

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

Le vendredi 27 janvier à 10 heures 30

Etaient présents

Direction

Stéphane Cohen
Anne Théry

Directeur Général
Directeur des Ressources Humaines

Invités

Pascal Fournier
Sophie Rey

Directeur BU Ethique
Directeur BU OTC

Membres du 2^{ème} collège

Nathalie Biben
Marie-Hélène Barruche
Christine Panaiotis
Joël Dumez
Florence Cabassut
Alain Gnahoui

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

Membres du 3^{ème} collège

Bertrand Melin

Titulaire UNSA

Représentants Syndicaux

Jacques Guillon
Cyril Fioux
Pierre Stéfanelli

Représentant syndical UNSA
Représentant syndical CFTC
Représentant Syndical CFE-CGC

Absents excusés

Valérie Marquet-Motti
Anne Rafinon
Caroline Sobel
Isabelle Bezou-Morel

Titulaire CFE-CGC
Suppléante UNSA
Suppléante UNSA
Représentant Syndical CFDT

La séance commence à 10 h 30.

I – Approbation du procès-verbal du CE en date du 16 décembre 2016

Le procès-verbal du 16 décembre 2016 est approuvé sous réserve des modifications apportées en séance.

II – Commentaires de la Direction sur l'actualité de l'entreprise

Ventes

En fin d'année 2016 le chiffre d'affaires était légèrement au-dessus du budget, à 102.8 M€. Stéphane Cohen souligne la bonne remontée des ventes entre juin et décembre et il remercie les équipes pour leur travail qui a permis de parvenir à ce résultat.

Méthadone : La BU termine au-dessus du budget à + 6.6%

Ethique : La BU est également au-dessus du budget avec une forte croissance de plus de 9% soutenue par Urorec principalement. A noter la très bonne performance de Zanextra qui progresse en chiffre d'affaires de 1.5% malgré des baisses de prix.

OTC : La BU a souffert l'année dernière. Cependant les génériques se sont très bien comportés avec des ventes légèrement en croissance et très au-dessus du budget, ce qui est dû à la Lercanidipine.

GERS

LBR est plus compétitif que l'ensemble des autres laboratoires, quels que soient les marchés.

III – Situation de l'emploi : bilan de l'année 2016 entrées – sorties

Entrées sur l'ensemble du Siège : 11 dont 7 CDI et 4 CDD.

Sorties : 20

17 CDI dont :

- 6 licenciements.
- 4 démissions.
- 4 Ruptures conventionnelles de contrat.
- 3 Fins de période d'essai. Ces départs s'entendent soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.
- 3 Fins de CDD.

Recrutements en cours :

BU OTC

- Au niveau du siège, le recrutement du Responsable Grands Comptes de la BU OTC a été finalisé. Cette personne est attendue le 27 février.
- Un poste de Responsable Marketing.
- Un poste d'Assistante commerciale est ouvert.

Méthadone :

- Le collaborateur à qui il avait été proposé un poste de chef de produit à temps plein a décidé de rester sur son poste « mixte » (siège et terrain) actuel. Il a donc été décidé, avec l'accord du groupe, de lancer un recrutement externe pour ce poste de chef de produit dédié à temps plein pour la BU afin de renforcer l'équipe.

Réseaux

- Au niveau de la BU Méthadone, Anne Théry signale une modification par rapport à ce qui a été présenté la dernière fois. Le poste ouvert qui correspond au secteur du collaborateur ayant une activité « mixte » est donc couvert. En revanche, il y a un poste ouvert en Bretagne qui n'a pas fait l'objet de candidature interne et pour lequel il est envisagé de recourir à du *vacancy management*.
- Concernant les réseaux : 2 postes d'Attachés Pharmaceutiques ont fait l'objet d'un appel à candidature récemment.
- Il y a toujours un poste de DMS ouvert dans le secteur Roanne – Clermont-Ferrand.

Concernant les licenciements, Joël Dumez demande un comparatif par rapport à 2015, est-ce qu'il y a eu plus ou moins de licenciements ? Anne Théry répond qu'il n'y a pas de changement significatif. A noter qu'il n'y a pas toujours de coïncidence entre les dates de départ et les dates de remplacement compte tenu des délais de recrutement.

Effectifs à fin décembre 2016

Etablissement de Puteaux : 213 CDI, 2 CDD, et 8 longues absences.

Le détail de ces chiffres sera annexé au PV.

IV – BU Ethique :

Intervention de Pascal Fournier.

- a) *Les salariés remercient la direction pour la soirée de gala. Lors d'un prochain séminaire et dans la mesure du possible, serait-il possible de prévoir qu'une matinée de travail avec des enjeux importants comme la présence de nos partenaires ne soit pas programmée le lendemain matin de la soirée de gala ?*

Lors d'une réunion de BU toutes les sessions sont importantes. Pascal Fournier assure que si cela avait été possible, on aurait procédé autrement.

