins, quitte à les voir mieux et cela apparaît dans les résultats – elle remercie Pascal Fournier pour les félicitations adressées aux collaborateurs.

Pascal Fournier précise qu'il s'agit de la carte qui a été publiée le 10 octobre dans le Figaro. La région du centre est la plus touchée et un peu également celle de Valérie Marquet-Motti. Lorsque, sur la même région il y a trois délégués qui font moins de 5 contacts par jour, il est normal de s'inquiéter. C'est le cas depuis quelques mois dans une région pour trois délégués qui ont 20 ans d'expérience et il faut se poser des questions.

Valérie Marquet-Motti attribue également la diminution des visites au changement de politique, les médecins étaient habitués à des subventions venant de l'industrie pharmaceutique qu'ils n'ont plus. Ils ne sont donc plus incités à les recevoir alors que dans le passé les médecins savaient qu'ils pouvaient faire une soirée, un weekend etc ... Dans la mesure où il n'y a plus rien, il n'y a plus d'échange et il y a eu une évolution en termes de relationnel avec les médecins.

Nathalie Biben ajoute que tout contribue à rendre le quotidien plus difficile et que c'est une réalité. Marie Barruche donne l'exemple d'une affiche annonçant « pas de laboratoire reçu pendant la période hivernale ». Pascal Fournier évoque le passé où il y avait des phénomènes semblables.

Sur le ressenti des collaborateurs et l'impression de manque de confiance à leur égard, Florence Cabassut explique qu'en comparant les résultats, on peut avoir un DMS ayant de bons résultats sur Leptoprol et un autre qui a la même moyenne d'activité mais qui n'a pas réussi son lancement. Ils font pourtant le même travail. Certaines personnes n'arrivent pas à percer comme ils le voudraient, même s'ils font tout pour que cela marche

Pascal Fournier distingue deux niveaux de réponse :

- Statistiquement, il y a des courbes de parts de marché national par produit, part de marché sectorielles et activité. On observe une corrélation étroite sur tous les secteurs de France entre l'activité et les résultats, qui sont proportionnels.
- Cependant celui qui a fait le plus beau lancement Leptoprol, à Limoges, a parfois fait des journées à deux visites. Il est allé voir les bons interlocuteurs avec un message convaincant scientifiquement et commercialement. Sur le tableau activités /ventes par UGA et par secteurs, le meilleur marqueur est finalement la réaction de l'extérieur, de la concurrence qui vous complimente, c'est plus intéressant que s'auto-juger. Le meilleur, sur ce lancement, doit visiter environ 60 urologues.

Pascal Fournier évoque le fait que le secteur de Florence Cabassut a été découpé pour lui faciliter son activité et celle-ci lui répond que ce n'est pas le cas, bien qu'elle l'ait demandé à plusieurs reprises. Elle fait toujours 10 heures aller-retour pour parfois voir juste un urologue et un oncologue.

D'après les résultats, il souligne que les meilleurs performeurs ont en général une activité plus intense que les autres, mais cela ne se vérifie pas toujours, notamment pour le premier du lancement Leptoprol. Ceci s'explique par la configuration du secteur. Pour répondre à la

question de Florence Cabassut : lorsqu'il y a une activité importante cela génère plus de ventes en général, mais on ne demande pas l'impossible, il faut seulement une activité normale, et cela n'empêche pas de suivre les chiffres et c'est ce qu'il fait.

Nathalie Biben conclut que l'important est que ceux qui ont une moyenne de contacts jugée insuffisante puissent donner une explication rationnelle sans être pénalisés. Pascal Fournier considère que lorsque les DR tournent avec leurs délégués, il s'agit d'une « journée particulière ». Cela veut dire prendre le temps d'échanger, de déjeuner ensemble, et ensuite on peut voir le ciblage, le Gers, le rapport de cause à effet entre les contacts prévus dans les cibles, les RP et les investissements, pour savoir si cela a été rentable. Cela fait partie de la culture managériale.

Bertrand Melin souligne que cet accompagnement demande un travail préparatoire.

