

# **Procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique des Laboratoires Bouchara-Recordati**

**Jeudi 19 mars 2020**

*Etaient présents*

## **Direction**

Stéphane Cohen  
Céline Bardet

Directeur Général - Président  
Directrice des Ressources Humaines

**Invités** : Alexandre Nique

## **Membres du 2<sup>ème</sup> collège**

Nathalie Biben  
Carole Guidici  
Raphaëlle Coquéran  
Alain Rossat  
Florence Cabassut  
Nicolas SWIDERSKI

Titulaire UNSA  
Titulaire CFTC  
Titulaire CGT  
Titulaire UNSA  
Titulaire CFE/CGC  
Suppléant/CFTC

## **Membres du 3<sup>ème</sup> collège**

Lydie Merlin  
Véronique Delécluse  
Bertrand Melin  
Isabelle Bezou-Morel

Titulaire UNSA  
Titulaire UNSA  
Suppléant UNSA  
Suppléante CFDT

## **Représentants Syndicaux au CSE**

Isabelle Bezou-Morel  
Marie Barruche  
Nathalie Biben  
Raphaël Candelma  
Pierre Stéfanelli  
Carine Artigue

Représentante Syndicale CFDT  
Représentante Syndicale CFTC  
Représentante syndicale UNSA  
Représentant syndical CGT  
Représentant syndical CFE-CGC  
Représentant syndical UNSA

## **Absents excusés**

Joël Dumez  
Alain Gnahoui  
Olivier Brave

Titulaire CFE/CGC  
Titulaire CFTC  
Suppléant CFE/CGC

*La séance commence à 9 h 30 et se termine à 11h35.*

*La séance est ouverte par Céline Bardet.*

## **I – Approbation des PV des réunions ordinaires du 12 décembre 2019 et du 20 février 2020**

Concernant le compte-rendu du 12 décembre, les minutes ont été communiquées pour vérification. Ce procès-verbal est validé.

Lydie Merlin prépare une version compilée du procès-verbal du 20 février qu'elle enverra aux participants pour vérification, avant d'établir la version définitive validée.

La rédaction du compte rendu est critiquée, notamment sur le nombre de corrections à faire et le travail de réécriture sur le texte brut qui reprend intégralement tous les propos. Nathalie Biben rappelle que le choix initial était motivé par le prix de la prestation.

Lydie Merlin pense qu'il serait utile de faire un Benchmark et propose de demander des devis.

Véronique Delécluse indique que la prestation a coûté au total 8582 euros pour l'année 2019, montant à rapporter aux nombres de réunions de CSE et CSEC. Nathalie Biben rappelle que lors du premier appel d'offre il y avait un différentiel de prix significatif et le budget de fonctionnement ne permettait pas de supporter ce coût.

Céline Bardet indique qu'elle a eu recours à des sténotypistes, dont c'est le métier, qui proposent un compte-rendu intégral ainsi qu'une synthèse. Il s'agit de Congrès 2000 qui est un excellent prestataire spécialisé. Selon Nathalie Biben, cette société ne faisait pas partie de l'appel d'offre. Lydie Merlin propose donc de faire une étude. Céline Bardet doit communiquer les coordonnées de cette entreprise.

Concernant le vote ayant eu lieu au cours de la réunion du 12 décembre, il est confirmé qu'il y avait bien 10 votants, Lydie Merlin, qui était absente, a été remplacée par Isabelle Bezou-Morel.

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

*Ce point a été traité après le point 3 –*

*Intervention de Stéphane Cohen*

### **Performance LBR S.A.S à fin février 2020**

Au niveau domestique France, nous sommes à - 2 millions et pour les ventes interco à -700.000. Ce retard est dû à l'effet, qui a été commenté, de l'article 66, en application duquel les patients doivent payer la différence de prix entre un générique et un princeps. Cela impacte des produits comme Urorec, Zanextra, Lercapress, Zanidip, Wystamm, Lectil.

On note un très bon début d'année de la BU OTC dans un contexte difficile puisqu'il a fallu ouvrir tous les marchés avec les pharmaciens, sans avoir les ressources supplémentaires qui sont attendues pour le mois de mai, c'est donc une excellente performance de la part des équipes.

Concernant la BU OTC, Carine Artigue observe que les plans d'affaires doivent impérativement être clos au 30 avril, elle demande comment anticiper pour que ces marchés soient toujours valides.

Stéphane Cohen pense que les autorités pourraient en tenir compte étant donné le contexte exceptionnel, sachant que ni les pharmaciens, ni les laboratoires, ne peuvent agir sur cette contrainte. C'est pourquoi il n'y a pas d'inquiétude à avoir au niveau du terrain.

Carine Artigue suppose que les ventes d'Hexaspray devraient se maintenir à un bon niveau, puisqu'il y a des malades qui toussent. Stéphane Cohen répond que la part de marché est très bonne.