Nathalie Biben ajoute que les collaborateurs ont été frustrés par le peu de temps passé autour de Fortimel le vendredi matin. Les enjeux et l'ordre de présentation ont été compris, mais les collaborateurs avaient le sentiment que c'était trop court.

Pascal Fournier considère que 4 heures n'est pas un laps de temps « anodin ». On a eu le temps d'organiser une plénière et des sous-commissions avec l'équipe de management DR de Fortimel pour qu'il puisse y avoir un échange. Si on considère que la première journée est consacrée à des sujets d'ordre général, une demi-journée sur deux jours et demi correspond à un pourcentage qui n'est pas négligeable.

Nathalie Biben précise que le ressenti ne porte pas sur la plénière, mais plutôt sur le travail concret dans les sous-commissions. Pascal Fournier répond qu'il s'agissait d'une première

découverte. Les DM, forts de leur expérience sur le terrain pendant quelques semaines, vont la partager, ce qui va enrichir l'équipe et l'idée est d'agir de façon didactique et transverse.

Sur Fortimel, Joël Dumez observe que les Attachés Pharmaceutiques LBR ne sont pas concernés. Par rapport au travail classique en clientèle il suggère cependant des relations transverses dans la mesure du possible.

Pascal Fournier répond que les équipes et les BU sont interdépendantes et contribuent ensemble à la réussite globale de l'entreprise : si, dans la clientèle, il y a des pharmaciens VIP qui sont en plus des amis et où il est possible de faire référencer Fortimel dans des volumes intéressants, il ne faut pas hésiter à appeler le collègue de la BU Ethique qui prendra contact avec son homologue de Nutricia. Ce sont des actions simples mais qui peuvent faire avancer les choses tant pour le collaborateur de la BU Ethique que pour Nutricia. Pascal Fournier précise que c'est sur la base du volontariat et qu'il n'est pas prévu d'incentive pour l'équipe AP. Il conclut que c'est une façon d'agir en confraternité entre chaque BU.

b) La direction de la BU Ethique peut-elle adresser à l'ensemble de ses collaborateurs un argumentaire, émanant du médico-marketing, reprenant la pagination des ADV Urorec et Zanextra, en conformité avec le règlementaire pour les visites comme pour les VDO à venir, confirmant les études pouvant ou non être utilisées ?

Pascal Fournier annonce l'envoi de cet argumentaire.

c) Pourquoi le système de primes pour T1 n'a-t-il pas été présenté dans toutes les régions ?

Pascal Fournier avait demandé à tous les DR que ce soit présenté dès la 1^{ère} session de sous-commission car les DR avaient l'opportunité d'être avec leur équipe et le système de primes aurait dû être présenté dans toutes les régions. Il ajoute que le point a été évoqué dans une sous-commission à laquelle il a participé. Il suggère que les Délégués en parlent à leur DR et éventuellement il propose de travailler avec le DR dans la mesure où il a des retours, afin de remédier à des défauts éventuels dans la communication. Il ajoute que les DR présents ont tous été informés.

Alain Gnahoui s'interroge sur une hiérarchisation possible dans l'ordre des présentations, ce qui est écarté par Pascal Fournier. Il s'agit d'un objectif prioritaire car il est essentiel que chacun connaisse le système de primes. Nathalie Biben demande dans ce cas pourquoi cela n'a pas été transmis. Marie-Hélène Barruche observe que beaucoup de systèmes de primes ont été effectivement transmis. Pascal Fournier la remercie pour cette remarque.

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

V – BU OTC

Intervention de Sophie Rey.

Joël Dumez intervient en tant que porte-parole des Attachés Pharmaceutiques. Il remercie tout d'abord la Direction pour le séminaire qui a été apprécié, notamment le côté ludique de la soirée de gala. En même temps il transmet les remerciements aux personnes qui se sont investies pour préparer en amont ce séminaire.

Il annonce plusieurs questions qui concernent la BU OTC, qui portent sur le système de primes, les objectifs et les moyens de fonctionnement.

- Sur le système de primes il y a une incompréhension concernant E xomuc et Hexaline, où il a été constaté que le système de primes est en forte baisse lorsqu'on arrive à 80% de R/O (25% de la prime au lieu de 52% en 2016). Les règles d'encadrement n'ont pas été perçues très clairement par la force de vente.
- Sur les moyens de fonctionnement l'annonce de la suppression d'un budget a suscité des interrogations.
- La dernière question porte sur le système de primes.

Joël Dumez souligne que ce qu'il faut entendre est l'inquiétude du réseau AP notamment, sur les résultats demandés. 2016 a été une année difficile et il est frustrant de finir régulièrement à 80% de R/O car la force de vente s'étouffe et les AP se remettent en question. Il y a aussi l'inquiétude de voir des rémunérations nettes diminuer et de devenir les « parents pauvres » de LBR, « déclassés financièrement ». Ce sont des termes forts qui traduisent un ressenti profond. Les budgets alloués sont jugés insuffisants et la crainte est de ne plus être crédible vis-à-vis des clients par non-respect des engagements pris en amont – comme par exemple sur des référencements promis mais non appliqués. Joël Dumez conclut en espérant que les réponses apportées par la Direction permettront de rassurer l'ensemble de ses collègues.