Isabelle Bezou-Morel observe que chaque DR ne s'exprime pas de la même manière et c'est pourquoi le message est parfois mal perçu. Pascal Fournier le reconnaît et s'il y avait des comportements maladroits dans la forme, il faut les remonter pour avoir du feedback.

Joël Dumez se réfère à un nombre de contacts défini, il demande si cela est prévu dans la charte. Pascal Fournier ne le sait pas – Une convention est évoquée prévoyant un rapport entre le nombre de jours de RTT et l'activité. Marie Barruche fait état d'une cinquième semaine de congés payés dans le cas de plus de 126 contacts par mois, mais c'était avant les RTT. Valérie Marquet-Motti ajoute qu'antérieurement encore on pouvait arriver jusqu'à deux mois de vacances d'été.

Isabelle Bezou-Morel souligne que l'accompagnement de certains DMS qui n'arrivent pas à faire leur nombre de contacts a pour objectif de les aider, elle pense que parfois cela n'a pas été assez bien expliqué. Mais si un DMS s'inquiète, l'accompagnement du DR est là justement pour trouver des solutions et non augmenter l'inquiétude. Pascal Fournier ajoute qu'il est d'autant plus méritoire de maintenir l'activité dans un contexte de désertification. Cela demande une discipline professionnelle.

Sur l'outil MI, Isabelle Bezou-Morel signale que certains rendez-vous sont régulièrement perdus. Pascal Fournier répond que ce problème est actuellement à l'étude et en cours de solution. Sur l'idée de distribuer des tablettes, Bertrand Melin souligne qu'elles ne doivent pas se substituer à l'ordinateur, car sur la tablette il n'est pas possible de faire les mêmes analyses.

Pascal Fournier fait état d'une étude informelle faite par des directeurs généraux du secteur de la pharmacie, qui montrait une activité très belle de 5 à 6 contacts sur des laboratoires de taille équivalente au nôtre, cependant il ne connaît pas ce texte légal. Concernant les AP, il ajoute qu'on regarde surtout le taux de conversion : combien de fois les contacts se traduisent par des commandes.

- Pourquoi ne nous est-il plus permis de faire des petits-déjeuners alors que d'autres laboratoires continuent à en organiser et que cela contribue à diminuer nos contacts ?

Pascal Fournier est revenu vers les responsables concernés notamment Marie-Pierre Charnailat, pharmacien responsable en charge du règlementaire. On attend un changement de législation dans quelques mois et tout va changer en janvier. On parle d'exigences accrues



avec des normes de qualité plus strictes, des avis positifs nécessaires etc... Il ajoute cependant que certains médecins sont plus satisfaits d'être visités qu'il y a dix ans lorsqu'il y avait des multi-réseaux, cela leur apporte une formation et un contact agréable.

Concernant les RP, Nathalie Biben observe que dans les secteurs frappés par la désertification médicale il devient très difficile de réunir les professionnels de santé le soir.

- *Selon la charte de la visite médicale, les éléments de pharmacovigilance ne doivent-ils pas être partagés entre les réseaux ? La direction peut-elle transmettre à l'ensemble des DMS les éléments de pharmacovigilance remontés par certains DMS ?*

Pascal Fournier demande de préciser la question.

Florence Cabassut explique qu'il arrive d'apprendre par des collègues DMS qu'on rencontre les mêmes difficultés d'un secteur à l'autre et il serait utile qu'il y ait un partage.

Pascal Fournier explique que régulièrement, tous les mercredis depuis un an et demi, il anime une équipe réunissant le marketing, le médical, la distribution, le réglementaire, la pharmacologie, tous ceux qui ont affaire aux produits d'une façon ou d'une autre. Dans ce groupe de travail, une grosse partie est consacrée à Leptoprol. Lesancements ont été conçus au sein de ce team et implémentés en tant que plan d'action. A son retour à fin août, il a constaté des cas de pharmacovigilance, avec notamment des problèmes à l'injection – il s'agit d'un implant avec une injection tous les trois mois, qui demande une manipulation très précise. Il s'agit de cancérologie où les bonnes pratiques d'utilisation du médicament sont majeures. Il souhaite donc que l'information parvienne aux délégués. Il peut lire, dans les mails, les points qui sont soulevés, même s'il n'y répond pas par un mail général, pour des raisons de compliance des laboratoires, mais il fait en sorte que les messages soient transmis par le médical.

