



# LABORATOIRES BOUCHARA-RECORDATI

C.H.S.C.T. - Laboratoires BOUCHARA-RECORDATI  
Etablissement de Puteaux (Siège et Réseaux)

## REUNION ORDINAIRE DU CHSCT

**Jeudi 19 octobre 2017 à 14h00**

### ORDRE DU JOUR

- 1) Approbation du PV du CHSCT du 20 juillet 2017.
- 2) Point sur l'absentéisme.
- 3) Point sur les actions mises en place suite aux alertes du CHSCT en 2017 :
  - a) Point sur les plans mis en place
  - b) Point sur le salarié qui a repris son activité : le CERFA a-t-il été envoyé à la DIRECCTE et si oui pourquoi n'est-il pas encore communiqué aux membres du CHSCT ?
- 4) Point sur les formations :
  - a) Formation Risques Psychosociaux (RPS) : pour le DR et les membres du CHSCT absents lors de la 1<sup>ère</sup> session ou élus en 2017
  - b) Formation Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)
- 5) Lorsqu'un membre du CHSCT représente un salarié, comment être certain de la neutralité de la direction ou des parties prenantes ? N'y a-t-il pas un risque de discrimination latent à l'encontre de ce membre du CHSCT ?
- 6) De façon récurrente la question des envois par le marketing le samedi aux itinérants a été posée en DP, au CE. Quelle mesure concrète vat-elle être mise en place pour que cela ne se produise plus ?
- 7) Comment est-il possible qu'un N+2 évoque un évènement d'ordre privé en rapport avec la capacité d'un salarié à exercer son métier de façon « satisfaisante » et particulièrement pour un lancement de produit ? La DRH est-elle au courant de ce type d'action ?
- 8) Quelle est la position de l'entreprise au sujet de la nouvelle ordonnance sur le télétravail ou home office. Comment envisage-t-elle de traiter le sujet ?
- 9) Point sur la diffusion de la Charte QVT via Outlook et avec les bulletins de salaire
- 10) Point sur l'accès au bureau CE par les membres du CHSCT (clés, badges)
- 11) Point sur le projet de mise en place d'un questionnaire Qualité de Vie au Travail (QVT) en 2018, suite au premier questionnaire QVT en mai 2016
- 12) Lors du déplacement des cloisons d'un bureau, tout est-il mis en œuvre pour rendre les nouvelles parties autonomes ? serait-il possible de prévoir les mises aux normes en amont ?
- 13) Questions urgentes



## Etaient présents :

Mme Anne THERY	DRH M.
M. Stéphane COHEN	Directeur Général
Mme Anne LOUIS	Chargée du développement RH et des affaires sociales
Mme Carine ARTIGUE	Membre du CHSCT
M. Jacques GUILLON	Membre du CHSCT et secrétaire
M. Pierre STEFANELLI	Membre du CHSCT
M. Alain ROSSAT	Représentant syndical UNSA
M Nicolas SWIDERSKI	Représentant syndical CFTC
Mme. Laetitia PAU	Représentante syndicale CFDT
Mme Nathalie BIBEN	Secrétaire du CE

## Etaient excusés :

M. Raphaël CANDELMA	Membre du CHSCT
M. Michel MONNET	Représentant syndical CFE-CGC
Mme le Dr. RESTIERI	Médecin du Travail
M. Dominique BARMES	Inspecteur du travail
Mme Vanessa CHEMINADE	Contrôleur Sécurité CRAM (Ile de France)

La séance est ouverte à 14H02.

### 1. Approbation PV CHSCT du 20 juillet 2017 :

Retour de l'ensemble des membres suite à l'envoi fait par JG. Les modifications ont été prises en compte donc le PV est approuvé et peut être diffusé.

### 2. Point sur l'absentéisme :

3ème trimestre 2017 vs 2016.

AT si l'on prend le 3<sup>ème</sup> trimestre, tendance à l'amélioration pour le réseau et le siège. Si l'on prend de mois à mois (juillet en référence), on constate une baisse sur l'ensemble des critères hors la maladie simple pour le réseau qui est à 4,06 vs 2,89, seul taux qui est à la hausse mais reste peu significatif sur un seul mois. En revanche, l'ensemble des indicateurs sont à la baisse pour les mois d'août et septembre.

