

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

Jeudi 12 décembre 2019

Etaient présents

Direction

Stéphane Cohen

Céline Bardet

Directeur Général - Président

Directrice des Ressources Humaines

Invités : Alexandre Nique, Olivier Verstraete, Frédéric Carrois, Jeanne-Marie Betz

Membres du 2^{ème} collège

Nathalie Biben

Carole Guidici

Raphaëlle Coquerant

Alain Gnahoui

Alain Rossat (conf. Tel)

Titulaire UNSA

Titulaire CFTC

Titulaire CGT

Titulaire CFTC

Titulaire UNSA

Membres du 3^{ème} collège

Lydie Merlin

Véronique Delécluse

Bertrand Melin

Titulaire UNSA

Titulaire UNSA

Suppléant UNSA

Représentants Syndicaux au CSE

Isabelle Bezou-Morel

Marie Barruche

Raphaël Candelma

Pierre Stéfanelli

Carine Artigue

Représentante Syndicale CFDT

Représentante Syndicale CFTC

Représentant syndical CGT

Représentant syndical CFE-CGC

Représentant syndical UNSA

Absents excusés

Joël Dumez

Florence Cabassut

Titulaire CFE/CGC

Titulaire CFE/CGC

La séance commence à 9 h 30 et se termine à 15 h 45.

La séance est ouverte par Céline Bardet.

I – Approbation du PV de la réunion ordinaire du 17 octobre 2019

Le procès-verbal de la réunion du CSE du 17 octobre est approuvé sous réserve des corrections à apporter.

Pour les prochaines approbations, il est demandé d'envoyer le projet de PV au format Word afin que chaque participant envoie ses corrections avant la réunion suivante, de façon à valider le procès-verbal plus rapidement en séance. Il est préférable d'utiliser le mode « Suivi des modifications » ou alors « commentaires ».

II – Actualité de l'entreprise

Intervention de Stéphane Cohen

Résultats à fin novembre

BU Méthadone : La BU est légèrement en dessous de son budget de 180.000 euros.

BU Ethique : Un retard de chiffre d'affaires de 1.8 M€ soit -3.5% qui porte essentiellement sur Urorec, Logimax et Transipeg – ainsi que Leptoprol, ce qui est dû à l'arrêt de promotion. On compte de 800.000 à 1 M€ de rattrapage qui pourrait être réalisé par rapport au budget ce qui permettra de bien terminer l'année.

BU OTC : Le portefeuille est en croissance de 3.5% ce qui est une bonne performance, toutefois on note un retard par rapport au budget avec Hexaspray à -6, Exomuc -9. Tonipharm marque un retard de 14.5% pour des raisons évoquées la fois précédente, en particulier sur Ginkor où il y a des stocks extrêmement élevés. La priorité pour les AP est donc d'activer le Sell-out.

Au total de la filiale, à fin novembre, nous sommes à -3.4% au-dessous du budget, pour la consolidation Bouchara Recordati et Tonipharm.

Performance marché à fin octobre

LBR est à +3% en chiffre d'affaires alors que le marché n'est qu'à +2%. Cette tendance se confirme si l'on regarde l'ensemble de la performance des produits promus par BU par rapport à l'index d'évolution.

En YTD, depuis janvier :

- Urorec, la gamme Zanextra Lercapress 20/20, Logimax sont au-dessus, voire très au-dessus de leur marché en termes de performance.
- Citrafleet est également proche du marché.
- Une légère sous-performance sur la gamme Transipeg, Seloken et Colopeg.
- Ordipha et Methadone ont de bonnes performances
- Bien qu'Hexaspray et Exomuc soient au-dessous du budget, les produits se comportent bien dans leur marché et gagnent de la compétitivité.

Actualité

Zoryon : La discussion sur le prix se poursuit avec le CEPS. Le lancement est prévu en avril 2020. Il a été décidé de créer deux nouveaux postes d'ASR pour développer la Méthadone dans l'addiction et lancer Zoryon.

Réagila : le produit est toujours en négociation de prix ; contrairement à Zoryon, les discussions sont plus compliquées. Le CEPS est actuellement dirigé par un vice-président par intérim, et aucune décision ne sera prise avant l'arrivée d'un nouveau président. C'est la raison pour laquelle Réagila n'est pas inclus dans le budget 2020. Lorsque le prix sera connu, un budget supplémentaire sera négocié pour le lancement spécifique de ce produit.

a) Leptoprol : Pour quelle raisons son arrêt de promotion est-il repoussé à mars ? Cette décision concerne-t-elle toutes les spécialités à base de leupropréline ?

Il y a une deuxième série de questions – elles concernent les trois produits à base de leupropréline. Cependant les questions qui concernent Leptoprol restent mineures. Elles portent sur la possibilité d'avoir un QR Code sur la boîte ou la notice qui renverrait à une vidéo documentant un meilleur usage du produit. L'entreprise devrait s'engager à inscrire sur la notice que l'injection doit être faite par un professionnel de santé et non par le patient.