Transipeg : en baisse par rapport au marché. LBR a répondu à un appel d'offre UniAchats. On espère ainsi être référencés au niveau des hôpitaux. Un retour est attendu d'ici fin mai.

Un poste de KAM hospitalier a été créé.

#### **Baisses de prix Zanidip/Lercan, Zanextra/Lercapress**

Article 66 => effectif demain. LBR s'aligne sur le prix du générique. Ce sera donc au patient de choisir. Les produits reviennent dans le plan de charge.

Le but est de chercher des volumes en Lercanidipine sur les génériques. Il faut continuer à se battre.

#### **Zoryon**

Le prix est 2.13 €, le lancement est prévu pour début avril et il est décalé.

#### **Réagila**

Les discussions devraient reprendre, mais le CEPS est ajourné sine die.

#### **Leptoprol**

Les recommandations du PRAC ont été rendues publiques le 12. Il reste un certain nombre de questions qui ne concernent pas Leptropol mais la Leuproréline au sens large. Stéphane Cohen reste confiant puisque l'ANSM nous a donné l'autorisation d'informer les urologues sur le bon usage du médicament.

Un point a été fait sur les projets en cours ou abandonnés

*Informations confidentielles*

#### **Autres**

Une étude est en cours, au niveau du Groupe, portant sur le système nerveux central.

### **III – Coronavirus**

*Intervention de Céline Bardet*

- *Quelle sera la stratégie de l'entreprise en cas de passage au niveau 3 de l'épidémie ?*

La direction communique régulièrement sur le sujet.

- *Existe-t-il un plan de continuité d'activité en cas de mise en quarantaine des salariés ?*

Il n'y a pas de mise en quarantaine à date. Quelques salariés ont des doutes et ne savent pas s'ils sont infectés par le Coronavirus, mais ils sont en télétravail. Céline Bardet attend le résultat de tests. Le point de vigilance reste Saint-Victor qui continue à produire, notamment les produits soumis à l'obligation de continuité de fourniture, comme la Méthadone. Des mesures spécifiques ont été mises en place en termes de contrôle et de prévention, pour qu'il n'y ait pas de contamination, et, à ce jour, il n'y en a pas.

- *Quelles sont les consignes de l'entreprise quant à l'activité des collaborateurs sur les zones particulièrement touchées (à ce jour l'Oise et le Haut-Rhin) ?*

Les salariés du siège sont en télétravail et les activités terrain sont arrêtées.

Afin de maintenir l'activité la direction a mis en place des formations pour le personnel du Terrain. Il est envisagé de demander au personnel du Terrain de prendre 10 jours de congés pendant la période du mois d'avril. C'est une période de vacances scolaires et beaucoup de salariés avaient posé une semaine de RTT. Il est probable qu'il ne sera pas possible de revenir sur le terrain avant le mois de mai. Les DM, les DMS, les AP, les ASR et leurs directeurs régionaux devront donc prendre deux semaines de vacances en avril au lieu d'une. Il n'est pas envisagé de prendre des mesures de chômage partiel pour l'instant, cependant l'entreprise doit s'adapter au jour le jour en fonction de l'évolution de la situation.

Marie Barruche demande si ces huit jours à poser doivent correspondre aux vacances scolaires.

Céline Bardet observe que les problématiques sont différentes suivant les BU : pour la BU OTC, une formation aux techniques de vente devait être faite en avril ou mai, il est décidé de faire l'évaluation pendant toute la période d'avril. Les personnes occupées la première semaine d'avril dans le cadre de la certification devront poser leurs vacances après, c'est-à-dire à partir du 6 avril. Les RTT devront être soldées en priorité, avant les CP – le cas échéant il est possible de faire une dérogation pour les RTT. Le CET ne peut pas être utilisé.

Raphaël Candelma signale que certains salariés ont soldé leurs congés payés. Dans ce cas, Céline Bardet suggère de prendre des RTT ~~congés~~ par anticipation. Il faut prendre en priorité le reliquat de CP, sachant que beaucoup de congés ont déjà été posés pendant la période de vacances.

S'il y a des questions concernant les congés, les salariés peuvent contacter en priorité Sandra Cafiero ; en mettant Céline Bardet en copie.

Alain Rossat observe que le site auquel les salariés ont accès pour poser leurs congés n'est pas clair pour tous. Il suggère de faire un récapitulatif pour chaque personne précisant le nombre de jours restant en CP et RTT.

Sur l'utilisation du site, Carine Artigue rappelle qu'une formation avait été demandée mais n'a jamais eu lieu. Céline Bardet confirme que cette formation est toujours prévue, en effet il reste

beaucoup d'incompréhension. S'il y a des questions Dorine ou Sandra peuvent répondre sur le sujet, par ailleurs les compteurs donnent des indications fiables à 90%.

Etant donné que toutes les réunions régionales sont annulées, il n'est pas non plus envisagé d'organiser une réunion nationale.