Joël Dumez suggère d'envoyer le mail aux DR qui peuvent se charger de répercuter l'information verbalement. Pascal Fournier répond qu'il essaie de simplifier au maximum, dans ce cas c'est Catherine, au médical, qui est chargée des mails, et le DR n'intervient que si cela est nécessaire. Il souligne que le DR doit se concentrer surtout sur les duos et le travail de terrain par rapport au travail administratif. Il conclut qu'il n'y a pas de volonté de retenir de l'information ou de la masquer.

Florence Cabassut indique que des informations peuvent circuler de façon informelle. Nathalie Biben suggère de constituer un groupe WhatsApp. Pascal Fournier répond que cela a été tenté. Bertrand Melin considère que les personnes se connaissent et échangent, ce que Pascal Fournier trouve tout-à-fait naturel.

- *Système de primes*  
*Quels sont les montants de primes maxi, moyen et médian pour les DR, DM et DMS et pour combien de personnes sur T2 (question restée sans réponse au CE précédent) ?*

Tous les tableaux nationaux ont été envoyés à tous les DR. Ils ont connaissance de la matrice de calcul dans le détail. Il a même précisé qu'en cas d'incompréhension, on pouvait l'appeler.

Pour les DM, en T2 :

- 59 secteurs primés sur 65.
- Les primes vont de 50 € (passé à 100 € ?) à 6185 € pour trois mois.

- En moyenne, 1670 €.

Pour les DMS :

- 15 secteurs primés
- Les primes vont de 650 € à 6646 €.
- Secteur moyen primé : 2860 €.

Pascal Fournier a également demandé aux DR de citer les montants des plus belles primes.

Sur T3 la prime la plus élevée pour les DMS est de 2600 €.

Marie Barruche demande quel sont les montants des médianes.

- Moyenne pour les DM en T2 : 1275 €.

Concernant les médianes, ce sont des tirages linéaires et la médiane est à 50/50.

- A quel moment seront connus les montants des primes de juillet/août et le système de primes qui s'y rapporte ?

Ces montants ont été communiqués le 18 octobre.

Pascal Fournier explique qu'il a été absent pendant deux mois et il n'a pas pu émettre le système de primes comme d'habitude, mais cela n'a pas empêché de verser des primes, lesquelles sont assez substantielles puisqu'il y a des primes à 3290 € pour deux mois, 2182 €, 2470 €, 2032 €, 2770 €.

- Les collaborateurs de la BU n'ont aucune information sur les chiffres des ventes Transipeg après 2 mois de lancement : qu'en est-il ?

Il s'agit de produits qui ont été rachetés en cours d'année à Bayer, ce qui n'était pas prévu. Etant donné que les budgets sont prévus pour l'année suivante, on ne pouvait pas prévoir le Gers pour ces produits et il a fallu faire un budget spécial. Actuellement on attend les chiffres qui ont été achetés par le Data Management et l'historique de 24 mois sur le produit. Sachant que les drivers sont la cardiologie et l'urologie et dans ce cas, sur le ciblage il n'y pas encore de plan d'action Transipeg. Cependant il est demandé de faire la mention de produit, ce qui va le promouvoir, et dans le ciblage les chiffres seront pris en compte. Actuellement il serait prématuré de mettre Transipeg en driver principal.

Marie Barruche observe qu'on parle de ce produit depuis deux mois alors qu'il n'y a toujours pas de chiffres, pourtant il y a un travail effectué. Pascal Fournier répond que cela ne veut pas dire qu'il y a un abandon, Transipeg représente environ dix millions d'euros de chiffre d'affaires, il est clair que cette question est suivie et il a demandé le Gers.