Sur les questions concernant les autres produits il y a des positions à prendre sur un changement de leur dispositif d'injection qui est un peu plus compliqué et des questions sur un plan de gestion du risque et la santé du vivant. Marie-Pierre Charnailat doit se rapprocher de l'ANSM, pour expliquer où nous en sommes – pour le cas où le produit serait mal utilisé il faudra envoyer, via les délégués, un message de bon usage et une information répondant aux questions posées.

b) BU Addictologie-douleur

Voir ci-dessus Actualité – Zoryon

c) BU Ethique : position de l'entreprise sur la présentation de nos spécialités génériques en début d'année 2020 (Urorec et Zanextra 20/20)

Pour répondre à une question sur Zanextra, Stéphane Cohen indique que le plan de charge a été présenté aux DR cette semaine :

Sur le premier cycle :

- pour les DM, médecins généralistes, on a Logimax, Transipeg, Ordipha et Urorec - comme pour Zanextra 20/20, de façon à évaluer la performance des équipes, on prendra en compte le marché Urorec du générique. Pour Zanextra on prendra Zanextra, Lercapress + générique.
- En cardiologie Logimax, Seloken et Zanextra.
- Pour les DMS chez les Urologues : Urorec.
- Chez le DMS gastro – Transipeg, Citrafleet, Colopeg et Ginkor hémorroïdes.

d) Cariprazine : Etat d'avancement du dossier. Date de lancement prévisionnel ?

Voir ci-dessus Actualités – Réagila

e) BU OTC : Etat d'avancement du rachat d'un laboratoire en OTC ?

Stéphane Cohen répond qu'il ne s'agit pas d'un laboratoire. C'est une gamme de produits. Le stade actuel est la « due diligence » - ce sont les questions préliminaires qui permettront d'affiner l'offre finale qui devrait être faite avant la fin de l'année 2019.

III – Intégration Tonipharm

- Combien de salariés Tonipharm seront intégrés à LBR en janvier 2020 ? Quelle est la répartition par services ?

Il est prévu d'intégrer deux salariés au sein du département Affaires Réglementaires. Ils sont présents actuellement et des bureaux leur ont été alloués. Au 1^{er} janvier ils deviendront des salariés Recordati.

Au sein du département marketing, deux personnes sont concernées. Une d'entre elles est en congé de maternité (Laurène Azoulay), elle deviendra salariée Recordati au 1^{er} janvier. Pour l'autre personne le transfert au sein de Recordati est en discussion. Il reste des questionnements de part et d'autre.

La pharmacienne responsable de Tonipharm a fait l'objet d'un licenciement pour raison économique car elle n'a pas pu être reclassée en interne.

Alain Gnahoui demande quel est l'impact par rapport à ce qui a été présenté au CSSCT. Il se réfère à une réorganisation du service règlementaire et s'interroge sur l'articulation avec le service marketing. Céline Bardet précise que la présentation au CSSCT portait sur la réorganisation du département Affaires réglementaires pour l'intégration de ces deux personnes. Pour le Marketing la personne de Tonipharm travaille pour LBR mais est en congés de maternité et il y a une deuxième personne qui doit rejoindre LBR au 1^{er} janvier.

Selon Alain Gnahoui, il y a eu une information sur une réorganisation du Règlementaire et non sur une éventuelle réorganisation du Marketing pour le même nombre de personnes. Céline Bardet explique que dans le cas des Affaires réglementaires on modifiait les tâches de toutes les personnes qui travaillaient dans ce département. Les personnes présentes chez Recordati ont ainsi de nouvelles missions et les différentes tâches des personnes ont été revues. Dans le département Assurance Qualité l'organisation est complètement nouvelle. Pour la BU OTC Marketing, les personnes Recordati travaillent toujours sur des gammes de produits Recordati. En revanche les personnes de Tonipharm reprendront les gammes correspondantes. Il n'y a donc pas d'impact. Elle précise que le CSSCT a comme périmètre Recordati et non Tonipharm qui n'a pas de CSSCT. Donc il n'y a pas d'impact sur les salariés Recordati au Marketing.

Selon Alain Gnahoui, le CSSCT n'était pas informé qu'il y aurait 2 personnes au service Marketing et que cela n'engendrerait pas d'impact sur le travail de ces services. Céline Bardet répond que l'information est claire depuis le début de l'acquisition : il s'agit bien de personnes du Règlementaire et du Marketing. Et on savait combien de salariés Tonipharm étaient concernés.

Lydie Merlin rejoint le questionnaire d'Alain Gnahoui : il a été dit que des personnes venaient travailler avec le Marketing, mais ce qui n'était pas clair était la question de savoir qui allait devenir Recordati. Actuellement on ne voit pas comment le Marketing va s'organiser et s'il va y avoir un impact sur les équipes au siège.

Céline Bardet rappelle que, depuis le début, on sait quels sont les salariés Tonipharm que l'on peut potentiellement intégrer. Lydie Merlin en convient, mais la question porte sur l'organisation Recordati 2020, qui sera dans les effectifs ?

Céline Bardet signale que les personnes sont absentes. Une personne a été remplacée par un CDD, Carine Laurent est l'autre personne et elle est en arrêt maladie. Ensuite on abordera le cas des équipes OTC Recordati. Elle précise que la personne en congé de maternité devrait revenir en février. Finalement il n'y a pas eu de transfert de tâche sur les salariés Recordati, mais on a remplacé le congé de maternité.

Il est prévu de revenir vers le CSE pour présenter l'organigramme OTC.

Alain Gnahoui explique qu'on peut s'interroger sur le fait qu'il y ait des informations sur le règlementaire et non sur le marketing. Céline Bardet note de faire un point sur l'évolution du marketing OTC.

- Reprise des conclusions de la CSSCT extraordinaire du 2 octobre 2019.

Rappel des conclusions de cette instance :

*« DELIBERATION DU CSSCT
Sur la nouvelle organisation de la
Direction des Affaires Pharmaceutiques*

- *Vu le risque de constitution latente dans ce service ;*
- *Vu la surcharge de travail éventuelle dans la mise en place de la nouvelle organisation ;*
- *Vu le manque de formation et d'accompagnement spécifiques et structurés aux nouvelles missions qui seront assignées aux différentes personnes.*
- *Vu les réponses insuffisantes et pas suffisamment claires de la direction.*

Les élus s'abstiennent de donner un avis.