Marie Barruche indique que les dates limites avant lesquelles doivent avoir lieu ces réunions ont été modifiées, ce qui suscite des inquiétudes sur le terrain et certains collaborateurs pensent qu'ils seront en chômage technique le 1<sup>er</sup> avril.

Céline Bardet répond que ce dispositif est étudié à l'heure actuelle, mais il n'y a aucune décision sur une mise en place du chômage technique. Elle conclut que tous les points seront précisés par écrit.

- *Est-il prudent pour les collaborateurs terrain de continuer à « fréquenter » centres hospitaliers et les salles d'attentes ?*

Ce point a été traité ci-dessus.

- *La direction s'était engagée à envoyer un masque, s'agit-il d'un FFP2 et quand compte-t-elle nous le faire parvenir ?*

L'entreprise ne pourra pas fournir ce type de masque comme elle s'y était engagée.

- *Quelles sont les répercussions actuelles au siège de Milan ?*

Au siège, le personnel est en télétravail. L'usine a l'autorisation de continuer à produire les médicaments, cependant elle est fermée depuis une semaine car il y a eu un cas de Coronavirus. Le site est nettoyé de fond en comble pour que l'activité puisse reprendre.

Céline Bardet conclut qu'il faut être attentif aux communications de la direction, si les salariés s'interrogent sur certains points, ils peuvent contacter la RH

*Stéphane Cohen rejoint la réunion.*

Il conclut que la première priorité est la santé du personnel et également la mission de santé publique. Il faut continuer à servir les patients et l'activité ne doit pas cesser, l'entreprise se doit de payer les salaires, les fournisseurs, et d'être prête à redémarrer dès que possible.

Pour les équipes terrain actuellement en télétravail, l'idée est de réaliser une progression sectorielle, mais il faut opérer intelligemment, en respectant nos clients et en essayant d'atteindre nos objectifs.

- *L'impact financier a-t-il déjà été évalué ?*

Stéphane Cohen évoque plusieurs scénarios possibles. Selon les données connues sur un certain nombre de produits, à ce jour, il y a une augmentation extrêmement importante des ventes « ex factory », qui correspondent à la constitution d'un niveau de stock. Les grossistes ont été sensibilisés sur leur mission en termes de santé publique, qui les oblige à avoir au minimum 15 jours de stock pour chaque type de produit, ce qu'ils n'avaient pas d'autant plus qu'il y a rarement des ruptures de stock chez Recordati. Ils se sont donc remis au niveau requis, certains sont allés au-delà, comme Alliance et CERP. Les pharmaciens ont dû faire face à un afflux massif de patients, qui parfois demandaient jusqu'à trois mois de traitement par précaution. C'est la raison pour laquelle l'impact ne devrait pas être négatif pour le mois de mars. Cependant les difficultés ne sont pas à exclure car les officines ont d'autres priorités que commander du Ginkor pour la saison estivale. Il y a des mesures opérationnelles pour infléchir

un certain nombre de tendances, notamment dans la BU OTC. La publicité Alodont prévue en avril sera reportée en mai / juin.

Stéphane Cohen conclut qu'il y aura un impact, mais il ne peut pas le chiffrer – il y a un 1.3 M€ de produits en portefeuille à traiter dans les jours qui viennent, il est parfois difficile d'assurer toutes les commandes, mais cela est fait par CSP. Dès qu'il aura plus de visibilité, les représentants du personnel seront informés.

Bertrand Melin indique que, selon les DMS qui ont contacté les gastros et urologues, la plupart des blocs sont réservés à la réanimation. Toutes les coloscopies sont annulées. Stéphane Cohen prévoit ainsi que les ventes de Citrafleet et Colopeg vont s'effondrer.

Concernant la Méthadone, le laboratoire reçoit beaucoup de messages de patients qui sont inquiets sur la continuité de l'approvisionnement du produit. Une communication destinée à rassurer les patients est diffusée par plusieurs canaux. La Méthadone est la priorité de l'usine, comme cela a été dit en CSEC. C'est la raison pour laquelle le travail en 3x8 et le weekend ont été mis en place.

Concernant les produits pour les maladies chroniques, de type Logimax, les ventes se poursuivent car les personnes ne peuvent pas interrompre leur traitement. Les ventes d'Ordipha sont en train d'exploser. Les patients qui toussent et ont mal à la gorge appellent leur médecin qui prescrit des antibiotiques et les ventes de Néocodion augmentent. Donc selon les produits les ventes vont exploser ou brutalement chuter, mais les modèles ne sont pas stables et doivent être révisés pour s'adapter à l'évolution de la situation.

Florence Cabassut signale que les gastroentérologues reportent leurs endoscopies à juin ou juillet, elle annule donc les rendez-vous par correction mais pour obtenir une nouvelle date il faut rappeler fin juin pour un rendez-vous en septembre, tout le réseau est inquiet. Stéphane Cohen en a conscience et il faudra s'adapter. Il n'y a pas d'inquiétude à avoir car c'est le cas pour tout le monde. Il pense qu'il faut en effet attendre quelques mois pour que les choses reviennent à la normale.