Marie Barruche donne l'exemple de Logimax où les chiffres ont été connus tout de suite. Pascal Fournier répond que ce produit a été acheté six mois avant et les données ont été achetées immédiatement.

*Les membres du CE remercient Pascal Fournier qui quitte la séance.*

## **V – CONDITIONS DE TRAVAIL**

- Information sur la mise en place d'un nouveau système de paie de gestion des temps.

Céline Bardet rappelle que ce projet a été évoqué en interne et que des communications ont été diffusées sur ce système.

L'objectif est de moderniser notre outil. Auparavant il y avait beaucoup d'échanges papier et un traitement manuel pour réaliser la paie. Ce projet a donc été lancé et correspond à ce qui existe dans toutes les entreprises où le processus est automatisé.

Cet outil permet une collecte de données sur tout le suivi du temps de travail et de l'absentéisme et ce sont les salariés qui seront acteurs du process, ils auront accès, grâce à des mots de passe, à leur portail personnel. Par exemple, dans le cas d'une demande de congés pour le mois d'avril de cinq jours, on entre la demande, celle-ci est envoyée au manager pour validation, il y a un mail d'information et cela part directement en paie. Les RH ont ainsi accès à toutes ces données pour la paie.

L'idée est donc d'avoir un outil moderne, des informations fiables, une collecte de données qui soit la même pour tous les collaborateurs et chacun aura accès à la plateforme de suivi des temps.

La présentation qui est distribuée reproduit quelques tableaux montrant comment l'outil est configuré, sachant que tous les managers vont être formés. Actuellement les managers sont formés à l'outil et ensuite ce sera les collaborateurs. C'est très intuitif et convivial. On arrive aux onglets « mon compteur congé », et « mon compteur RTT » et aussi « mon compteur absence maladie ». Toutes les données seront automatiquement transmises au service paie.

Marie Barruche s'interroge sur les cas d'arrêt de maladie. Céline Bardet répond que dans ce cas c'est la DRH qui s'en charge, également par un suivi automatisé, tout sera centralisé et il y aura un lien direct avec le gestionnaire paie. L'avantage est notamment de diminuer les risques d'erreur.

Nathalie Biben suppose que le système offre la possibilité de demander la pose des congés pour toute l'année à l'avance ce que Céline Bardet confirme.

Marie Barruche s'interroge sur les modifications possibles, annulation etc... Céline Bardet répond qu'il est possible d'annuler une demande de congé, le manager en sera informé et revalidera de nouveau. Elle précise que la formation prévue n'est pas très longue parce que le système est très intuitif. On est encore en phase de paramétrage et la mise en place est prévue pour le 1<sup>er</sup> décembre. Il y a aussi une phase de test et c'est pourquoi il est demandé de remonter tout ce qui ne fonctionne pas pour faire des corrections, le cas échéant.

Elle conclut que chacun aura accès à sa plateforme personnelle, recevra donc un identifiant, pour se connecter et avoir le suivi de son activité. Ce sera du temps gagné et favorable d'un point de vue de l'environnement où il n'y aura plus de circulation de feuilles de congés sur papier. Par ailleurs les managers auront une vision directe sur le personnel en congé et à quel moment, et il y a aussi une possibilité de partage puisque ce n'est pas une information confidentielle afin que les salariés connaissent les dates de congés de leurs collègues.

Bertrand Melin demande des précisions sur la formation. Céline Bardet répond que cela ne doit pas poser de problème car c'est très intuitif. Bertrand Melin signale une réunion qui est prévue pour les DR le 28 novembre, il demande quelle est la date pour les DM. Céline Bardet répond que ce sera pour la vague suivante, après celle des managers. Elle ajoute que la communication va se poursuivre et, sur la formation des équipes sur le terrain, le processus sera précisé.

- Certains laboratoires prennent en charge le coût d'un stage de récupération de points. Qu'en est-il pour LBR ? Les deux jours nécessaires pour faire ce stage sont-ils pris sur le temps de travail ou bien le collaborateur doit-il poser les jours de congés ? Le nombre d'heures allouées annuellement dans le cadre du CPF peut-il être pris pour faire ce stage et si oui, peut-on avoir la marche à suivre ?