Sophie Rey aborde tout d'abord la question du bonus de référencement. Il s'agit d'une partie de la rémunération liée au marché 2016. Ce bonus aurait dû être payé vers le 20 décembre aux clients en marché qui avaient renvoyé leur contrat. Or, à ce stade, il manquait énormément de contrats, donc on a pris la décision, plutôt que de le faire en deux fois et de régulariser en fin d'année en fonction du nombre de produits référencés, de le faire fin janvier après réception de tous les contrats et de payer une seule fois tout le référencement de l'année.

Cyril Fioux demande s'il s'agit d'un problème règlementaire. Sophie Rey explique que tant qu'on n'a pas le contrat de marché du client, on ne paye pas. Le client doit renvoyer la convention et à la réception, le référencement est payé. Sophie Rey ajoute que c'était une charge de travail doublée parce qu'il fallait payer un premier volume de référencement à 10 jours de la fin de l'année et celui-ci allait être recalculé sur 100% des clients au 31 décembre en fonction du nombre de lignes réellement référencées. Le projet E-FORCE a pris le dessus pour l'équipe informatique et il a donc été décidé de payer en fin d'année parce qu'il manquait beaucoup de contrats.

Alain Gnahoui demande à quel moment cette décision a été prise. Sophie Rey répond que c'était à la fin du 1^{er} trimestre. Joël Dumez rappelle que l'année 2016 a été difficile en termes de versement de prestations aux clients – notamment avec le changement Médiapharma. Il y a eu beaucoup de retard entre les deux prestations ce qui a créé un flottement pour les collaborateurs qui ont eu du mal à gérer le mécontentement global des clients. Il est compréhensible qu'il n'y ait pas de paiement pour ceux qui n'ont pas renvoyé les contrats mais les clients qui étaient dans les temps auraient dû être réglés. Il se réfère à des règlements au trimestre ou au quadrimestre, mais Sophie Rey n'en a pas connaissance.

Pour Cyril Fioux, l'année 2016 ne diffère pas des années précédentes en termes de comportement des clients. Dans le passé les règlements étaient faits même si tous les contrats n'étaient pas renvoyés. Sophie Rey indique qu'en 2015 il y eu un règlement en fin d'année, de

même, cette année, les règlements des bonus en linéaires se feront en une fois en fin d'année comme cela a été annoncé au démarrage.

Joël Dumez s'interroge sur la communication auprès des Attachés Pharmaceutiques, car il n'est pas sûr que tous aient cette information. Sophie Rey retient ce point et fera une communication.

Cyril Fioux évoque un problème de moyens humains car le travail administratif est de plus en plus pesant. Sophie Rey évoque le projet de dématérialisation des contrats qui devrait alléger la tâche administrative puisque tout sera automatisé : les bons de commande et les contrats seront envoyés de façon automatique aux clients avec une signature électronique. Cyril Fioux demande pourquoi il est obligatoire d'enregistrer les adhérents locaux. Sophie Rey répond qu'on est dans une période particulière et c'est une situation transitoire. Elle conclut que le but est de régulariser le plus rapidement possible tout ce qui est dû aux clients.

a) Objectifs :

- *Quel est le mode de calcul des objectifs ?*

Sophie Rey a transmis à Joël Dumez les tableaux concernant la fixation des objectifs individuels. Celui-ci a relevé de très grosses disparités - 5% pour Exomuc et entre 7 et 8 pour la gamme Hexalyse. Les collaborateurs s'interrogent parce que certains écarts sont énormes selon les secteurs.

Sophie Rey répond que c'est le calcul des objectifs qui est à la base de ce phénomène : on se base sur le chiffre d'affaires réalisé des douze mois précédents. On détermine ainsi un quota par secteur. L'objectif individuel est attribué en fonction de ce quota mais suivant la performance réalisée au même trimestre de l'année d'avant, les collaborateurs auront des évolutions plus ou moins importantes. Il y a des disparités de résultats par trimestre d'un secteur à l'autre. Comme on se compare au même trimestre de l'année d'avant, il se peut que la personne ait plus ou moins bien réussi son cycle, ou bien qu'il y ait d'autres facteurs externes ayant pour conséquence des évolutions différentes. Si l'on fixait l'objectif uniquement sur la base du même trimestre de l'année d'avant, la logique ne fonctionnerait pas (cas de congés maternité etc.), c'est pourquoi lisser sur les douze mois précédents permet de prendre en compte une performance plus globale et linéaire sur le secteur.