En cumul depuis janvier à septembre, la même tendance continue à se confirmer (ce qui avait déjà été constaté au trimestre précédent). Pour le siège baisse des taux portant sur la maladie, la maternité mais surtout sur la longue maladie qui passe de 2,84 à 0,06. Concernant les réseaux la maladie simple à baisser légèrement comme la longue

maladie, pour le réseau éthique la simple maladie est en légère augmentation alors que la longue maladie est en baisse enfin concernant le réseau méthadone avec des taux très bas dans l'ensemble et un taux sur la longue maladie qui vs 2016 n'a plus rien avoir avec le taux de ce trimestre.

Globalement, maintien et poursuite de la tendance à l'amélioration concernant la maladie simple et la longue maladie sur l'Etablissement de Puteaux.

AL commente les accidents du travail, sur ce 3<sup>ème</sup> trimestre il y a eu un accident de trajet et deux accidents du travail. Concernant l'accident de trajet, il concerne une personne du siège qui a été renversée pour un scooter juste avant d'arriver au travail, ce qui généré un arrêt de travail. Ensuite, sur les deux accidents du travail il y a eu un accident de la circulation d'une personne du réseau et un chute dans les escaliers d'une personne du siège, c'est deux accidents ont généré des arrêts de travail.

JG et NB commentent l'accident survenu pour la personne du réseau en insistant sur la violence du choc et sur le post traumatisme avec une peur à reprendre le volant et une inquiétude quotidienne sur le danger que représente les autres au volant et la nécessité d'être toujours très vigilant au volant. AT se propose de l'appeler et de s'assurer que cela va mieux.

### **3. Qu'en est-il des salariés en souffrance au travail :**

- a. Point sur le suivi des plans mis en place
- b. Point sur le salarié qui a repris son activité. Le CERFA a-t-il été envoyé à la DIRECTE et si oui pourquoi n'est-il pas encore communiqué aux membres du CHSCT ?

AT fait le point sur les actions en place : tout d'abord point sur la personne de la BU OTC et sur le plan d'action mis en place, pas de nouvelles à donner sur ce qui a été mis en place. Un nouveau point est prévu à la mi-novembre avec cette personne comme ce qui avait été déterminé (point trimestriel). A ce stade les choses semblent être rentrées dans l'ordre et se poursuivent dans le bon sens. Ensuite, concernant la personne de la BU éthique au siège, l'enquête pour risque grave a été menée en date du 11 juillet en présence du cabinet Better Human qui a assisté la direction et de PS qui représentait le CHSCT. Le manager comme la personne ont été entendus, cette enquête a fait l'objet d'un compte rendu CERFA qui a été envoyé le 27 juillet et nous avons omis de l'envoyer aux membres du CHSCT, nous avons donc envoyé ce compte rendu avec la convocation à ce CHSCT. Ce compte rendu a été envoyé à l'administration dès lors qu'il a été finalisé et signé. Depuis cette enquête, on peut dire « dans la foulée », il y eu un rdv avec le médecin du travail le 24 juillet, où était présent la personne concernée, AL ainsi qu'un représentant syndical à la demande de la personne. L'objectif de ce rdv était de mettre à plat les missions et les moyens donnés à cette personne pour que chaque partie ait connaissance de l'environnement et d'évoquer les éventuelles pistes d'amélioration de façon, que l'organisation du travail et les rapports avec le manager se passent au mieux. A ce jour la personne est présente et il n'y a pas eu de nouvel arrêt et que le fonctionnement semble être normal en l'absence de nouvelles remontées. Le point b. a déjà été traité dans la réponse en amont. Bien évidemment ce compte rendu ne sera pas annexé à ce PV car il est confidentiel et réservé aux membres du CHSCT qui se doivent de garder la discrétion la plus absolue sur ce document.

PS pose une question : par rapport à la discrimination, et je veux faire cas de mon cas personnel, j'en suis désolé, mais je pense que c'est important dans le cadre de cette enquête (cf. question N°5). Je tiens à dire que le document CERFA a été réalisé durant mes 5 premiers jours de congés, il m'a été proposé le dernier jour de mon activité.

AL rappelle la contrainte de temps qui est un envoi à la DIRECTE dans les 15 jours suivants la fin de l'enquête.