- *En complément du mail de C. Bardet du 05/03/2020 : « Coronavirus/Mesures spéciales pour les parents qui doivent garder des enfants dont les établissements scolaires ont fermé » Qui décide de la mise en télétravail/arrêt maladie du salarié ? Sachant que la continuité pédagogique nécessite la disponibilité d'un parent, est-ce que cela a été pris en compte par la Direction en cas de recours au télétravail ?*

Céline Bardet précise que cette mesure s'applique aux salariés qui ne télétravaillent pas. La direction est attentive aux cas particuliers. Actuellement le cumul n'est pas possible, et on doit se conformer à la réglementation de la Sécurité sociale, s'il y a des situations plus complexes il n'est pas exclu de s'adapter. La DRH reste donc à l'écoute pour le cas où des personnes trouveraient difficile de concilier le télétravail et la garde des enfants. Les managers sont sensibilisés, et ils doivent être conciliants.

Nathalie Biben demande comment reporter les réservations d'avion. Stéphane Cohen indique qu'on n'annule pas les billets, on les reporte car le changement est gratuit. Pour certains, ils n'ont pas de date pour une prochaine réservation comme par exemple une formation sur la Méthadone a été annulée. Stéphane Cohen répond qu'il a fait un point avec Olivier Verstraete et Alexandre Nique car la BU OTC est concernée également. Il est possible de reporter le voyage à une autre date sans avoir à payer des frais d'annulation – et on peut poser une date fictive quitte à devoir la changer.

Carine Artigue a essayé de reporter la date du vol pour la réunion du CSE, mais elle n'a pas reçu le code prévu pour effectuer la démarche et ne pas perdre le montant payé. Il est conseillé de rappeler Egencia. Selon Nathalie Biben, tous les hôtels ne sont pas annulables.

#### **IV – Ethique**

- a) Suite aux nombreux départs de la BU Ethique (réseaux DM et DMS incomplets suite aux départs de salariés de l'entreprise ou « transférés » de la BU Ethique dans la BU Addictologie), une certaine inquiétude règne quant à l'avenir de cette BU.
- L'entreprise envisage-t-elle une réorganisation dans les prochains mois ou cette BU est-elle vouée à fonctionner avec de si nombreux secteurs vacants ?
  - L'entreprise envisage-t-elle de mettre à plat les secteurs DM et DMS afin de ne faire qu'un réseau qui couvrirait le territoire en entier ? A ce jour, nos produits comme le Transipeg ont besoin de plus de mentions pour être prescrits.

Il n'y a pas de projet de réorganisation en cours. Actuellement il y a un manque de visibilité - A part Logimax, Transipeg, Citrafleet, Colopeg, Ordipha, Ginkor pour les jambes lourdes chez les médecins généralistes, Zanidip et Lercapress. Il reste des interrogations sur Leptoprol et Réagila. Il faut donc attendre pour agir de la façon la plus efficace possible, mais si un DM ou un DMS passe sur réseau Méthadone, on étudiera la possibilité de reprendre des UGAs prioritaires. Stéphane Cohen fait état de cas qui lui ont été soumis récemment.

- b) Transipeg : Visites Pharmacies. Quel est l'intérêt de visiter une pharmacie par jour pour Transipeg quand les directives nationales prônent les génériques même si Transipeg n'est pas générique, ni substitué normalement. Que peut faire un DM ou un DMS face à un Pharmacien qui est challengé sur un quota de génériques ?

La priorité est de faire progresser les zones où nous sommes implantés, et ce n'est pas partout le cas. Pour Transipeg il y a des prescriptions possibles pour les médecins généralistes. Ces questions ont été travaillées avec les DR.

Selon Nathalie Biben, la prescription hospitalière peut renforcer la préconisation pour les médecins généralistes, et cela peut contribuer à aider les secteurs en difficulté.

- c) Objectifs : la Direction envisage-t-elle de réviser ces derniers s'ils s'avèrent inatteignables en fin de trimestre ?

Sur les objectifs il est encore possible de réaliser une très bonne performance, étant donné les sell-out qui ont été réalisés et quelles que soient les BU. On attend d'en savoir davantage, mais l'idée est de trouver la solution la moins pénalisante possible pour les équipes. Il faut trouver la meilleure façon de valoriser le travail des équipes.

Marie Barruche revient sur les objectifs Ordipha pour T1 2020, qui sont basés sur T1 2019. Elle signale des erreurs sur les données : par exemple dans son cas, en 2019 sur le T1, il s'était vendu 1738 boîtes, alors que le nombre de boîtes vendues, d'après ce qui est indiqué dans les objectifs, serait de 5403 – en divisant par 3 on n'arrive pas à 1738, cependant, pour les autres produits les calculs sont justes. Stéphane Cohen demande à Marie Barruche d'envoyer cette information par mail.