Anne Louis indique que LBR prend en charge les stages de récupération de points de permis de conduire à hauteur de 100 euros, à condition que le stage soit effectué hors temps de travail – pour des raisons d'équité pour les collaborateurs qui n'auraient pas de voitures de fonction afin que chacun ait le même nombre de jours de congés et que certains ne soient pas favorisés par rapport à d'autres. La condition est donc d'avoir un véhicule de fonction.

Marche à suivre : le collaborateur intéressé doit adresser une demande à Carlos Da Silva via une note de frais avec le justificatif qui comprend l'attestation de présence au stage et la facture correspondante. La note de frais sera validée par la DRH avant d'être transmise en comptabilité.

Sur les heures de CPF, celles-ci ne peuvent pas être utilisées pour financer ce type de stage. Les formations devant être qualifiantes pour être prises en compte par le CPF.

- Certaines personnes travaillant pour des prestataires ont des tickets restaurant fournis par leur employeur et d'autres une carte pour la cantine LBR. Est-il possible de proposer à l'ensemble des personnes en prestation une carte de cantine LBR aux mêmes conditions que celles fournies aux salariés LBR afin que ces personnes puissent faire un choix pour l'une ou l'autre des options ?

En matière de prestations de service, deux régimes sont possibles au choix du prestataire.

Le premier régime est celui de tickets restaurants fournis par l'employeur, ils peuvent également demander une carte de cantine pour le RIE, sans application de la prise en charge LBR. Selon le deuxième régime, les personnes peuvent avoir une carte de cantine LBR aux mêmes conditions que les salariés, mais sans ticket restaurant.

- Le parc des vidéoprojecteurs est très vieillissant et cela occasionne de l'anxiété des DM et DMS à chaque RP le vidéo va-t-il fonctionner ? Est-il au bon format ? Est-il possible, sur proposition des DR, de changer un certain nombre de ces vidéoprojecteurs très rapidement ?

Le sujet a été remonté récemment par un DR : pour la région concernée le renouvellement est en cours pour quatre vidéoprojecteurs. L'inventaire des autres régions est prévu afin d'avoir une vue globale de l'ensemble des vidéo projecteurs et étudier les changements prioritaires à effectuer. En attendant cet état des lieux, il est tout-à-fait possible de solliciter le DR qui s'adressera au service informatique pour obtenir réparation ou remplacement du vidéo projecteur.

Bertrand Melin signale qu'il avait demandé que les diaporamas soient mis à un format Power Point. Il est compliqué pour le délégué de parler en faisant les manipulations, ce n'est pas synchronisé, alors qu'il y a de bons outils informatiques pour faire des projections plus simplement.

*Les membres du CE remercient Anne Louis.*

## **VI – FORMATION PROFESSIONNELLE**

### *Quels sont les changements à venir (réforme formation professionnelle 2018) ?*

Il s'agit de la loi du 5 septembre 2018 sur la formation professionnelle, les décrets d'application ne sont pas encore parus. D'après cette loi les voies d'accès à la formation ont été réformés et elle bouleverse tous les acteurs liés à la formation professionnelle.

Cette réforme marque une véritable rupture avec l'ancien système de formation professionnelle, notamment à travers la disparition du CIF, dont le financement était assuré par le Fongecif. La période de professionnalisation disparaît également, qui s'appliquait aux périodes longues de formation.

Le CIF va être remplacé par les projets de transition professionnelle – PTP – qui intégreront le CPF en 2019. Les modalités de mise en œuvre sont en attente.

Dans le nouveau système de formation professionnelle il y aura principalement deux dispositifs :

- Le compte personnel de formation – CPF.
- Le plan de développement des compétences qui va remplacer le classique plan de formation.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CPF sera le seul outil permettant aux salariés de mobiliser leurs droits à la formation. Il permettra aux salariés d'agir dans une logique d'autonomie sans intermédiaire obligatoire, notamment avec la mise à disposition d'un outil en ligne pour faire les demandes de mobilisation des heures de CPF.