Pierre Stéfanelli se réfère à une réflexion menée avec les managers sur un quota produits par rapport aux équipes et demande si celle-ci a abouti. Sophie Rey explique qu'il y a un facteur de pondération sur Hexaspray et Exomuc mais aujourd'hui, la vente directe ne représentant que 60% des ventes totales, le groupe de travail avait estimé que n'attribuer qu'un quota en fonction de la part de marché n'était pas souhaitable ; cela ne prenait pas en compte le fait que sur certains secteurs il y ait de la visite médicale ou pas, également sur un certain niveau de prestation, de plateforme, sur certains secteurs les ventes groupement sont plus fortes que d'autres, mais l'objectif ne se base pas que là-dessus.

Pierre Stéfanelli s'interroge sur la pondération par rapport aux résultats annuels précédents. Sophie Rey répond qu'on se base sur le chiffre d'affaires réalisé lors des 12 mois précédant la fixation de l'objectif. Donc pour l'objectif de ce trimestre, on a pris le réalisé de fin novembre 2015 à fin novembre 2016. Elle ajoute qu'il n'est pas préférable de prendre le même trimestre l'année d'avant. La question, pour Pierre Stéfanelli, est de ne pas tenir compte, pour les performers, du décalage dans les objectifs – autrement dit donner un objectif au-dessus des autres à quelqu'un qui est déjà à un très haut niveau de réalisation en termes de vente. Il

demande si les primes allouées pourraient être pondérées de la même manière suivant ce qu'on leur demande.

Sophie Rey répond que le potentiel n'est pas le même dans tous les secteurs. Il est vrai qu'il y a des écarts de chiffre d'affaires sur le secteur mais c'est lié à un potentiel. Pour Cyril Fioux ce n'est pas une question de potentiel. Sophie Rey se réfère à une analyse de secteur qu'elle a réalisée qui montre des typologies différentes suivant les secteurs. Pierre Stéfanelli demande si l'on pondère en fonction du quota marché. Sophie Rey pondère sur Exomuc et Hexaspray en fonction de l'évolution de la part de marché.

Cyril Fioux observe que d'année en année on revient toujours sur le même schéma.

Joël Dumez s'interroge sur la motivation des personnes sur le trimestre. Sophie Rey répond qu'on compare avec la performance 2015. Quelqu'un peut avoir une bonne performance sur l'année mais réussir moins bien sur un trimestre. Elle souligne qu'actuellement les ventes sont très bonnes.

- *Comment les DR répartissent-ils l'objectif régional ?*

On applique une formule mathématique. Ensuite on envoie les objectifs aux directeurs régionaux qui ont la possibilité de réattribuer s'ils ont identifié une spécificité sectorielle. Selon Joël Dumez c'est là où il y a des doutes, et cela a un impact sur les résultats. Le ressenti général est qu'on agit à la « tête du client ». Sophie Rey s'en étonne puisqu'il y a très peu de changement entre ce que les DR ont recommandé et ce qui a été envoyé. Elle ajoute que le détail est disponible – il y a très peu d'écart, comme le montre la comparaison entre les chiffres d'affaires.

Une autre source d'interrogation sur le terrain, selon Joël Dumez, est le fait que les AP n'ont pas rendu leur nouveau ciblage, et que le calcul des objectifs s'est basé sur le ciblage précédent. Sophie Rey répond que le changement de ciblage doit être fait à la marge avec 5 ou 6 pharmacies au maximum qui changent.

- *Comment expliquer que les AP n'aient pas eu leurs objectifs à la fin des réunions avant de reprendre leur activité terrain ?*

Joël Dumez indique qu'un volume d'objectifs a été communiqué, ce qui a suscité des interrogations. Sophie Rey reconnaît que les objectifs auraient dû être communiqués le vendredi matin. Ils ont été donnés le lundi suivant le séminaire, sachant qu'ils ont été revus en prenant en compte la part du grossiste. Joël Dumez fait état d'une baisse sur la marge des objectifs. Sophie Rey précise que la formule mathématique est la même, la seule chose qui change est le montant qu'on attribue parce qu'on a pris en compte une forte augmentation des ventes grossistes et on a diminué la part du Direct dans les objectifs, c'est pourquoi ceux-ci ont été revus à la baisse.

Joël Dumez comprend cette explication, cependant il regrette qu'en termes de communication le ressenti ait été plutôt négatif, car il y a des interrogations sur les objectifs. Sophie Rey suppose cependant que les collaborateurs peuvent être satisfaits d'avoir des objectifs revus à la baisse.

Cyril Fioux observe qu'au niveau de Stéphane Cohen on raisonne de façon globale, sur la France, lorsqu'il y a une évolution de 4% sur le réalisé 2016 globalement, cela peut

surprendre, étant donné les objectifs. Stéphane Cohen précise que c'est +4% à l'année, mais il y a +8% sur le trimestre. Il ajoute que sur la déclinaison d'un objectif national en régional, et sectoriel il y a ensuite des modulations. Joël Dumez observe qu'il n'y a pas beaucoup de secteurs vacants. Sophie Rey précise qu'ils sont maintenus à 80% de l'objectif théorique.