Pourtant, ils laissent le processus se dérouler.

Ils auront des points de vigilance sur lesquels ils reviendront de manière régulière pour faire avancer l'organisation. »

Le CSE prend connaissance de cette conclusion, toutefois, juridiquement, l'avis du CSE ne peut pas être rendu étant donné que la consultation n'est pas prévue à l'ordre du jour. Cependant la DRH a l'autorisation des représentants du personnel pour faire avancer le projet et prendre contact avec les salariés concernés afin de les rassurer.

IV – BU Ethique

a) Directeur BU Ethique

- *Pour quelles raisons Monsieur Fournier a-t-il été mis à pied ? Son licenciement est-il définitif.*

Pour faute grave. Son licenciement est définitif.

- *Le recrutement d'un nouveau Directeur pour la BU Ethique est-il envisagé, et dans quels délais ?*

Le recrutement est en cours. Stéphane Cohen ne connaît pas le délai.

Sur les demandes de faire circuler la fiche de poste, Céline Bardet confirme qu'il est possible de communiquer ce document pour le cas où quelqu'un serait intéressé. Elle précise que, en l'état, il n'y a pas de candidature interne.

Selon Nathalie Biben, l'exigence est de 10 ans d'expérience dans la fonction. Céline Bardet ajoute que cela peut être une expérience en tant que DR ou directeur des ventes, ou directeur de BU.

- *Pourquoi au vu du nombre important de DR, ne pas opter pour la promotion de 2 DR en directeurs de zone, qui rapporteraient à Stéphane Cohen, tout en conservant leur région ?*

Stéphane Cohen répond qu'il est préférable qu'il assure le remplacement de Pascal Fournier, il a été patron de BU pendant 10 ans, c'est un travail très intéressant, cela permet d'être au contact du terrain, de voir les choses dans le détail. Il a rencontré les équipes pour parler des résultats

et répondre aux questions posées. En janvier il prévoit de consacrer deux jours pour la présentation des plans d'action régionaux. Il considère donc qu'il s'agit d'une opportunité pour être plus proche des équipes et mieux comprendre ce qui se passe sur le terrain.

Nathalie Biben s'interroge sur une mise en place de directeurs de zone – est-ce en lieu et place des DR ?

Stéphane Cohen explique que la situation est provisoire. Il organise un Call général tous les lundis et tous les mois les DR viendront au siège une journée pour travailler sur des sujets particuliers.

b) Suite à la conférence téléphonique des DMS sur le report de la promotion Leptoprol, la stratégie choisie interroge plusieurs DMS quant à l'absence totale de budget en Urologie sur S1 2020

De nombreux salariés DMS souhaitent alerter Monsieur Cohen sur la difficulté à rencontrer les Urologues durant le 1^{er} semestre 2020 sans aucun budget (Impromptus, RP Soir, staff, RCP, Partenariats Associations, Invitations Congrès...) ? Cette décision est-elle irrévocable ? Si oui à quand le retour à la normale ? Dès l'avis favorable du PRAC ou dès le retour à l'autorisation de promotion ?

Stéphane Cohen répond que ce n'est pas irrévocable. Lorsqu'il y aura une autorisation sur Leptoprol, il y aura un budget de promotion dédié.

c) Suite aux différents départs à la retraite dans la BU, comment les postes laissés vacants vont-ils être couverts ? Volontariat des DM « voisins » pour récupérer certaines UGA ?

Ce sont des sujets qui sont abordés régulièrement avec les DR. Il y a des propositions qui sont faites au cas par cas pour trouver des UGA prioritaires.

d) Face à la désertification médicale, n'est-il pas possible d'étendre notre ciblage à d'autres professionnels de santé susceptibles d'être intéressés par nos spécialités ?

Stéphane Cohen comprend le problème de la diversification et de l'accessibilité aux produits, mais il y a un facteur de rentabilité à prendre en compte, car il faut apporter des moyens, faire une campagne de marketing. Actuellement pour pouvoir prospecter une cible il faut un minimum de potentiel de chiffre d'affaires.

Nathalie Biben observe que dans la BU Addictologie / Douleur, les délégués vont voir des généralistes, alors que dans la BU Ethique on ne cherche pas à s'appuyer sur l'expertise des DM pour aller voir les médecins généralistes.

Stéphane Cohen, n'exclut pas d'examiner le point, cependant compte tenu des développements attendus sur Logimax et Transipeg il est préférable de se concentrer sur ces produits.

Nathalie Biben attire l'attention de la direction sur la forte charge de travail. Stéphane Cohen en est conscient, c'est pour cela que deux ASR ont été recrutés, qui devraient renforcer les ressources dès le début 2020. Avoir des équipes distinctes permet de mieux se dédier à des produits, à des populations. Il préconise de revoir plutôt l'organisation, à la lumière du portefeuille, ce qui est prévu puisqu'on va rouvrir le ciblage MG, Cardio et Gastro.

Nathalie Biben évoque l'option d'une cible addictologie dans la BU Ethique. Stéphane Cohen ne pense pas que ce soit la bonne approche. Il vaut mieux que les DM soient spécialisés sur leur portefeuille et dédiés plutôt qu'adresser une autre cible. Il souligne qu'il existe un beau projet, il n'exclut pas qu'il y ait des choses à revoir, des secteurs ont été vacants et par exemple une UGA qui n'était pas prioritaire peut le devenir aujourd'hui.