Par ailleurs, l'alimentation du compte ne se fera plus en heures, mais par un équivalent en euros, soit de 14.28 euros à 22.95 euros de valeur pour une heure de formation avec des plafonds annuels et une somme globale. Il est possible de transférer ses heures de DIF sur le compte CPF, elles ne sont pas perdues.

Joël Dumez demande ce qu'il advient si un salarié ne fait pas ce transfert avant l'application de la réforme. Anne Louis répond que les personnes qui se sont connectées ont pu constater que leurs heures de DIF sont toujours là. Elle annonce une communication dès que les décrets d'application seront connus. Quoi qu'il en soit les salariés ne perdront pas leurs heures ni de DIF, ni de CPF.

Le deuxième dispositif est le plan de développement des compétences. Celui-ci est à l'initiative de l'employeur et remplace le plan de formation actuel.

## **VII – CAR POLICY**

- *Est-il possible de faire l'acquisition de son véhicule de fonction au moment de la restitution et quelle est la marche à suivre ?*

C'est possible : il faut faire une demande par mail à Carlos Da Silva en mentionnant le kilométrage du véhicule afin d'estimer au plus juste le prix d'achat. Il est possible également de faire profiter des membres de sa famille ou des connaissances de cette possibilité de

racheter un véhicule de fonction. Il est précisé que la vente se fait directement avec le prestataire et il n'y a pas de négociation.

Concernant les prix, selon Bertrand Melin, ils ne sont pas toujours avantageux. Pour Anne Louis tout dépend de l'état et de l'historique du véhicule.

- Concernant la car policy, est-il possible de proposer des modèles plus haut de gamme type SUV (volvo XC60 par exemple) car les régions et les secteurs s'agrandissent et le kilométrage journalier augmente considérablement : un certain nombre de personnes se plaignent de mal de dos et seraient prêts à payer plus cher leur mensualité en améliorant en plus leur sécurité.

La Car Policy sera revue début 2019 mais maintiendra les mêmes gammes de véhicules, selon la législation. Cependant il est possible d'équiper les véhicules de supports lombaires si besoin.

Bertrand Melin attire l'attention de la Direction sur le fait que les régions s'agrandissent, les secteurs de DMS sont très grands et on peut aller jusqu'à 90.000 km de route réalisés par an, ce qui est énorme. Il y a une grosse différence entre la position « couché » de la Berline et des positions assises. A partir d'un certain kilométrage – et d'un certain âge – la position assise est beaucoup plus confortable – par exemple la Kadjar n'est pas adaptée pour cela. Il signale qu'un grand nombre de personnes se plaignent de problèmes de dos et dans une position en hauteur la visibilité de la route est meilleure. Du fait du passage à 80 km/heures, on se rend compte qu'une faible motorisation est de plus en plus dangereuse, par exemple pour doubler des tracteurs, on n'a pas de reprise à faible motorisation.

Nathalie Biben indique que la motorisations des nouveaux véhicules est supérieure à celle de l'ancienne Car Policy. Bertrand Melin compare avec d'autres sociétés où les motorisations commencent à 140. Il souligne que ces remarques sont faites dans le cadre de la sécurité.

Anne Louis note le point. Dans la nouvelle négociation de la Car Policy il faut faire au mieux, notamment en termes de sécurité. Bertrand Melin précise que chacun accepte de payer plus cher pour davantage de confort, donc ce n'est pas un problème financier.

Céline Bardet demande quelle est la gamme de voitures pour les équipes terrain. Bertrand Melin répond qu'il y a les classes A et B chez Mercedes, le Kadjar, le Talisman, et le Scénic. Au niveau des DR, chez Mercedes on va jusqu'à la classe C, mais sans boîte automatique. Or, certaines personnes accepteraient de payer plus cher pour en disposer et il est dommage que ce soit interdit.