PS dit que le document CERFA aurait dû lui être proposé avant cette date ce qui a ajouté des contraintes pour le réaliser et qui l'a dérangé durant ses congés même si cela reste anecdotique. Je tiens à dire que le CERFA a terriblement évolué, je ne pouvais pas valider ce compte rendu en l'état, et donc il y a eu des échanges en effet la première proposition faite par la DRH était à charge contre la personne en risque grave et est finalement arrivé à un CERFA plus neutre. PS demande à AT s'il peut faire circuler les éléments de ces échanges qui mettent en évidence les corrections proposées par PS à AL pour faire évoluer le CERFA. PS dit que ces éléments sont importants à consulter

car ils mettent en évidence le fait que la DRH est à la fois juge et partie, et que les éléments de modifications proposés par PS semble plus juste et rééquilibre l'enquête. Et je tiens par cette démarche à mettre en parallèle le système de primes duquel j'ai été exclu et le compte rendu final de cette enquête. Les écrits montrent que vous ne désiriez pas le retour de cette personne. Vous lui avez d'ailleurs premièrement proposé une rupture conventionnelle et que si j'avais validé le CERFA initiale propose par la DRH, celui-ci aurait pu vous permettre de vous débarrassiez de cette personne qui a aujourd'hui est toujours en poste.

SC, vous employez des mots tels que « se débarrasser d'un collaborateur », je n'ai jamais employé de tels mots.

PS dit qu'il faut arrêter la langue de bois et rajoute que M Fournier lui a envoyé récemment un mail pour s'inquiéter de sa santé après l'avoir exclu sans justification du système de prime étant lui-même responsable de sa souffrance .

SC, je ne sais pas de quoi on parle, revenons au sujet de cette question

PS, la réalité est finalement que je défends cette personne en n'adhérant pas à votre compte rendu.

AL, oui mais finalement M Stefanelli le document signé a repris en parti vos éléments.

PS, oui mais vous n'êtes pas certainement pleinement satisfait de ce compte rendu et c'est pour cela que j'associe ce fait à mon éviction du système de prime

AT, j'ai demandé à AL de réaliser ce compte rendu et finalement le compte rendu a été signé. Comme pour les autres enquêtes il y a des aller/retours afin que toutes les parties se mettent d'accord et qu'un document final soit signé par l'ensemble des parties. Mais avant tout ce qui est important c'est que la personne soit revenue, qu'elle ait repris son poste et que cela se passe dans les meilleures conditions possibles.

SC : J'avais compris par votre intervention que des choses qui devaient être portées ne l'avaient pas été.

PS, ce qui était le cas sur la 1<sup>ère</sup> version du document

SC, oui mais le document final contenait ce que toutes les parties voulaient dire, je pense que c'est le système qui est comme cela seul le document final compte.

#### **4. Les dates de formations ont-elles été fixées pour les formations RPS du nouvel élu et du DR absent en 2016, comme proposé par la DRH lors du CHSCT du 20 juillet ?**

AL, nous avons avancé avec le cabinet Better Human qui nous a proposé 4 séries de dates, ce qui va se passer comme on n'a pas le même public ni les mêmes besoins mais malgré tout la 1<sup>ère</sup> journée de formation est commune et donc n'oblige pas à tenir compte de particularités. J'ai d'ors et déjà ris date avec le DR, je propose donc les dates pour AR, CA et LP du 8 et 9, 15 et 16 et 28 et 29 ou 29 et 30 novembre. Les dates seront communiquer dans la foulée au plus tard le lundi suivant ce CHSCT. Le lieu où se dérouleront les formations sera au siège.

Qu'en est-il de la formation « secouriste pour le siège » formation SST ?

JG en région c'est à l'initiative de chacun, donc pour le siège.

AL un appel à candidature a été fait en juillet, 14 personnes ont répondu favorablement tout en sachant que ce sont des stages de 10 personnes maximum. Une 1<sup>ère</sup> session va donc être lancée, elle se déroulera sur 2 jours quitte à faire une 2<sup>ème</sup> session si l'on divise les 14 personnes en deux groupes de 7. Il faut avant tout s'assurer des disponibilités de chacun, ce qui est certain c'est que la 1<sup>ère</sup> session se déroulera avant la fin 2017.

JG, il ne faudra pas oublier les stages de recyclage pour maintenir la validité de ces formations.

**5. Lorsqu'un membre du CHSCT représente un salarié, comment être certain de la neutralité de la direction ou des parties prenantes ? N'y a-t-il pas un risque de discrimination latent à l'encontre de ce membre du CHSCT ?**

PS dit que cette question a été édulcorée et ne correspond pas à celle qui a été posée : voici la question originale « je souhaite porter exceptionnellement au CHSCT une question qui me concerne personnellement : problème de discrimination d'un membre du CHSCT suite à participation à l'enquête alerte risque grave d'un salarié »

SC, ce point a déjà été évoqué dans le point N°3. Ce que je peux dire c'est que je suis garant du respect de chacun et de non-discrimination, c'est-à-dire d'un traitement équitable à l'encontre de tel ou tel élu ou RS dans ce cadre.