Cyril Fioux demande où l'on se situe en termes de primes. Sophie Rey se réfère à la présentation faite au cours de la dernière réunion. Cyril Fioux observe que les objectifs sont de plus en plus loin du chiffre, mais les gains ne suivent pas : les collaborateurs ont besoin de s'y retrouver en fin de mois or ils constatent que les salaires baissent. Stéphane Cohen précise que le montant des primes distribuées cette année est le même en termes d'enveloppe. Cyril Fioux maintient sa position sur la baisse des salaires. Stéphane Cohen explique que le salaire a pu baisser parce que la part variable a baissé, les chiffres d'affaires n'ayant pas été atteints.

Sur cette enveloppe qui n'a pas été versée, Joël Dumez demande pourquoi celle-ci n'a pas été utilisée en outil de motivation sur des challenges particuliers. Stéphane Cohen répond que ce sont des règles fixées par le groupe. Il ajoute que pendant les deux premières semaines de janvier il y a eu des grosses ventes au niveau des grossistes avec des moyennes de 30.000 euros par jour contre 10.000 euros habituellement. Tout ce qui a été fait par les grossistes a été enlevé de l'objectif. Il y a donc un souci de trouver des solutions dans le cadre des règles du groupe de façon à être le plus équitable possible pour tout le monde.

Cyril Fioux donne l'exemple de 2016 où les clients ont commandé pour la majorité de l'année nos spécialités, alors qu'ils n'ont pas été rémunérés – les remises additionnelles linéaires n'ont pas été versées, à cause de contraintes de changement de grands comptes, de logiciel de commandes etc. A fin 2016 où sont versées les remises aux clients, tout cela représente du travail. Ce qui est demandé, c'est davantage de corrélation avec l'augmentation demandée du chiffre, les collaborateurs veulent gagner plus et voir leur salaire augmenter et non diminuer. Bien entendu personne n'arrête de travailler pour autant comme en témoignent les bons résultats.

Stéphane Cohen espère que ces résultats seront encore meilleurs et que les primes seront très bonnes. Il insiste sur le fait qu'il n'y a aucune tentative de faire des économies au détriment des primes versées. Les systèmes mis en place sont des systèmes de rattrapage annuels, mais on ne cherche pas à pénaliser quiconque. Cependant, si le chiffre n'est pas réalisé il n'est pas possible de distribuer sur une enveloppe qui est liée au chiffre d'affaires. Inversement, si le chiffre est dépassé le « pot » éligible augmente. Cela fonctionne dans les deux sens et c'est la même linéarité.

Joël Dumez estime qu'il reste des verrous importants qui sont un mauvais signal : un AP fait 80% des objectifs et il touche 25% de la prime. En 2016 pour 80% des objectifs on versait 52% de la prime. Sophie Rey explique qu'en revanche on a déplafonné à 200% et l'on est parti de plus bas, en 2015. Pour Joël Dumez ce n'est pas réalisable.

Cyril Fioux s'interroge sur le fait qu'une entreprise commence à payer à 80% de l'objectif. Si un budget est atteignable il est normal de le placer à 100%, et il est payé ou non. Si l'on commence à payer à 80, c'est parce qu'on sait que les objectifs sont trop ambitieux et que la plupart des collaborateurs ne parviendront pas à 100. Stéphane Cohen confirme que l'entreprise est ambitieuse. Cyril Fioux rappelle que c'était le cas antérieurement, mais qu'aujourd'hui les AP ne parviennent plus à réaliser leurs objectifs.

Joël Dumez rappelle les critères : « *un objectif doit être simple, mesurable, atteignable et réalisable* ». Or la perception des AP ne correspond pas du tout à cette description. L'objectif n'est pas considéré comme simple, il est difficile à mesurer et il semble inatteignable.

Stéphane Cohen prend note des observations et de l'avis des Attachés Pharmaceutiques.

b) Système de primes

- *La direction peut-elle expliquer à nouveau le système ?*

Joël Dumez rappelle que le système de primes a été présenté lors du précédent CE et remercie Sophie Rey. Cependant on a dû le survoler assez rapidement parce que certaines dispositions qui existaient auraient dû être enlevées. Sophie Rey répond qu'elle doit en effet corriger les documents, elle confirme que le bonus / malus est bien enlevé. Outre le bonus /malus, Joël Dumez cite les 25% sur la prime alors qu'on était à 52% l'année précédente. Sophie Rey explique que ce sont des règles de la maison mère mais cela permet également de déplaçonner à un niveau plus haut.