Selon Bertrand Melin, à la suite d'un passage du sell-in au sell-out, on constate une différence entre ce qui avait été calculé avant les GERS de janvier sur le réalisé et les données après réaffectation du sell-out.

d) Formation :

- *Un jour pour faire l'ensemble des modules réglementaires est trop juste, compte tenu du fait que cette année nous devons impérativement refaire les modules formations qui comptent jusqu'à 85 Slides sans compter chaque petite loupe à ouvrir pour poursuivre la formation et texte à écouter. L'année dernière nous avions comme cette année un jour dédié aux QCM réglementaires sans l'obligation de refaire la formation, la direction pourrait-elle ajouter un jour aux salariés, qui serait dédié à la formation obligatoire cette année et un jour aux QCM ?*

Dans les circonstances actuelles, la question ne se pose plus, il y a plus d'une journée.

*Stéphane Cohen répond ensuite aux questions urgentes (point X).*

**V – BU Addictologie – Douleur**

*Céline Bardet transmet les réponses d'Olivier Verstraete qui n'est pas disponible.*

- a) *Pourquoi un tel turn-over depuis 2 ans dans cette BU ? (12 départs dont 2 démissions en 8 jours) ? Que se passe-t-il dans cette BU ? Surcharge de travail ? Salaires insuffisants ? Problème de management ? Problème de Direction ?*

Céline Bardet signale deux démissions dans cette BU. Ces personnes ont bénéficié d'une offre plus avantageuse de la part d'un concurrent. Actuellement il y a beaucoup de démarchage. Par ailleurs, une période d'essai n'a pas été confirmée. Les salaires de Recordati ne sont pas éloignés du marché, mais il y a une étude en cours sur ce point sur les moyens de rendre cette BU plus attractive, par exemple en versant des primes exceptionnelles, et l'attention est portée sur la reconnaissance des salariés. Le rapport avec le management était un autre motif de départ, mais Céline Bardet n'a pas eu connaissance de cas spécifiques.

Marie Barruche rappelle un échange avec Céline Bardet à ce sujet, au cours duquel elle a alerté sur certains problèmes. Celle-ci reconnaît qu'il y a quelques soucis, mais qui n'ont pas été remontés directement par les intéressés. Elle ajoute que le CSE peut signaler des cas, c'est l'une de ses missions, mais à sa connaissance il n'y en a pas eu à ce jour.

Selon Nicolas Swiderski, remonter une difficulté ou un dysfonctionnement est mal perçu par la hiérarchie, c'est pourquoi les collaborateurs sont assez frileux sur ce point. Marie Barruche pense que, plus que de la frilosité, c'est de la peur.

Céline Bardet répond qu'il n'y a pas de représailles en la matière : le rôle de la RH est d'intervenir pour trouver des solutions et mettre en place des médiations, si besoin, entre le manager et son équipe. Il est également envisageable de traiter la question avec les représentants du personnel, la DRH et le manager concerné. Elle réitère le message et considère qu'on doit être libre de faire état de dysfonctionnements ou de problèmes de relation avec le management et c'est le rôle de la RH de l'entendre sans aucune sanction.

Raphaël Candelma propose que ce problème soit abordé en CSSCT, qui doit se réunir l'après-midi. Céline Bardet retient le point ; c'est en effet l'instance compétente pour en parler. Elle souligne que le rôle de la RH est de garantir dans l'entreprise un fonctionnement conforme aux règles ; encore faut-il qu'elle ait connaissance des problématiques et que les salariés souhaitent en parler. Une alerte de la part des élus est une première étape, mais il faut pouvoir aller plus loin pour résoudre le problème avec les personnes concernées.



Pierre Stefanelli revient sur l'historique, les personnes ont une expérience négative, parce que signaler un dysfonctionnement, quel qu'il soit, s'est souvent retourné contre la personne qui en prenait l'initiative. Il faut reconstruire une ambiance de confiance, être rigoureux et éviter le laxisme pour ne pas laisser une situation s'aggraver.

Céline Bardet conclut que le point sera abordé en CSSCT, il y a plusieurs pistes envisageables, il y a déjà eu des enquêtes menées en interne.

Raphaël Candelma observe que ce type de problème peut inciter les salariés à se tourner vers d'autres entreprises, et c'est ainsi qu'on risque de perdre des collaborateurs compétents. Il considère qu'il faut aborder ces points dans les deux instances : CSE et CSSCT.

Nicolas Swiderski ajoute qu'il y a une problématique de reconnaissance, soit financière, soit simplement d'attention.

Sur la reconnaissance, Céline Bardet indique que, dans cette BU, de nouvelles missions ont été confiées depuis un mois à des collaborateurs expérimentés, par exemple un rôle de tuteur qui valorise leur expérience et leur engagement. Nicolas Swiderski précise que ces personnes ont été désignées. Céline Bardet le note. Ce sont des rôles complémentaires et qui sont reconnus par des primes. La question des salaires est à l'étude. On peut aussi améliorer le feedback des managers. Elle reconnaît qu'il y a des problématiques préoccupantes, encore faut-il que les salariés souhaitent en faire état. S'il y a des dysfonctionnements, la RH doit en avoir connaissance pour trouver une solution, et il n'y a pas de mesures de représailles possibles.