Nathalie Biben observe que les équipes ont une bonne connaissance de leur ciblage. Stéphane Cohen répond que c'est la conception géographique qui va être revue – comme les UGA prioritaires qui ne le sont peut-être plus – en fonction des événements observés, comme par exemple des départs à la retraite de médecins.

Par rapport à Ordipha, Carine Artigue suggère de coupler avec Aphtavéa et la gamme Allodont par exemple. Stéphane Cohen répond qu'au vu des chiffres, ce n'est pas envisagé.

Dans le nouveau portefeuille-produits, Raphaël Candelma voit la piste gynécologie dans les produits Ginkor, Abufène. Stéphane Cohen répond que l'approche est très large en termes de BD, mais s'il s'avère intéressant d'aller en gynécologie, c'est à étudier. Il conclut que ces questions pourront être abordées en réunion de DR en février 2020.

e) Certains collaborateurs ont des plans d'action imposés par leur n+1 qui ne sont pas conformes à la charte de la visite médicale (travailler quelques UGAS avec une fréquence accrue et une moyenne systématique au-dessus de 5 contacts/jour sans tenir compte de la faisabilité liée au mode de réception des médecins) :

- La Direction valide-t-elle ces plans d'action ?
- Ces plans d'action non réalisables par les collaborateurs et qui les incitent à un non-respect des règles citées plus haut peuvent-ils être un moyen d'avertissement ou même de licenciement ?
- La Direction a-t-elle conscience du caractère anxiogène de ces plans d'action qui ne permettent pas aux collaborateurs de travailler sereinement ?
- Est-il possible que ces types de plans d'action soient dorénavant élaborés dans les règles de déontologie qui régissent notre métier ?

Si le DR demande à respecter la charte, et de ne pas « forcer la porte » lorsqu'un médecin refuse un rendez-vous, c'est la règle et cela a toujours été donné comme directive.

Stéphane Cohen considère qu'il doit prendre connaissance de ces plans d'action avant de décider s'il les valide ou non. Sur des bases concrètes, il peut recevoir un collaborateur pour voir ce qu'il en est.

f) Les DR sont constamment sur le terrain et certains DM sont en duo 2 à 3 fois par mois ; n'est-il pas possible de réduire à 1 à 2 duos par cycle (comme dans les autres laboratoires) et de diminuer ainsi le mal-être psychologique et physique entraîné par un contrôle jugé excessif par les collaborateurs ?

Stéphane Cohen souligne que le duo n'est pas du « contrôle », mais de l'accompagnement.

Raphaël Candelma considère que la communication est importante : il y a un soutien à apporter, une impulsion à donner qui peut être appréciable et utile.

Nathalie Biben explique que même si cela ne reflète pas son expérience, il est important de remonter le ressenti de tout salarié. Cependant le management d'un DR est particulier, et les choses ne se passent pas aussi bien partout dans les régions.

Pierre Stéfaneli ajoute qu'à l'occasion du changement de directeur de BU, il incombe également au patron de la BU d'orienter les DR pour qu'ils jouent pleinement leur rôle qui est autre chose que simplement du contrôle. D'autre part, il s'interroge sur le sens de la question, est-ce que cela suggère qu'on n'aurait pas besoin de DR ?

Bertrand Melin pense que cette question reflète un ressenti qui peut être celui d'une seule personne. Cela ne le met pas mal à l'aise car il pense que le travail d'un DR est essentiel et, dans son propre cas, la majorité de ses délégués sont contents de tourner en duo car le DR apporte une richesse, comme la communication, l'accompagnement, la stratégie.

Stéphane Cohen conclut que s'il y a des cas particuliers de collaborateurs qui rencontrent des problèmes, ils doivent les lui signaler, ou aux RH.

g) Formation :

- *De nombreux salariés du réseau éthique DM se plaignent de la qualité des formations qu'ils considèrent de plus en plus au « rabais » dans un seul souci de conformité (envoi de Book de formation avec de nombreux QCM à suivre). A quand le retour de formations présentielle de qualité aujourd'hui inexistantes alors que le niveau d'exigence des connaissances médicales est toujours plus haut ? Il y a aujourd'hui un véritable sentiment d'iniquité, de délaissement du réseau DM sur le nombre et la qualité des formations produits dont on nous souligne chaque jour l'importance capitale ! A quand le retour à la qualité et à l'équité entre réseaux ?*

Stéphane Cohen suppose qu'il s'agit de Seloken – dans ce cas il annonce une formation en présentiel en janvier 2020 pour le réseau DM avec l'intervention d'un expert. Il souligne l'importance de la formation scientifique quel que soit le produit. Il faut être à l'aise et bien formé pour pouvoir présenter un produit. Par exemple la formation proposée pour Ginkor pour les DMS est sérieuse, un formateur va intervenir pendant une demi-journée.

Marie Barruche distingue les deux produits, vendre du Ginkor n'est pas la même chose que vendre du Seloken. Stéphane Cohen en convient et considère que les deux produits demandent une formation. Sur Seloken, il pense que la performance ne sera pas bonne si la formation n'est pas de qualité et quand le délégué n'est pas à l'aise sur l'environnement et sur le produit, il le présente au minimum ou ne le présente pas, car s'il a une objection il craint de ne pas pouvoir répondre. C'est pourquoi il a été décidé de renforcer la formation.

h) Présentation du système de primes 2020

Stéphane Cohen a demandé un audit sur le système actuel pour voir s'il était cohérent par rapport au benchmark existant dans l'industrie sur le nombre de personnes primées, le niveau de primes, la différence entre le premier et le dernier.