Sur les réactions des AP en réunion plénière, Joël Dumez revient sur une première question assez simple : pourquoi présenter le système de prime une demi-heure avant la fin du séminaire alors que tout le monde est sur le départ ? Peut-on envisager de faire cette présentation plus tôt de façon sereine pour que les gens puissent mieux l'assimiler ? Sophie Rey explique qu'elle voulait le présenter elle-même et non par les DR – qui peuvent également être un relais pour expliquer le système de primes - comme elle voulait faire une plénière de conclusion elle a demandé du temps pour présenter le système de prime. Elle note le point pour la prochaine fois.

Joël Dumez note que pendant la plénière, des AP qui s'expriment rarement ont pris la parole et c'est un point d'attention car la « minorité silencieuse » se manifeste peu souvent. Il rappelle que Sophie Rey avait en désespoir de cause argumenté sur le fait que le système de primes avait été validé par les représentants syndicaux. Celle-ci conteste cette version des faits, elle n'a pas dit cela. D'après ce qu'il a entendu, il semblerait que Sophie Rey ait été « étonnée » de la réaction des AP, ce qu'elle confirme car elle considère que ce système est motivant. Joël Dumez précise qu'elle ne peut pas dire que « *les représentants syndicaux ont validé le système de primes* », car il ne s'agissait que d'une information au CE et non d'une consultation.

Sophie Rey le note, ce qu'elle a voulu dire était que les représentants du personnel n'avaient pas manifesté de forte opposition ; effectivement il y a eu des remarques en fin de session qu'elle a pris en compte et dont elle a discuté avec Stéphane Cohen ; c'est pourquoi il a été décidé de retirer le malus et également le plan de prime générique du R/O au lieu de l'atteinte du minimum de chiffre d'affaires. Concernant le générique et la prime Kelocote, elle ajoute qu'on reprend la stratégie de la BU. Il a été bien souligné pendant le séminaire que la gamme ORL est prioritaire et la plus stratégique pour la réussite de l'année. C'est pourquoi sur le système de primes, on a alloué une grosse partie de l'enveloppe à la gamme ORL. Sur le générique, c'est un pourcentage du chiffre d'affaires mais il y a des tranches mises en place ce qui ne change pas vraiment le fond.

Joël Dumez conçoit que la gamme ORL est prioritaire, dans ce cas il faut enlever le frein existant par ailleurs. L'impression est que le choix est toujours la politique du bâton plutôt

que la politique de la motivation. Sophie Rey remarque que sur la partie basse, on a baissé à 25%, mais le côté haut est passé de 112,5 à 200%.

Cyril Fioux s'interroge sur les résultats : Sophie Rey répond que les chiffres sont très bons, ils sont communiqués tous les vendredis. Cyril Fioux observe que les chiffres consolidés pour l'année précédente n'ont toujours pas été communiqués. Sophie Rey explique que c'est en cours de calcul parce que l'intégration des ventes aux plateformes retarde le calcul ainsi que la prise en compte du GERS.

- *Quel est le budget des primes pour 2017 ? Quelle est l'évolution par rapport au budget des primes de 2015 et 2016 ?*

Le budget de primes de 2016 est de 380.000 euros.

- Le T4 n'étant pas calculé sur 2016 on a versé 219.870 euros sur T1, T2 et T3.
- En 2015 : 307.300 euros sur l'année.

Cyril Fioux demande si l'on peut cesser de couper les budgets RP. Sophie Rey répond que le budget RP est au même niveau que l'année dernière (1200 à 1400 €). Dans ce cas Cyril Fioux demande qu'on l'augmente.

c) La direction peut-elle faire un point sur les auto-génériques LBR ?

Il est prévu de lancer l'auto-générique du Zanextra 20/10. A ce jour les messages transmis aux délégués pharmaceutiques sont de ne pas prendre de préventes. En revanche, chez tous les clients qui travaillent déjà la Lercanidipine, il est conseillé de recueillir toutes les informations possibles sur ce que fait la concurrence et leur dire de réserver la ligne car lorsque les génériques arriveront sur cette molécule, LBR aura l'auto-générique. C'est donc seulement une information sans prise de commande. Elle précise que le Wystamm générique ne sera pas lancé. Stéphane Cohen le justifie parce que les estimations de volume ne sont pas rentables eu égard aux quantités de lots à acheter – cela représentait 3000 euros de chiffre d'affaires.

Marie- Hélène Barruche demande si l'on a une idée des dates de mises sur le marché. Stéphane Cohen répond qu'il était prévu le 1^{er} février pour Wystamm, et mars pour Zanextra.

d) La direction peut-elle expliquer la décision concernant l'augmentation du prix de Casenlax ainsi que la diminution des remises pour ce produit ?

Vu les faibles volumes de ventes, pour des raisons économiques et de rentabilité, il n'est pas possible de maintenir les conditions de lancement. Joël Dumez demande des précisions sur ce lancement. Stéphane Cohen répond qu'il y a des questions de caducité de l'AMM qui aurait pu impacter d'autres pays, donc la France était dans l'obligation de lancer, de plus le marché est très compliqué. En soi le lancement était bien conçu, mais on ne va pas axer la stratégie là-dessus. Il estime que c'est une question d'appétence du marché. Joël Dumez observe cependant qu'au niveau du terrain toute nouvelle référence est bienvenue.