PS, nous en discuterons lors de notre entretien de demain mais normalement cela devrait être débattu en CHSCT, et le problème réside surtout sur la deuxième partie de la question. Car je suis classé dans un système de prime où je devrais être classé 1<sup>er</sup> et Pascal m'annonce par téléphone car il n'ose pas m'en parler. Quand le lui « tire les vers du nez », il me dit que j'ai raté de peu la marche et qu'il faut que le rappelle pour avoir plus de détails.

SC, il y a deux choses, le fond et la forme.

PS, la forme c'est sur le manque d'implication d'un manager.

SC, le système de prime est exactement le même pour l'ensemble des participants et il n'a pas été fait spécialement pour PS. Donc les règles de calculs qui sont appliquées sont exactement les mêmes que cela soit pour PS ou pour les autres participants.

PS, comment pouvez-vous dire cela j'ai le tableau à partir de Navboard et je suis 2<sup>ème</sup>.

SC, il y a deux choses le système de primes et le système de bonus.

PS, ce dont je parle est le système de bonus pour les DMS, c'est le classement des DMS à partir du classement unitaire et du delta part de marché

SC, il y a une règle qui a été annoncée

PS, je vous parle de la règle annoncée et telle qu'elle a été écrite par Pascal.

SC, il y a une deuxième règle qui prévoit de pondérer ce classement en fonction du nombre de DMS.

PS, et ça vous trouvez ça normal, ce qui signifie que cela m'a fait de facto sortir du système

SC, vous n'êtes pas le seul à avoir un seul DMS

PS, non justement

JG, la règle a-t-elle été annoncée clairement dès le départ ?

PS, oui absolument et la règle annoncée dès le départ devrait normalement m'autoriser à toucher une prime mais en fait on me dit que je n'y suis pas éligible, c'est simple. Ce que je dis c'est au prorata du nombre de DMS je devrais être encore mieux classé. C'est plus facile d'être mieux classé quand on a moins de DMS, puisque avec le delta unitaire c'est plus facile d'être mieux classé en fonction du nombre de DMS

SC, cela peut dépendre des résultats individuels de chacun des DMS

PS, on ne parle pas des derniers DMS mais des premiers et on ne m'a pas envoyé le classement

SC, j'aimerais qu'il soit noté c'est que 1<sup>er</sup> point les règles n'ont pas changées, 2<sup>ème</sup> point que ces règles qui, je peux le comprendre ne vous satisfont pas, sont les mêmes pour tous les DR. Que le DR est un, deux ou trois DMS il y a à partir des chiffres bruts qui sortent du tableau une pondération. On peut trouver cela juste ou injuste, en tout cas elles sont fixées comme cela.

NB, a-t-on le classement avec les chiffres exacts ?

PS, oui et sur le tableau de classement je suis 2<sup>ème</sup> ex aequo avec un autre Frédéric Pavesi.

SC, en brut mais non pondéré par le nombre de DMS, il y a donc un deuxième classement en appliquant la pondération

NB, Pierre si je comprends bien c'est ce tableau que tu n'as pas ?

PS, Stéphane sur le fond il y a une volonté de ne pas reconnaître le travail que j'ai fait avec mon DMS sur Marseille, et vous le savez très bien

SC, ne dites pas ça j'ai signé des primes hier mais nous en reparlerons demain

PS, oui mais ces primes vous ne pouvez pas me les supprimer

SC, mais qui parle de vous supprimer des primes ?

PS, ce que je dis c'est que j'aurais dû être dans le classement et que je n'y suis pas, c'est tout.

SC, je suis désolé mais je ne suis pas du tout d'accord avec vous, les règles se sont appliquées sans discrimination, elles ont juste été appliquées pour tous de la même façon.

PS, on est sur deux critères et vous en trouvez un 3<sup>ème</sup> pour me sortir du système

SC, non

JG, est-ce que le tableau faisant part du classement final incluant ces pondérations a été envoyé aux DR ?

SC, non visiblement

JG, pour le coup ce tableau serait le « juge de paix »

PS, moi si je n'envoie pas un tableau dans les 2' heures à mes collaborateurs je suis allumé

JG, je pense que les prochaines fois les tableaux intermédiaires mais surtout les tableaux finaux devraient être envoyés en même temps. Sur cette question y a-t-il des points à ajouter ?