Il a également organisé un workshop avec des DR sur le thème du système de primes de façon à écouter les ressentis actuels, les points positifs, ceux qui restent à améliorer. Il y a eu un travail sur une nouvelle proposition et un nouveau système.

La présentation est le résultat de la vision de Stéphane Cohen, ainsi que des DR qui représentent la vision des équipes sur ce système.

Le nouveau système de prime sera mis en place à partir du 1^{er} janvier 2020.

Plan de charge 2020

Les périodes sont janvier à mars et avril à juin pour les DM et DMS. Notamment Ginkor jambes lourdes sera présenté par les DM aux médecins généralistes en avril-juin et l'on maintient Ordipha en quatrième position même pendant la période estivale car on a besoin d'implanter cette marque qui est trop peu connue.

Principes généraux du système de prime 2020

Un système adapté au cycle de vie des produits

- D'une part les produits « atypiques », en fin de cycle comme Urorec et la gamme Zanextra, ou les produits en lancement par le réseau en termes de promotion de visite médicale tels que Ginkor et Ginkor hémorroïdes.
- D'autre part les produits de notre Core Business tels que Logimax, Transipeg, Ordipha et Seloken pour les DM et pour les DMS transipeg, Colopeg, Citrafleet, Leptoprol dès la reprise de la promotion.

Ce sont deux approches par rapport à des problématiques différentes.

Un système de rémunération basé sur un seul indicateur

1/ Il y a un delta d'Unités Converties par rapport à une période de référence.

Pour les produits génériques, Zanextra et Urorec, seront pris en compte les UC de la marque + les génériques.

Donc pour Urorec, on prendra Urorec+générique et on ne prendra pas Silodix qui est toujours promu. En revanche pour Zanextra et Lercapress ce sera + générique.

2/ La rémunération se fera sur la base d'un classement des 20 premiers DM et des 7 premiers DMS.

- Liste des produits éligibles

DM : Urorec & Zanextra/Lercapress 20/20 sur le C1, Ginkor sur le C2.

DMS : Urorec & Ginkor H. sur le C1 et C2.

Sur Urorec et Zanextra on compare le 1^{er} trimestre 2020 au 1^{er} trimestre 2019.

Pour Ginkor on compare le 1^{er} trimestre 2020 au C4 2019.

La dernière période de référence étant septembre, octobre, novembre.

Pour le Core business, le système de rémunération sera basé sur deux indicateurs :

1/ Le double ratio d'évolution pour 60% du poids prime du produit pour récompenser la performance individuelle par rapport au marché.

2/ Le R/O individuel pour 40% du poids prime du produit pour récompenser la contribution individuelle à l'atteinte du budget.

- Liste des produits éligibles

DM : Logimax, Transipeg, Ordipha et Seloken.

DMS : Transipeg, Colopeg et Citrafleet, Leptoprol – dès la reprise de la promotion.

Le double ratio d'évolution

Le double ratio d'évolution est un indicateur qui va mesurer notre compétitivité à deux niveaux :

- Comparaison de l'évolution du produit versus le marché au niveau du secteur.
- Comparaison de l'évolution du secteur versus l'évolution de la France.

Formule :

$$100 * [(1 + (\text{Evolution Produit sect} - \text{Evolution Marché sect}) / (1 + (\text{Evolution Produit Fr} - \text{Evolution Marché Fr}))]$$

La rémunération de cet indicateur se fera via un classement des 30 premiers DM et des 10 premiers DMS.

La période de référence est le même cycle que l'année précédente.

Le R/O individuel

Sur les 40% du produit qui restent, on définit un objectif par délégué, par produit, à partir de l'objectif France national.

L'objectif national est décliné au niveau sectoriel en fonction de deux quotas :

- Le Quota Marché pondéré à 60%
- Le Quota Produit pondéré à 40%

Sur les données sur le dernier cumul mobile disponible.

Les objectifs seront communiqués à chaque début de cycle. Par exemple pour communiquer le cycle le 7 janvier, les données disponibles seront le GERS de novembre.

• Commentaires

Alain Gnahoui observe qu'en fin d'année on connaît ce que doit faire chaque secteur – si quelqu'un ne remplit pas son objectif au premier trimestre et récupère par la suite, il ne peut compenser qu'en fin d'année. Pierre Stéfanelli donne l'exemple d'une personne qui a été plus performante au troisième trimestre et demande comment s'effectuerait le rattrapage.

Stéphane Cohen raisonne sur les 4 périodes : en supposant qu'une personne fasse 100 la première, 90 la deuxième, et 105 et 105, sur l'année elle est à 100%, dans la partie de la courbe de distribution à 105, elle sera surpayée de façon à compenser les autres périodes.

La rémunération de cet indicateur se fera en utilisant une courbe monodimensionnelle *Présentation de la courbe*

On voit que celle-ci accélère très vite avec un plateau entre 98 et 102, ensuite la courbe recommence fortement à s'élever jusqu'à 120% qui peut aller 200%. Ceci pour inciter les équipes à aller plus loin que 102 ou 103.

Cas particulier : Super Bonus

Un Super Bonus sera défini sur chaque cycle pour chacun des deux réseaux.

Principe : si le délégué atteint a minima 100% de son R/O sur chacun des produits définis, alors un bonus multiplicateur s'appliquera à la prime de ses produits.

Le bonus multiplicateur sera de 1.5.

Liste des produits éligibles pour le C1

DM : Logimax, Transipeg, Ordipha.

DMS : Transipeg, Colopeg et Citrafleet.

Sur cette composante de 40% à 90% de R/O on commence à toucher des primes.

Classement annuel

Un système de rémunération basé sur le delta de CA tous produits, un classement par réseau DM et DMS.