Nathalie Biben rappelle, au contraire, qu'il y en a eu dans le passé dans cette BU, c'est un problème récurrent et il est difficile de penser que les comportements vont changer, c'est pourquoi la crainte existe toujours.

Raphaël Candelma demande s'il existe une forme de harcèlement, par exemple une stigmatisation à l'encontre d'une personne. Il y a une commission qui est dédiée à ces problèmes et qui peut être saisie. Il suggère de partager les informations avec Marie Barruche afin de déterminer s'il s'agit de harcèlement ou non. Nicolas Swiderski ne le pense pas, mais il y a effectivement des problèmes récurrents qui touchent certaines personnes.

Nathalie Biben se réfère aux enquêtes qui vont être menées dans le cas du service règlementaire et à la comptabilité. Il serait intéressant de suivre la même démarche pour cette BU.

Selon Raphaël Candelma chacun réagit différemment, certaines personnes n'ont pas de réticences et peuvent s'exprimer tandis que d'autres ne le feront pas. Nathalie Biben souligne qu'un des avantages de ce type d'enquête est de permettre l'expression de tous, et également de sensibiliser les managers qui prennent ainsi pleinement conscience des problèmes. Raphaël Candelma ajoute que cela pourrait contribuer à retenir le personnel. Nathalie Biben, toutefois, pense qu'il y a aussi un motif financier, notamment concernant les deux derniers départs. Elle pense que, pour les éviter, il faudrait des augmentations de salaire très conséquentes.

Céline Bardet confirme que les salaires proposés par les concurrents étaient beaucoup plus élevés que ce qui est pratiqué dans l'entreprise. Elle reçoit chaque salarié avant son départ afin de faire un point sur les motifs de sa décision. Il y a parfois une question de rapport avec un manager, mais ce n'était pas le cas pour les deux dernières démissions. Ces personnes ont reçu

des offres tellement avantageuses qu'ils n'auraient pu les refuser. Identifier les motifs des démissions est important pour améliorer l'organisation interne de l'entreprise.

Nicolas Swiderski observe qu'il y a un motif initial, ou une ambiance, qui motive les personnes à regarder les offres des concurrents. Selon Pierre Stéfanelli, les salariés s'expriment rarement lors de leur départ. Céline Bardet répond que les personnes ont pu le faire de façon très concrète et précise. Pierre Stéfanelli a encouragé les personnes à dire les choses, mais dans la majorité des cas, y compris des cas graves, ils ne souhaitaient pas s'exprimer.

Nathalie Biben pense que ce ne sont pas des cas isolés et que d'autres personnes regardent ailleurs dans cette BU. Ce point sera abordé en CSSCT.

*b) Les collaborateurs des autres BU qui le souhaitent peuvent-ils rejoindre cette BU sans aucune crainte ?*

Les personnes ont pu contacter librement leur futur manager et leurs collègues ASR. Des journées duo ont été mises en place. Tout a été fait pour que les collaborateurs puissent décider en connaissance de cause et il y a une réelle motivation de la part de ceux qui souhaitent rejoindre cette BU.

Selon Marie Barruche, les personnes peuvent préférer la BU Méthadone parce qu'ils pensent qu'il y a plus d'avenir que dans la BU Ethique.

Céline Bardet ne rejoint pas ce point de vue : toutes les BU ont de l'avenir, la BU Ethique a longtemps porté les résultats de la filiale France, ce n'est plus le cas actuellement. Il y a un beau projet dans la BU Méthadone et cela pourrait faire partie de la motivation. Elle ajoute que la BU Ethique a aussi un avenir au sein de Recordati et qu'il est prévu de reprendre la promotion pour Leptoprol.

Raphaëlle Coquéran fait état du nombre de personnes qui ont manifesté un intérêt pour changer de BU ce qui révèle une certaine inquiétude dans le réseau DMS. Céline Bardet le reconnaît. Pierre Stéfanelli rappelle que les postes sont figés depuis 2008. Céline Bardet conclut qu'on continue à miser sur la BU Ethique malgré les départs et il n'y a pas de crainte sur son avenir, elle souhaite rassurer les collaborateurs, c'est un point d'attention pour la direction et une évolution à suivre, notamment avec l'arrivée de nouveaux entrants.

Bertrand Melin observe que le réseau DMS a perdu du personnel, il s'interroge sur ce qui est envisagé pour réussir le lancement de Leptoprol. Céline Bardet répond qu'on garde le statu quo pour l'instant mais, le moment venu, on saura trouver les ressources nécessaires.