Point suivant

**6. De façon récurrente la question des envois par le marketing le samedi aux itinérants a été posée en DP, au CE. Quelle mesure concrète vat-elle être mise en place pour que cela ne se produise plus ?**

SC, il s'agit de la BU éthique uniquement ?

JG, oui effectivement, sachant que ce point est récurrent

SC, les dotations sont censées avoir lieu le vendredi ou le samedi mais dans ce cas conformément à la demande du délégué, c'est ce qui a été annoncé en CE et en DP. Il y a eu une exception car les réunions de rentrée ont eu lieu un vendredi et donc les dotations ont été envoyées un samedi. Cela a été exceptionnel et dans la mesure du possible les choses ne se reproduiront pas de façon à éviter des livraisons le samedi.

AL, je me suis entretenu avec le marketing ce matin, lorsque l'on parle de dotation « classique » il n'y a pas de livraison le samedi hors demande expresse du délégué. Il existe des dotations ponctuelles, à savoir à la demande du DMS, donc réputées urgentes car elles ne peuvent attendre la prochaine dotation collective. Cette dotation est traitée directement et très rapidement par le marketing et donc il n'y a pas maîtrise du jour de livraison car STACI est prévenu de suite qui envoie cette dotation exceptionnelle en Chronopost. Il peut y avoir enfin un 3<sup>ème</sup> type de dotation dans le cadre d'une RP soir, comme il n'y a pas de caractère d'urgence le marketing va demander à STACI de respecter les desideratas des délégués définis pour les dotations normales.

JG, on peut aussi faire livrer directement sur le lieu de la RP, c'est ce que je faisais lorsque j'étais DR, en s'assurant que le matériel a bien été reçu auprès de l'établissement accueillant la RP. D'autre part si une réunion devait être

faite à nouveau un jeudi ou un vendredi, le marketing devrait pouvoir anticiper et faire livrer le mercredi par exemple.

**7. Comment est-il possible qu'un N+2 évoque un événement d'ordre privé en rapport avec la capacité d'un salarié à exercer son métier de façon « satisfaisante » et particulièrement pour un lancement de produit ? La DRH est-elle au courant de ce type d'action ?**

SC, lorsque cette question a été posée au CHSCT mais également en question urgente au CE, nous avons mené une investigation. Cela a eu lieu lors de la réunion de rentrée des DMS, et il a été évoqué par Pascal Fournier sans nommer ni viser personne, le fait que dans le cadre d'un lancement, le fait que si quelqu'un ne se sentait pas confortable pour le lancement la direction comme la DRH étaient ouvertes à la discussion dans une logique de bienveillance de façon à essayer de mettre le collaborateur ou la collaboratrice dans les meilleures conditions que cela soit dans l'accompagnement pour la formation scientifique, de la formation sur milieu hospitalier par exemple. C'est à dire toute aide possible et imaginable par l'entreprise de façon individuelle pour aider au mieux le collaborateur. Il n'y a aucune malveillance derrière cela, mais au contraire de la bienveillance afin de mettre les collaborateurs dans les meilleures conditions possible afin de réussir ce lancement.

PS, je tiens à dire que cette question n'a pas été posée comme ça et que cela a été déjà évoqué plusieurs fois au CSHCT si le fait qu'un collaborateur soit seul avec un enfant à charge, cela ne le « handicapait » pas pour exercer son métier correctement ? C'est une question qui a déjà été évoquée plusieurs fois déjà au CHSCT, j'ai eu beaucoup d'appels sur cette question qui a été dite par Pascal ou par les DR. A l'époque on a dissuadé des DMS de rester sur ces postes car le territoire était trop grand, qu'avec un enfant seul à la maison c'était compliqué. Alors je veux bien, que cela soit de la bienveillance, le problème est de savoir ce que l'on peut proposer de sympa autre que des formations ? Ceci est vécu comme une menace.

SC (désignant une bouteille d'eau devant lui), M Stefanelli la bouteille est à moitié vide ou à moitié pleine ? Lorsque l'on veut tuer son chien on dit qu'il a la rage, cela sert à quoi d'attaquer en permanence comme cela ?

PS, je n'attaque pas mais c'est un message qui n'a pas de raison d'être

SC, il faut regarder les choses. Aujourd'hui pour l'entreprise il y a des lancements à faire, ces lancements sont bons et vous savez le mal que l'on a eu pour avoir ces produits, et on propose au cas par cas de l'aide

PS, que leurs proposez-vous ?