- Le calcul du gain de CA par produit se fera sur la base d'un prix fixe en vigueur au 1^{er} janvier 2020.
- Seuls les produits au plein cœur de leur cycle de vie seront pris en compte
- Les 20 premiers DM et les 7 premiers DMS seront éligibles.

Liste des produits éligibles :

DM : Logimax, Transipeg, Ordipha, Seloken

DMS : Transipeg, Colopeg et Citrafleet, Leptoprol (lors de la reprise de promotion)

Plan de primes 2020

Cycles et enveloppes

<i>Cycle</i>	<i>Période</i>	<i>Poids Enveloppe</i>
<i>C1</i>	<i>Janvier-mars 2020</i>	<i>25%</i>
<i>C2</i>	<i>Avril-Juin 2020</i>	<i>25%</i>
<i>C3</i>	<i>Juillet-août 2020</i>	<i>12%</i>
<i>C4</i>	<i>Septembre-Décembre 2020</i>	<i>38%</i>

On a quatre cycles, deux trimestres, un bimestre et un quadrimestre avec un poids d'enveloppe qui a été pondéré.

On a sous-pondéré juillet et août et sur-pondéré le dernier trimestre. L'enveloppe de primes 2020 est au même niveau que celle de 2019.

Poids produits et indicateurs

DM

<i>Produits</i>	<i>Poids enveloppe</i>	<i>Indicateur</i>	<i>Poids indicateur</i>
<i>Logimax</i>	<i>35%</i>	<i>R/O</i>	<i>40%</i>
		<i>DDE</i>	<i>60%</i>
<i>Transipeg</i>	<i>25%</i>	<i>R/O</i>	<i>40%</i>
		<i>DDE</i>	<i>60%</i>
<i>Ordipha</i>	<i>15%</i>	<i>R/O</i>	<i>40%</i>
		<i>DDE</i>	<i>60%</i>
<i>Urorec</i>	<i>10%</i>	<i>Delta UC</i>	<i>100%</i>
		<i>R/O</i>	<i>40%</i>
<i>Seloken</i>	<i>10%</i>	<i>DDE</i>	<i>60%</i>
<i>Zanextra</i>	<i>5%</i>	<i>Delta UC</i>	<i>100%</i>

Sur le premier cycle : janvier à mars pour les DM on a bien en promotion Logimax, Transipeg, Ordipha et Urorec chez le généraliste et Seloken, Zanextra et Logimax chez le cardiologue. Le poids d'enveloppe est de 35% pour Logimax, 25% Transipeg, 15% Ordipha, 10% sur Urorec et Seloken et 5% sur Zanextra, avec à chaque fois les indicateurs utilisés. Pour le Core business R/O et double ratio d'évolution et pour Urorec un delta d'UC vs la période de référence qui est T1 2019 ; de même pour Zanextra.

DMS

Produit	Poids enveloppe	Indicateur	Poids indicateur
<i>Urorec</i>	25%	<i>Delta UC</i>	100%
<i>Transipeg</i>	30%	<i>R/O</i>	40%
		<i>DDE</i>	60%
<i>Citrafleet</i>	20%	<i>R/O</i>	40%
		<i>DDE</i>	60%
<i>Colopeg</i>	15%	<i>R/O</i>	40%
		<i>DDE</i>	60%
<i>Ginkor H</i>	10%	<i>Delta UC</i>	100%

Pour le DMS on est bien sur le premier cycle. On a Transipeg 30%, Citrafleet 20% et Colopeg 15% avec un R/O et un double ratio d'évolution. Pour Ginkor hémorroïdes et Urorec on a 25 et 10 avec un delta UC.

Définition des marchés et périodes de références

DM

- Pour Logimax il s'agit du marché actuel moins Cosimpresl.
- Transipeg, Ordipha et Seloken : sans changement, le marché actuel. A noter que Ordipha est le marché des macrolides.
- Urorec et Zanextra : ce sont des périodes de références en nombre d'unité.

DMS

- Transipeg, Citrafleet et Colopeg : actuelle.
- Urorec : dernier trimestre disponible.
- Ginkor H : même période n-1

Ce document sera présenté au réseau jeudi soir.

• Commentaires

Pierre Stéfaneli remercie Stéphane Cohen d'avoir impliqué les DR dans cette démarche.

Alain Gnahoui observe que le système de primes est une question fondamentale. Il note une évolution et des points positifs et cela pourrait être un élément de motivation supplémentaire pour nos collègues. Il remercie ceux qui ont participé à ce travail. Pour le futur, il suggère de revenir aux quatre trimestres au lieu de bimestres.

Stéphane Cohen explique qu'il raisonne en termes de bloc : septembre à décembre -c'est la même dynamique et il est dommage d'avoir une réunion de cycle à fin août, et finir un cycle en septembre – on risque de perdre ce mois. Il ajoute que ce débat pourra être repris avec le futur patron de la BU.

Il rappelle qu'un système de primes doit répondre à différents objectifs :

- Etre aligné avec la stratégie produits – celle-ci est concentrée sur Logimax, Transipeg et Ordipha.
- Motiver le plus grand nombre de collaborateurs.

Il regrette cependant la situation pour Transipeg, un produit qu'il a défendu, ainsi que Colopeg, il y a eu des investissements, et il espère qu'on pourra redresser ces produits et montrer que ces investissements étaient justifiés.

Le CSE remercie Stéphane Cohen.

V – Réseaux Ethique / AP / Méthadone :

Serait-il possible de planifier les périodes de séminaire ou formation hors vacances scolaires ?