Stéphane Cohen indique que pour ce produit il y a un problème de coût d'achat, donc une marge nulle. Quant aux concurrents, ils ont énormément investi pour des résultats qui ne sont pas à la hauteur. Il conclut que la priorité 2017 est de développer les bons produits. Ce travail a été fait au niveau de la BU Ethique et il y a eu des projets qui ont permis d'élargir le portefeuille et assurer un certain nombre de volant d'affaires, mais sur 2017 la priorité au niveau Corporate et local sera sur l'OTC.

- e) Budget Médiapharma : une information transmise par la responsable de la BU OTC indique la suppression d'une partie des budgets Médiapharma. Est-ce que la direction confirme cette information ?

Sur le budget Médiapharma, Sophie Rey indique qu'une attribution budgétaire n'était pas fixée et il a été demandé de suspendre les propositions aux clients une semaine avant le séminaire. Elle a ensuite envoyé un mail indiquant qu'il est possible de redémarrer dans les mêmes conditions que l'année dernière. Joël Dumez en déduit qu'en 2017 le budget sera similaire à l'année précédente, Sophie Rey ajoute qu'il sera même supérieur.

Selon Cyril Fioux, le PSM n'a rien à voir avec les remises. Sophie Rey précise qu'il s'agit de « Ex Pharma-Evolution ».

Les membres du CE remercient Sophie Rey qui quitte la séance.

VI – Formation : Est-il normal que le service formation bloque l'envoi de dotations de fiches signalétiques des collaborateurs qui ont échoué à la première session d'un QCM sans en prévenir leur directeur régional et sans déclencher un nouvel envoi après la réussite à la deuxième session de sorte que les collaborateurs finalement validés ne puissent pas présenter le produit ?

Anne Théry répond que le responsable formation ne peut pas bloquer les dotations qui sont sous contrôle des Affaires réglementaires. Une dotation est à l'initiative du chef de produit et le responsable des Affaires réglementaires doit donner son accord. A noter que les DR sont informés de la réussite ou non de leur collaborateur.

Pierre Stéfanelli précise la question – ce qui est important est de savoir si le DR est informé ou non de l'envoi ou pas de la dotation. S'il y a une réussite au deuxième passage, il a constaté que la dotation n'était pas envoyée. Stéphane Cohen va vérifier ce point. Si au deuxième passage ou troisième le délégué réussit il faut en effet s'assurer qu'il y a bien une validation.

VII – Conditions de travail

- a) A l'issue du plan social, certains collaborateurs ont eu des prises en charge pour se loger lorsqu'ils changeaient de secteur ou région et ne déménageaient pas. Ces prises en charge ont-elles toujours cours ? Si oui, à quel titre ? l'entreprise imagine-t-elle une participation au loyer des autres collaborateurs ?

Les mesures du PSE ne sont plus applicables et il n'y a pas de prise en charge de loyer pour des salariés qui changent de secteur ou bien qui n'ont pas déménagé. Nathalie Biben suppose que pour ces derniers il y a une prise en charge de l'hôtel. Anne Théry parle de la prise en charge des loyers et confirme qu'il n'y a aucune prise en charge de loyers. Stéphane Cohen précise qu'en cas de déplacement dans le cadre de l'exercice de l'activité, il y a une prise en charge de l'hôtel.

Jacques Guillon explique que pour des personnes n'ayant pas déménagé et qui ne résident pas sur le lieu de leur mission, l'hôtel est pris en charge. Cette mesure a permis à des collaborateurs de prendre un poste, tout en n'habitant pas dans le secteur concerné, cependant il faudrait voir pourquoi, au bout de trois ans, les personnes n'habitent toujours pas la région. Marie-Hélène Barruche précise que ce dispositif a été accepté dans le cadre du plan – 1 UGA du secteur et 2 UGA au maximum et il y a eu des dérogations. Les collaborateurs vont travailler sur le secteur X et leur hôtel est remboursé. Selon Stéphane Cohen, dans l'absolu, un délégué, même s'il habite son secteur, peut aussi avoir besoin de découcher pour certaines missions.

b) Une négociation est en cours sur le sujet de la déconnexion des mails le week-end mais qu'en est-il des livraisons de dotations imposées le week-end ?

Anne Théry répond qu'il n'y a pas de livraisons de dotations imposées le week-end. Marie-Hélène Barruche affirme le contraire en faisant état de messages du type « *livraison impérative samedi* ». Selon Anne Théry il peut arriver que les salariés le demandent. Pour Pierre Stéfanelli il faudrait le demander de façon explicite, la règle étant de ne pas livrer le week-end. Etant donné qu'il y a un jour administratif à poser le lundi, on ne voit pas pourquoi les DR recevraient le colis pendant le week-end. Stéphane Cohen retient le point et préconise que les collaborateurs expriment leurs souhaits d'être livrés ou non pendant le week-end. Christine Panaïotis indique qu'elle a reçu également un mail indiquant « *vous devez être chez vous le samedi matin pour recevoir le colis* », dans ces conditions il est difficile d'exprimer un choix. Stéphane Cohen maintient sa préconisation, le secrétariat peut être informé que telle personne souhaite être livré uniquement en semaine ou bien s'il accepte les livraisons le samedi, ensuite ce sera pris en compte dans le plan de livraison.