Bertrand Melin ajoute qu'il avait remonté l'information et Stéphane Cohen a demandé le changement – il n'était pas conscient qu'il y avait des motorisations à 90 CV. Il souligne qu'il a des collaborateurs qui font énormément de route.

Marie Barruche donne l'exemple d'une collègue dans un autre laboratoire qui roule en Volvo et Bertrand Melin évoque un cas où une personne bénéficie d'un Range Rover Evoque, pour lequel il accepte de payer davantage. Chez les concurrents il semble que les listes soient plus ouvertes et qu'il y ait plus de choix. Isabelle Bezou-Morel connaît une entreprise où c'est un montant et non une gamme de véhicule qui est prévu.

Alain Gnahoui pense que cette question aurait pu faire l'objet d'une étude en CHSCT parce qu'elle est liée à la sécurité.

Céline Bardet demande combien de temps sont gardées les voitures. Bertrand Melin indique trois ans ou 140.000 kms, donc on peut garder des véhicules jusqu'à quatre ans.

## **VIII – CALENDRIER DES REUNIONS SOCIALES DU MOIS DE NOVEMBRE 2018**

La réunion prévue le 21 novembre est annulée, compte tenu des élections. Il convient de positionner une date de principe pour le premier CSE. Il faut aussi prévoir un CSE central. Il est souhaité de maintenir les dates qui étaient déjà fixées des 13 et 14 décembre.

Il est convenu d'envoyer les convocations à l'avance pour le CSE du 13 et seuls les membres élus assisteront au CSE le 14.

- *CSE le 13 décembre avec l'élection des membres du nouveau bureau du CSE et des représentants de proximité.*
- *CSE Central – 14 décembre matin à confirmer.*

Cette proposition est acceptée à l'unanimité.

## **IX – ŒUVRES SOCIALES**

### Budget Œuvres sociales

- Compte principal : 58 654,-- €
- Compte sur livret : 4 173.04 €.

### Budget de fonctionnement

- Compte principal : 46 458,20 €
- Compte sur livret : 157.97 €

Les chèques Noël sont en cours de préparation. Nathalie Biben indique que la loi prévoit de continuer à séparer les deux budgets, toutefois il est possible de transférer un montant d'un compte à l'autre lors du passage au CSE. Il conviendra donc de statuer sur la possibilité de prélever un montant sur le budget de fonctionnement pour le transférer aux œuvres sociales.

Marie Barruche propose de laisser 10.000 euros sur le budget de fonctionnement.

Nathalie Biben précise que les chèques culture ne sont pas plafonnés et soumis à Urssaf. Elle propose de faire une projection sur la base d'un budget de fonctionnement de 10.000 à 15 000 euros au maximum. Cette mesure serait bénéfique pour tous les collaborateurs et remporte l'adhésion des membres du CE.

Au niveau de la dévolution des comptes, il faut prévoir une double validation. Céline Bardet indique que l'instance actuelle pourra faire des préconisations sur l'utilisation des montants à l'attention du futur CSE. Celui-ci, lors de sa première réunion devra valider ou modifier cette répartition.

***Les membres du CE décident à l'unanimité de conserver 10.000 euros sur le budget de fonctionnement, et de transférer 36 458.20 euros sur le budget des œuvres sociales.***

Lors de la première réunion du CSE, l'affectation de ces sommes sera discutée. La préconisation du CE étant de maintenir des comptes séparés et de garder le montant prévu sur le budget de fonctionnement.

Nathalie Biben va se renseigner auprès du comptable pour savoir s'il est possible de distribuer des chèques culture avant la réunion du premier CSE.