Les directeurs de BU ont conscience de ce problème et Céline Bardet pense qu'on parviendra à faire les choses comme souhaité.

Olivier Verstraete, pour sa part, indique qu'il a planifié les deux réunions de formation deux fois une semaine à fin février et fin mars. Donc pendant les vacances scolaires. Il ajoute que les congés des DR n'ont pas été posés pendant cette période et il n'y a pas eu de réaction des ASR, sauf un appel sur un weekend les 27-28-29 mars. C'est ainsi qu'il a proposé d'arrêter la formation le jeudi soir. Sur le fond il essaye d'être souple et de faire au mieux.

VI – BU Addictologie – Douleur

Intervention d'Olivier Verstraete

a) Information / consultation sur sectorisation à 17 secteurs

La Méthadone reste notre produit phare et le produit majeur de la BU dans les années à venir avec 32 M€ en 2020.

Un marché concurrentiel

La concurrence se développe de plus en plus. Chez Ethypharm, il y a 25 ASR et 21 pour Indivior couvrant trois régions. Cela représente près de 50 collaborateurs terrain qui vont présenter la Buprénorphine contre la Méthadone. En plus deux autres laboratoires arrivent bientôt sur le marché qui pratiquent des injections sous-cutanées.

Il est prévu de maintenir la couverture de tous les centres d'addictologie qui sont des centres Méthadone historiquement, soit 350 en France.

Cette année l'activité chez les généralistes a augmenté. La priorité est de maintenir la visite vers cette cible prioritaire identifiée cette année. On compte 3600 médecins ciblés.

La douleur

Sur Zoryon :

- La date de lancement prévue est avril 2020.
- La cible est de 500 médecins –médecins dans les centres anti-cancéreux, quelques services de soins palliatifs avec des médecins très impliqués dans les douleurs cancéreuses, les unités de consultation de la douleur.

L'ensemble représente 1600 contacts en plus de l'activité d'aujourd'hui qui ne peut pas être modifiée.

Les ressources

2 postes d'ASR ont été validés par Milan et c'est une très bonne nouvelle. Cela va permettre de maintenir l'activité prévue, de couvrir les 3600 médecins généralistes, et ces 1600 contacts correspondent aux deux postes supplémentaires.

Le découpage

Jusqu'à présent le découpage était basé sur un nombre de contacts par rapport à des prescripteurs potentiels. Ici on s'est basé sur du marché et du produit.

Les quotas représentent 70% produits et 30% marché sachant que sur la Méthadone addictologie il s'agit d'un marché assez stable.

Pour le découpage, on s'est basé seulement sur l'addictologie et non sur la douleur parce que le marché est très compliqué. Nous avons une AMM très restreinte aux douleurs cancéreuses rebelles dans le cadre d'une rotation d'opioïde, donc en deuxième intention – et on se compare avec tous les opioïdes de Palier 3 qui ont des AMM beaucoup plus larges et ciblent des populations plus importantes. C'est la raison pour laquelle le découpage est ciblé sur l'addictologie.

15 secteurs = 14 ASR + 1 secteur vacant

Le secteur vacant est le 10 – Reims.

Equilibre des secteurs en termes de quotas

On voit que les secteurs ne sont pas équilibrés, ce qui n'est pas surprenant. Par exemple Paris est très bas, des secteurs sont petits comme Strasbourg ou le Nord qui ont des quotas très élevés.

- 33 % de secteurs sont déséquilibrés
- 4 secteurs sont en sous-investissement
- 1 secteur est en surinvestissement.

Cela peut expliquer qu'on envisage de réduire certains secteurs. Dans ce marché de plus en plus concurrentiel il faut travailler sur des quotas marchés sur lesquels on note un déséquilibre des secteurs assez important.

La carte des secteurs

Elle a été conçue à l'aide d'un logiciel permettant de descendre jusqu'à l'UGA.

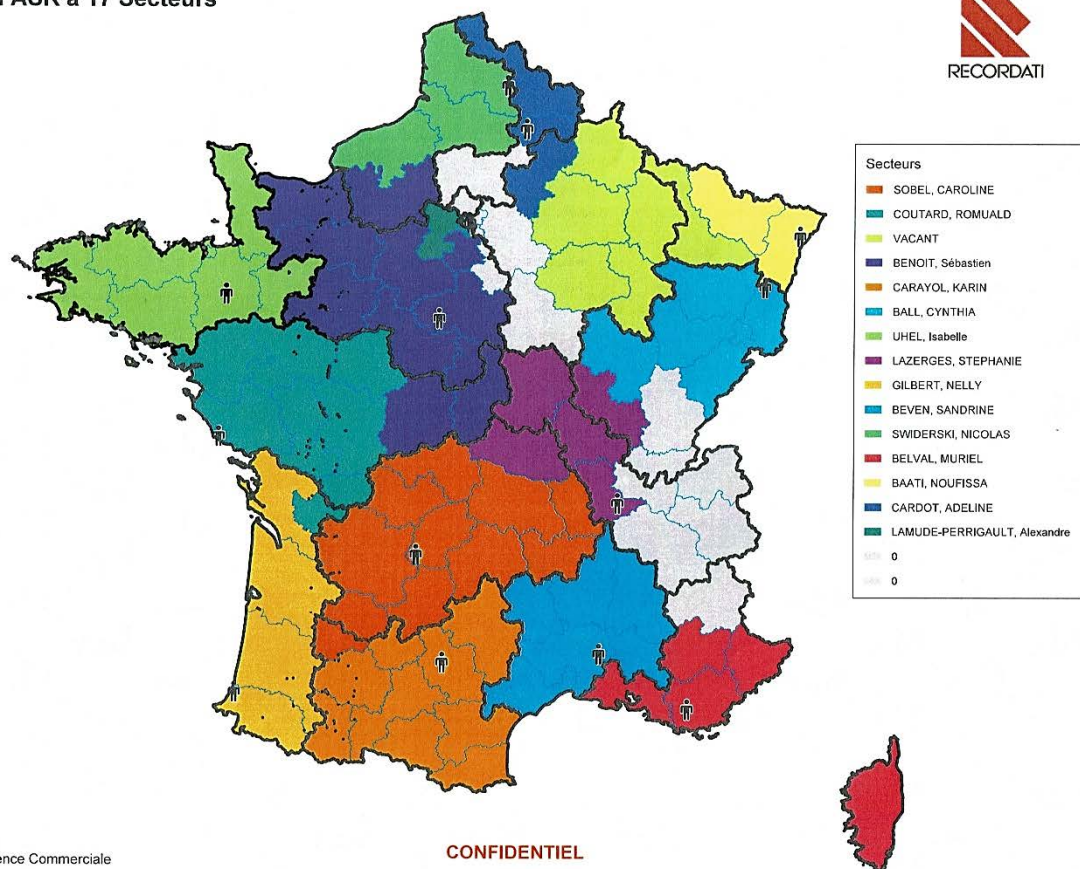
Plus la couleur est foncée est plus le marché est important en termes de traitement de substitution.