SC, je viens de vous donner des cas concrets, si quelqu'un vient voir Anne Théry ou son manager en disant entre autre « je vais aller à l'hôpital et c'est un environnement que je ne maîtrise pas, peux-tu m'aider ? », et bien ça sera une formation sur l'hôpital qui sera mise en place sous forme d'un jour ou deux en immersion dans ce milieu, par exemple

PS, pourquoi cela n'a pas été dit ?

SC, est ce quelqu'un vous a posé la question ?

PS, non mais je me rends compte que les personnes nous appellent après parce qu'elles n'osent rien dire, c'est pénible de devoir sans cesse se justifier. Ce problème ne me concerne pas

SC, je sais bien que ce n'est pas de vous dont on parle

PS, alors ne me dites pas que je vois la bouteille à moitié vide. Quand on fait ce genre de communication on la prépare avec la DRH, car ce qui est dit dans la question a été mal vécu par certains salariés.

SC : ce que je veux dire c'est arrêtons à chaque fois que quelque chose est dit, d'y voir de la malveillance de la part de l'entreprise avec sous tendu « on est en train de nous cacher quelque chose..., ils veulent mettre les gens à la porte » ! Il faut arrêter, de mémoire, ce que vous évoquez sur les pressions à l'égard des DMS, n'est pas arrivé depuis les deux années où je suis là ?

PS, oui peut être

SC, et pourquoi je prends la référence de deux ans car avant je n'étais pas là et je ne sais pas ce qui s'est passé

PS, oui mais prenez les comptes rendus d'avant et vous le verrez

SC, oui mais je n'étais pas là

PS, oui mais des DR l'ont dit et certains DMS le vivent mal et cela ressort par l'intervention de Pascal.

SC, je vous confirme ma position

JG, et Pierre puisque tu as fait une demande spécifique sur la formation pour les DMS en décembre

PS, ça a fait encore tout un « patacasse », j'ai fait une demande à Jacques car aujourd'hui il y a des DSM qui ont déjà des choses prévues lors du temps alloué pour la formation de décembre et ils auront du mal à valider la formation durant le temps qui a été prévu. Sur le cas particulier d'un DMS je demande à Jacques qu'il a prévu pour un tel cas et à partir de sa proposition je pourrais faire une proposition au DMS pour adaptation de ma formation. Je me suis fait tordre par Pascal car je n'avais pas adressé le message à la bonne personne et que cette décision n'appartenait pas à Jacques. Bon là ça va. Et j'ai plein de personnes dans le même cas.

JG, à ce jour je n'ai eu qu'un seul cas

NB, l'intervention de Pascal Fournier est pour le moins maladroite et je te rejoins sur le fait qu'il aurait fallu mettre des formes différentes. En revanche, je sais qu'un DMS est allé le voir en lui demandant s'il fallait qu'il prenne directement RDV auprès de la DRH, bien évidemment Pascal Fournier a répondu par la négative et s'en est resté là.

PS, c'est pour cela que ma question était plus large que cela et ce n'était pas la question que je voulais poser.

JG, Pierre je t'ai appelé pour te demander si la question telle qu'à l'ordre du jour te convenait et tu m'as répondu oui.

PS, non je la trouve édulcorée.

JG, alors tu le dis quand on te le demande et pas après coup.

NB, Pierre juste moi je l'ai posée exactement comme tu me l'as envoyée mais je suis désolé de te dire que je ne trouve pas que cela soit une question. Il faudrait que tu la développes

PS, c'est ce que m'a dit Jacques. Mais je ne veux pas reformuler la question car il faut que la personne qui a posé la question puisse se reconnaître.

NB, lit la question posée en CE le lendemain dans sa totalité « Comment est-il possible qu'un N+2 se permette de faire entrer un événement privé (divorce) avec la capacité des salariés à exercer leur métier de façon satisfaisante et plus particulièrement en lancement de produit. Que devons-nous comprendre, est-il normal que l'on nous propose de nous rapprocher de nos DR, de lui-même ou de la DRH si ne nous sentons pas en capacité de lancer un nouveau produit que ce soit au plan intellectuel, physique ou psychologique afin de trouver une issue (qu'elle est cette issue ?) surtout quand on sait qu'il n'y a aucune issue satisfaisante ? »

SC, la réponse est préparée pour demain mais vous avez déjà eu ma réponse.