### **RESOLUTIONS DU CE BOUCHARA RECORDATI**

*Le CE Bouchara Recordati décide :*

#### **PREMIERE RESOLUTION**

*Suite aux ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, au décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique et à la loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018, le CE BOUCHARA RECORDATI prend acte que les textes précités prévoient le regroupement des instances mentionnées ci-dessous :*

- *Comité d'Etablissement BOUCHARA RECORDATI*
- *CHSCT BOUCHARA RECORDATI*
- *Délégués du personnel BOUCHARA RECORDATI*

*Les instances concernées décident de réaliser le regroupement en conservant la structure juridique du CE qui va devenir un CSE. Ainsi le CE va absorber les autres instances et continuer à exister en devenant Un CSE. Il garde son numéro Siret, ses comptes bancaires...*

*Le regroupement sera réalisé à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections prévue entre le 14 et le 20 novembre 2018. Une situation comptable sera établie par le cabinet BEC à cette date.*

#### **DEUXIEME RESOLUTION**

*Le CE décide conformément aux ordonnances d'affecter au CSE les biens de toute nature qu'il détient.*

*Le CSE recevra de plein droit l'ensemble des biens, des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.*

#### **TROISIEME RESOLUTION**

*Le CE désigne les personnes suivantes pour constituer la « commission de transfert » en charge de gérer les opérations courantes durant la période transitoire située entre le 1<sup>er</sup> tour des élections et la mise en place du CSE :*

- |                         |                    |                  |
|-------------------------|--------------------|------------------|
| - Nathalie Biben        | Titulaire UNSA     | Secrétaire du CE |
| - Valérie Marquet-Motti | Titulaire CFE-CGC  | Trésorière       |
| - Marie Barruche        | Titulaire CFTC     |                  |
| - Bertrand Melin        | Titulaire UNSA     |                  |
| - Joël Dumez            | Titulaire          |                  |
| - Caroline Sobel        | Suppléante UNSA    |                  |
| - Florence Cabassut     | Suppléante CFE-CGC |                  |
| - Alain Gnahoui         | Suppléant CFTC     |                  |
| - Anne Rafinon          | Suppléante UNSA    |                  |



*Le CE donne mandat à la commission de transfert pour gérer les affaires courantes, procéder aux paiements des AEP ou des ASC déjà votées et engagées.*

*Le CE donne la signature sur les comptes bancaires aux membres de la commission de transfert dans les conditions du règlement intérieur.*

*Le mandat de la commission de transfert se terminera automatiquement le jour de la constitution du bureau du CSE. Il pourra être prolongé sur décision du CSE dans l'attente des formalités de transfert des signatures.*

*A Paris, le 19 octobre 2018,*

*Pour le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement BOUCHARA RECORDATI,*

*La secrétaire*

*Nathalie BIBEN*

## **X – QUESTIONS URGENTES**

### **Temps de formation Leptoprol**

Florence Cabassut demande s'il est possible de prolonger le temps de formation Leptoprol car on est passé de deux jours l'année dernière à une demi-journée cette fois. Il serait préférable de pouvoir bloquer une journée.

Céline Bardet propose de poser la question à Pascal Fournier, et de transmettre la réponse avant la prochaine réunion.

### **MI**

Bertrand Melin demande d'alerter Jean Vinceneux sur la lenteur de MI. Céline Bardet annonce une étude en cours sur cette question.

Nathalie Biben remercie les élus et la direction pour les conditions dans lesquelles le travail du CE s'est déroulé pendant ces quatre ans où elle a assumé le secrétariat de l'instance.

Les membres du CE remercient Nathalie Biben.

Céline Bardet indique qu'elle est actuellement en période d'observation, car c'est sa première réunion. Son style de communication est plutôt direct et franc et elle donne les réponses lorsqu'elle les a. Elle espère pouvoir apporter des réponses dans la plupart des cas. Elle est ravie de faire la connaissance des représentants du personnel et espère qu'ils retrouveront leur mandat et continueront de porter la parole des salariés car c'est très important. Elle espère que les séances se passeront dans de bonnes conditions, mais dans le cas d'une séance houleuse, elle n'hésitera pas à demander une interruption de séance. Cependant cela ne veut pas dire masquer les désaccords qui peuvent exister sur certains sujets. Elle répondra par e-mail aux questions urgentes qui ont été soulevées. Elle souhaite donc une bonne campagne électorale aux élus et espère les revoir rapidement.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13h05.*

Stéphane COHEN  
Président

Nathalie BIBEN  
Secrétaire