Alain Gnahoui suggère que la Direction envoie un mail à tous les collaborateurs. Anne Thery note le point.

VIII – Stages de récupération de points : que propose la direction pour les collaborateurs devant faire un stage ?

Anne Théry indique qu'il est difficile de mobiliser le CPF à cet effet. En revanche l'entreprise est ouverte sur une prise en charge partielle à hauteur de 100 euros – sur le temps de congés ou de RTT du salarié. Stéphane Cohen précise que cela s'applique aux personnes qui ont une voiture de fonction. Nathalie Biben apprécie cette mesure (il est précisé que ce n'est pas une incitation)

Marie-Hélène Barruche se réfère à des mesures de ce type dans le passé, notamment sur les infractions routières, sans qu'il n'y ait de problèmes. En effet dans ce cas, la mesure s'arrêterait.

Jacques Guillon indique que le prix de ces stages varie suivant les régions mais peut atteindre plus de 200 euros.

IX – Information sur la nouvelle réglementation sur le suivi médical des collaborateurs

Anne Théry présente les grandes lignes de la réforme concernant la visite médicale des salariés qui a été mise en place par la loi El Khomri et qui entre en vigueur le 1^{er} janvier.

La visite d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention qui peut être réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail, ou l'assistant en médecine.

Elle doit avoir lieu trois mois au plus tard à compter de la prise effective du poste sauf pour certains collaborateurs.

Elle a pour objet :

- « - D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. »

Cette visite est obligatoire lorsque « le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans précédent son embauche, ou, pour le travailleur mentionné à l'article R 4624-17, dans les trois ans précédent son embauche dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalentes.
- Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi et du dernier avis d'aptitude.
- Aucun avis d'aptitude n'a été rendu au cours des cinq dernières années

Concernant le suivi médical périodique : le principe de la visite médicale tous les deux ans est supprimé. A la place le collaborateur bénéficie d'une visite médicale dont la fréquence est fixée par le médecin du travail et qui ne peut être supérieure à 5 ans.

Pour certains salariés il est prévu un suivi renforcé :

« Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé ... » .

L'idée est de pallier la pénurie de médecins du travail. C'est donc la médecine du travail qui affecte les salariés dans une catégorie ou une autre, suivant les risques des postes occupés.

Marie-Hélène Barruche en déduit que le médecin du travail va décider de voir plus ou moins fréquemment les salariés, mais est-ce basé sur la personne ou sur le poste ? Anne Théry répond que le poste est l'indicateur pour la médecine du travail, cependant il y a des cas particuliers comme les travailleurs handicapés. Jacques Guillon précise qu'on doit se référer à la fiche de poste.

Anne Théry indique qu'on est encore en attente d'information sur l'application de ces dispositions. Florence Cabassut s'interroge sur les visites de reprise, dont le délai est actuellement d'un mois. Anne Théry répond que pour l'instant c'est sans changement.

X - Point sur les œuvres sociales

- Compte œuvre sociales : 37 344,75 €
- Compte sur livret : 21 085,11 €
- Fonctionnement : 24 109,47 €
- Compte sur livret : 157,29 €

XI - Questions urgentes

Information sur le Compte Personnel d'Activité

Il regroupe 3 comptes :

- Le Compte personnel de formation
- Le Compte de prévention pénibilité. Celui-ci regroupe les points accumulés par les personnes exposées à des facteurs de pénibilité dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.
- Le Compte engagement citoyen – qui recense les activités de bénévolat ou de volontariat des personnes.

Ces comptes suivent la personne quel que soit son parcours professionnel et les changements d'entreprise. Depuis le 1^{er} janvier chacun peut se connecter à la plateforme du CPA dont l'adresse est la suivante : www.travail-emploi.gouv.fr/CPA

Collaborateurs de l'Administration des ventes

Joël Dumez indique que les salariés sont en effectif réduit à l'Administration des ventes ; une personne s'est ainsi retrouvée seule. Il attire l'attention de la Direction sur ce point. Stéphane Cohen le note.

Formation

Jacques Guillon demande que les DR avertissent le service formation, en cas de problème informatique.

Nouvelles réformes DMOS

Bertrand Melin demande un point sur les nouvelles réformes. Anne Théry répond qu'il y aura une information en CE prochainement. En attendant on continue à fonctionner selon les règles actuelles.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h20.

Stéphane Cohen
Président

Nathalie Biben
Secrétaire