## **VI – BU OTC**

*Alexandre Nique rejoint la réunion.*

*a) Pourquoi les AP n'ont-ils plus le montant des primes des autres AP ?*

Ce sont des informations qui sont liées aux primes personnelles et individuelles, les AP sont libres de communiquer entre eux, mais les managers doivent communiquer individuellement sur ces primes.

b) La nouvelle sectorisation des AP interviendra en mai. Compte tenu de l'historique entretenu, du CA et les partenariats développés depuis des années sur certains secteurs, est-il envisageable d'ajuster ces secteurs en concertation entre les AP concernés, les DR et la direction de la BU ?

Ce projet de re-sectorisation est complexe. Il a pour objectif d'intégrer de nouveaux secteurs tout en garantissant un équilibre de potentiel. Alexandre Nique rappelle les graphiques et les courbes avant/après qui ont été présentées antérieurement. Il s'agit d'un calcul complexe. Si l'on modifie une UGA ou deux d'un secteur à l'autre, cela risque de déséquilibrer le potentiel et de compromettre l'équilibre qui a été trouvé entre les secteurs. Il y a donc une volonté de déployer cette sectorisation telle que présentée car les équilibres ont été respectés et cette organisation est conçue pour optimiser notre activité sur le terrain. Il souhaite donc maintenir le projet tel que conçu.

Raphaël Candelma rappelle que deux secteurs ont été laissés vacants depuis un an en Bretagne et demande ce qu'il est prévu de faire, ou bien redonner les secteurs, ou bien une prise en charge à mi-temps. Pour l'instant c'est un manque à gagner.

Alexandre Nique répond que ces secteurs ne sont pas délaissés, mais sont travaillés par le call center. Le DR est en contact direct avec les pharmacies concernant les gros clients. Il y a des discussions avec l'Attachée pharmaceutique concernée, sur les conditions lui permettant la reprise de son activité sur l'ensemble de son secteur. Ces UGAs sont travaillées en mode dégradé, il faut réintensifier l'activité afin de saisir les opportunités possibles et capturer le maximum d'activité, en particulier en Bretagne.

Marie Barruche avait demandé la liste des UGAs, laquelle devait être communiquée « à la sortie de la salle », mais elle ne l'a pas reçue. Alexandre Nique répond que cela a été cascadié au réseau mais il refait l'envoi en parallèle.

Etant donné que les DM et les DMS visitent les pharmacies, Alain Rossat (?) pense qu'il est intéressant de savoir si ces pharmaciens sont clients ou non et actuellement il n'y a pas d'information. Alexandre Nique le note.

Carine Artigue s'interroge sur la réunion de mai. Alexandre Nique répond que le séminaire de début mai a été annulé étant donné le contexte. La communication est prévue pour le début de la semaine suivante et comprendra des informations sur la façon d'articuler le cycle 2, ainsi que des consignes concernant les réservations qui ont déjà été faites.

Carine Artigue donne l'exemple du vol réservé pour la réunion actuelle et envisage de le reporter vers Marseille. Alexandre Nique compte donner en effet des informations sur les reports et annulations pour éviter une perte sur ces billets.

Par ailleurs, Carine Artigue signale que, sur le plan d'affaires la date butoir était fixée au 30 avril. Etant donné que toutes les entreprises sont touchées, Alain Rossat suppose qu'il y aura des dérogations. Alexandre Nique est attentif à ces sujets, et en fonction des retours il prendra la meilleure décision pour rester flexible et agile.

*Le CSE remercie Alexandre Nique.*

## **VII – Œuvres sociales**

### *Intervention de Véronique Delécluse*

#### *a) Point sur les comptes*

Trois paiements ont été faits concernant des soldes de 2019. Le reliquat 2019 de la subvention a été versé, à savoir :

- Œuvres sociales : 19.590 €
- Fonctionnement : 3.650 €

Véronique Delécluse doit envoyer le tableau 2020 mis à jour d'ici la fin de la semaine.

Concernant le fonctionnement de la poste : Sodexo a reproduit les chèques perdus. Il y a plusieurs types d'envois, courrier normal, recommandé et suivi. On ne sait pas pourquoi. Nathalie Biben suppose que ce ne sont pas les mêmes coûts. Véronique Delécluse précise qu'il s'agit d'un forfait par envoi. Les collaborateurs n'ont pas reçu les chèques. Sodexo répond qu'il existe statistiquement un pourcentage de pertes de chèques.

Florence Cabassut demande quand ont été envoyés les chèques. Véronique Delécluse précise qu'il s'agit des chèques reçus au mois de décembre. Il s'agit des trois personnes qui avaient les formulaires pour les enfants et pour lesquelles les chèques ont été perdus.

#### *b) Rétro planning pour la commande des chèques vacances 2020*

Véronique Delécluse va faire la communication. Elle propose de trouver une date butoir pour qu'elle puisse s'occuper des chèques en avril. Les postes ne fonctionnent pas, elle propose d'anticiper la commande. Nathalie Biben pense qu'on ne peut pas les envoyer en ce moment. Véronique Delécluse va vérifier auprès de l'ANCV s'ils ont bloqué tous les chèques. Elle précise qu'il y a assez d'argent pour les commander.