#### **8. Quelle est la position de l'entreprise au sujet de la nouvelle ordonnance sur le télétravail ou home office. Comment envisage-t-elle de traiter le sujet ?**

AT, effectivement dans « les ordonnances Macron de septembre 2017 », il est prévu la possibilité pour les entreprises de négocier la mise en place de télétravail, ce qui veut dire que l'entreprise a la possibilité d'engager des négociations si elle souhaite mettre en place le télétravail, contrairement à avant où l'entreprise pouvait mettre en place le télétravail de façon ponctuelle ou unilatérale. Désormais, il faudra nécessairement une négociation.

Aujourd'hui dans le groupe Recordati, ce genre de modalité de travail n'est pas accepté, ce n'est pas une forme de travail que le groupe souhaite promouvoir. Cette position ne vaut qu'à aujourd'hui et cela ne veut pas dire que dans



l'avenir il n'y aura pas possibilité d'évoluer sur cette position mais à aujourd'hui ce n'est pas envisagé. En tant que filiale nous sommes tenu d'appliquer la politique groupe ce qui n'offre pas une ouverture sur le sujet.

NB, est-ce que malgré tout il sera maintenu en cas de difficulté passagère pour un salarié la possibilité d'aménager sa forme de travail, comme cela a été fait dans le passé ?

AT, bien évidemment sur une situation ponctuelle et exceptionnelle il sera possible d'aménager les modalités de travail du salarié et de trouver la meilleure solution pour l'entreprise et le salarié. Mais ce n'est pas l'esprit ni le sens des dispositions de la « loi Macron » sur le sujet.

JG, rappelle que cela reste une demande très forte des salariés du siège et ajoute que le télétravail n'est pas une façon de « musarder » bien au chaud chez soi mais une façon de développer l'envie et la capacité du salarié à mieux exercer son métier sur des tâches qui peuvent demander plus de concentration que dans un bureau et que donc cela se traduit par des avantages pour l'employeur.

SC, la position du groupe ne reflète pas notre opinion avec Anne mais il s'agit de la politique d'un groupe auquel nous appartenons et auquel nous devons faire référence. C'est un sujet que nous avons déjà abordé, que nous continuerons à aborder mais sans politique « groupe », nous n'avons pas de possibilité d'aller plus loin sur ce sujet aujourd'hui.

#### **9. Point sur la diffusion de la Charte QVT via Outlook et aux bulletins de salaire.**

JG, j'ai fait parvenir aux membres du CHST un message, êtes-vous d'accord pour le diffuser tel que ? Tous les membres n'ont pas répondu. Le message sera envoyé à nouveau le soir même pour une diffusion au plus vite ainsi que son impression pour le joindre aux bulletins de salaire dès que possible.

Pour plus de précisions la boîte du CHST sera à disposition de l'ensemble des salariés de l'établissement de Puteaux sur laquelle tous les membres pourront lire les messages envoyés. Seul le secrétaire pourra écrire sur cette boîte mais avec l'accord des membres du CHST pour la diffusion de message. Il n'y aura pas de message à caractère syndical ou individuel.

#### **10. Point sur l'accès au bureau CE par les membres du CHST (clés, badges)**

JG, point déjà évoqué, donc concrètement. Pour les clés nous feront faire un double à partir de la clé du secrétaire du CE. Pour les badges, ils seront opérationnels la prochaine fois.

NB, rappelle que ce bureau est très petit et qu'il n'y a pas d'autres bureaux mis à disposition pour le CE, le CHST et le DP, ni d'ailleurs pour chaque syndicat.

AT, va voir avec Carlos si il y a possibilité d'améliorer l'espace de l'endroit afin de le rendre moins exigu car il n'y a pas de possibilité pour d'autre bureau dans la configuration actuelle.

AL, informe qu'il y eu des panneaux d'installés pour les 3 instances au 2<sup>ème</sup> étage (face du point café) et au 1<sup>er</sup> étage dans l'aile médico-marketing face à la porte d'entrée.

#### **11. Point sur le projet de mise en place d'une enquête QVT en 2018 suite à la première enquête QVT de mai 2016 ?**

AT : nous l'avons annoncé en 2016 lors de la mise en place de la 1<sup>ère</sup> enquête. Ainsi en 2018, il y aura la mise en place avec l'aide d'Arthur Hunt (comme lors du premier projet) d'un groupe de travail qui définira selon la même méthode la mise en place d'un questionnaire permettant de faire le point mais aussi de définir les axes d'avenir sur la QVT (Qualité de Vie au Travail) et donc de voir si l'on a progressé depuis l'enquête de 2016. L'idée sera également pour cette nouvelle enquête de mieux représenter St Victor dans le groupe de pilotage. On fera certainement des questions pour l'établissement de Puteaux et une réunion à St Victor où je me déplacerai pour y inclure des questions spécifiques à l'usine.

JG, ce qui veut dire qu'il y aura deux enquêtes ?

AT, non une seule enquête mais deux plans d'actions respectant les spécificités de chaque entité, afin d'être le plus juste possible. L'idée est de mettre en place dans le 1<sup>er</sup> semestre 2018, avec une représentativité de chaque catégorie et des membres du CSHCT. Il n'y aura pas plus de 10 personnes dans le groupe pilotage.

JG, c'est bien de noté qu'il y a un suivi sur une action telle que celle-ci et que c'est la 1<sup>ère</sup> fois qu'un suivi sur ce type d'action est mis en place.

### **12. Lors d'une restructuration de bureau, tout est-il mis en œuvre pour rendre les nouvelles parties autonomes ? serait-il possible de prévoir les mises aux normes en amont ?**

JG, pour être très clair il s'agit du bureau mis en place pour les 3 assistantes des 3 BU qui fait appel à un redécoupage avec le bureau de Philippe Rozo. De nombreux câbles traînent encore au sol, ils risquent de provoquer des chutes, et l'interrupteur commandant un luminaire qui auparavant était un de ceux appartenant au bureau de Philippe est resté chez Philippe, ce qui en période hivernal et en l'absence de Philippe rend très sombre 1/3 du nouveau bureau.

AT, c'est en cours avec le gestionnaire COFLELY, malheureusement ils ne sont pas toujours dans l'anticipation.

### **13. questions urgentes ?**

AR, c'est une question à la frontière entre les prérogatives du CHSCT et le CE (nous le verrons), cela concerne le traitement des périmés par le réseau AP et non plus par l'ADV. On a les ouvertures de ciblage, notre activité normale et la reprise des périmés occasionne un travail supplémentaire conséquent sur ces derniers mois de l'année. Ce retard à traiter les périmés occasionne un fort mécontentement de nos clients qui reviennent vers nous et certains AP reviennent vers l'ADV ce qui occasionne des tensions inutiles. Ma question est l'ADV va-t-elle rester avec deux personnes in fine ou y aura-t-il une troisième personne de prévue comme jusqu'à l'année dernière ?

AT, cette question est du ressort du CE.

JG, fait remarquer que cela risque de rapidement revenir au CHSCT vue la masse de travail faite par deux personnes à l'ADV au lieu de trois précédemment, et donc a nécessairement un impact sur la qualité de vie au travail de cette entité.

CA, pour vous donner un ordre d'idée sur la masse de travail pour l'ADV : comme on a l'ouverture du ciblage, il y a entre 10 et 15 ouvertures par semaine que saisissent les AP (RIB, créer le client avec l'ensemble des codes), puis l'assistante ADV nous donne le go. Il doit le faire pour chaque AP, ce qui demande un temps très long. Ce qui veut dire que les commandes avec le retard ne sont pas honorées et donc les clients sont mécontents d'où les tensions.

SC, je vais faire le point avec Philippe Besnard

CA, ce qui implique que tous les AP nous fassions de la « rétention de traitement » des périmés car l'ADV n'a pas le temps de les traiter et donc il n'y a pas de facture d'avoir faite pour les clients.

JG, cela mets en évidence un grave dysfonctionnement de l'ADV avec deux personnes seulement et met surtout l'accent sur le besoin d'un 3<sup>ème</sup> personne.

AT, mais comment fonctionne le circuit des périmés ?

CA, sur les médicaments on ouvre les boîtes le contenu est remis en faveur de Cyclamed mais nous gardons les boîtes vides pour saisir les informations réglementaires et ouvrir le droit à avoir un avoir pour le client.

JG, a une dernière question urgente. Après quelle durée un salarié est remplacé suite à un arrêt maladie ?

AT, il n'y a pas de règle c'est à la demande du chef de service et après approbation par la Direction et demande auprès de la maison mère.

JG, lorsqu'un arrêt est prévu pour trois semaines minimum, n'est-il pas possible quel que soit le poste d'envisager l'emploi d'un intérimaire ?

AT, ce qui est très long.

NB, et vous ne pouvez pas négocier auprès de l'Italie en disant que sur un arrêt d'au moins trois semaines il faut un remplacement

AT, les seuls cas que l'on arrive à négocier sont les congés maternités car ce sont des absences prévues

En l'absence d'autres questions.

La séance est levée à 15h19