Il est donc acté les points suivants :

- Vérifier comment l'ANCV s'organise
- Envoyer les formulaires par mail
- Compléter la mise à jour du fichier, qui est déjà au net, de façon à être prêt à agir dès que les activités pourront reprendre.

Lydie Merlin demande si la RH fournit les informations nécessaires pour savoir qui doit payer 10 € et qui doit payer 20 €. Véronique Delécluse répond que la barre est de 80.000 euros annuels, Céline Bardet doit fournir la liste des personnes concernées par ce plafond, et qui donnent 20 €- les autres personnes donnent 10 €. Sur la mise à jour, la RH envoie régulièrement les mouvements d'entrée et sortie.

Concernant les personnes de Tonipharm, Lydie Merlin observe qu'on doit tenir compte de leur ancienneté. Véronique Delécluse confirme.

## **VIII – Ressources humaines**

a) Pouvez-vous nous rappeler le montant des primes de fidélité pour les salariés LBR siège et réseaux ?

- 10 ans d'ancienneté : 1000 €
- 15 ans d'ancienneté : 1250 €
- 20 ans d'ancienneté : 1500 €
- 25 ans d'ancienneté : 1550 €
- 30 ans d'ancienneté : 1600 €
- 35 ans d'ancienneté : 1800 €
- 40 ans d'ancienneté : 1950 €

## **IX – Questions diverses**

a) Le parc automobile : une grande famille avec trois enfants qui a besoin de sièges spécifiques n'a pas la possibilité aujourd'hui de trouver une voiture dans notre parc. Pas de réelles 5 places.

Ce point a été transmis à Carlos Da Silva qui n'a pas encore répondu. A date, la composition du parc est maintenue. Céline Bardet reviendra sur ce point au prochain CSE.

Bertrand Melin signale que beaucoup de voitures ont atteint un grand nombre de kilométrage. Il demande quand la car policy sera présentée. Céline Bardet rappelle que celle-ci a été revue l'année dernière. Elle ne pense pas qu'il y ait des révisions en cours. Bertrand Melin indique qu'un certain nombre de personnes ont passé des commandes qui sont en stand-by. Céline Bardet note le point.

Il est demandé s'il est possible de rendre la voiture propre et bénéficier d'un véhicule encore disponible sur le parc à Puteaux. Céline Bardet doit poser la question à Carlos Da Silva.

b) Révision du titre des assistantes : cette question a été abordée dans plusieurs CSE, est-ce que la Direction a pu statuer sur ce point ?

Ce point a été abordé en Comité de Direction. Céline Bardet doit faire un retour prochainement sur le sujet.

c) La Direction pourrait-elle envisager la mise en place de chèque-restaurant ?

Cette question a été posée plusieurs fois en NAO. Céline Bardet répond que ce n'est pas envisagé étant donné qu'il y a un RIE.

Lydie Merlin observe que dans certaines entreprises les deux dispositifs coexistent. Céline Bardet retient le point à approfondir.

## **X - Questions urgentes**

*Avant de quitter la réunion Stéphane Cohen répond à des questions urgentes :*

### **Formation**

Sur la VDO tous produits, Marie Barruche signale un délai très court de trois jours avec des créneaux lundi, mardi et mercredi. Les personnes sont étonnées parce que, habituellement, il est de 15 jours. Stéphane Cohen propose d'accorder une semaine de plus.

### **Visite médicale à distance**

Nathalie Biben évoque le stress occasionné par la visite médicale à distance. Il y a cette demande d'une liste de mails, notamment.

Stéphane Cohen répond qu'il y a d'autres raisons de stress. Il s'agit d'une information que le Corporate souhaite avoir sur le pourcentage de n° de téléphone et mail disponibles sur les messageries. Il n'y a pas de raison que cela occasionne du stress. Le message qu'il a communiqué aux DR est le suivant : la visite médicale à distance doit être préparée. Il pense que la crise sanitaire actuelle changera les relations qui existent actuellement avec nos clients, et il est possible que certains continuent à refuser les visites, il faut donc trouver un autre moyen d'interagir. Il est possible que dans quelques mois les délégués médicaux puissent utiliser un outil permettant de communiquer par mail, téléphone ou autre moyen.

Nathalie Biben explique que l'information a été cascadée de façon différente suivant les régions et des personnes ont mal compris. Stéphane Cohen indique qu'il suffit d'avoir des informations globales, il est vrai que les DR ont reçu un mail de relance, mais avec les 5 à 6 réponses reçues il y a suffisamment de données pour répondre au Corporate.

*Le CSE remercie Stéphane Cohen*

### **Notes de frais envoyées aux DR**

Question de Florence Cabassut concernant les notes de frais envoyées au DR : sont-elles mises en attente ?

Bertrand Melin précise que la note de frais est envoyée au DR qui valide et envoie à l'assistante. C'est donc traité comme d'habitude.

Céline Bardet remercie le CSE.

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

***Lydie MERLIN***  
***Secrétaire du CSE***