La région de Mathieu Schurch qui prend tout l'Est a un marché plus important que sur l'Ouest où il y a beaucoup plus de zones blanches - par exemple le secteur de Caroline Sobel.

Plus on va vers le Nord-Est et plus les secteurs sont petits.

La nouvelle sectorisation – 17 secteurs

Sectorisation ASR à 17 Secteurs



La nouvelle carte est commentée : certains secteurs ne changent pas, les autres secteurs sont plus petits, sauf un. Les petites silhouettes indiquent les lieux d'habitation. On a tenu compte du temps de déplacement, des lieux d'habitation et d'une logique de département. Le secteur de Reims est fortement réduit.

En blanc apparaissent les trois secteurs vacants :

- Le secteur 10 est vacant.
- Les nouveaux secteurs sont le 16 et le 17.

L'idée est de faire quelque chose de plus équilibré en termes de quota. Sur le secteur vacant au sud-ouest on recrutera une personne ayant son domicile entre Lyon et Grenoble.

Analyse de l'impact social

Un tableau détaillé indique les anciens secteurs par département ainsi que les nouveaux, avec le nombre d'UGA et les variations en pourcentage de perte d'UGA.

Ces changements sont commentés nominativement. Les personnes ont été consultées et les retours sont positifs. En effet la plupart des secteurs sont plus petits, un secteur est équivalent et un autre est en augmentation.

L'objectif est de couvrir les trois secteurs vacants pour fin mars pour pouvoir démarrer avec Zoryon sur une nouvelle sectorisation.

L'information des équipes aura lieu le plus vite possible, en fin de semaine, pour permettre une mise en place à partir d'avril. Il est prévu également d'adapter le système de prime avec Zoryon à partir de mai.

Céline Bardet précise qu'on a appliqué les règles de la convention collective. Pour une personne, il est prévu un avenant au contrat de travail. En effet il avait les départements 75, 92, 95 et il aura 75,78, 92 ce qui correspond à un agrandissement de plus de 50%.

Mme Guidici demande si ses primes seront concernées.

M. Verstraete répond qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir puisque sur les départements attribués le 95 est à 25% de parts de marché, tandis que 78 est à 32% de parts de marché.

Consultation du CSE

Question : Etes-vous favorable ou non à la sectorisation à 17 secteurs telle que présentée ?

Le vote est à main levée. Il y a 8 votants.

DEFAVORABLE : 0

ABSTENTION : 0

FAVORABLES : 8

Le CSE donne un avis favorable à l'unanimité.

Alain Rossat suggère que pour la re-sectorisation future des AP on utilise un logiciel semblable. Céline Bardet confirme que ce logiciel sera utilisé dans toutes les BU.

b) Recrutement : est-il possible pour notre Direction d'être plus explicite sur la création de deux postes ASR et le futur recrutement en interne dans notre BU afin de ne pas décevoir des personnes pour lesquelles il ne serait pas possible de créer un secteur ?

Voir ci-dessus pour les postes d'ASR.

Concernant le poste de Chef de Produit, Olivier Verstraete explique qu'il y avait une très bonne candidate il y a quelque mois mais elle a décliné l'offre pour une autre position à l'international. Il est très difficile de trouver des chefs de produit aujourd'hui ayant une expérience suffisante. Une candidature est en cours, il s'agit d'une personne qualifiée qui connaît bien le sujet et qui devrait donner sa réponse début janvier.

C'est problématique puisque nous sommes en pré-lancement de Zoryon.

Un team-produit est en place pour travailler sur la stratégie marketing : réunions avec des 2DR, 2 ASR (Caroline Sobel et Adeline Cardot), 1 personne du médical et Olivier Verstraete.

c) La comptabilité des sorties de boîtes se fait-elle encore sous « Sell-Out » ou « Sell-In » (comme présentée depuis quelques quadrimestres) ? Qui valide les objectifs ? Le groupe ?

En fin d'année, pour l'année suivante, le groupe doit valider la stratégie globale – enveloppe, primes, par BU. Une fois la validation obtenue par Stéphane Cohen et par le Corporate un objectif est fixé en chiffre d'affaires, qui est converti en nombre de patients avec le département commercial. Ensuite on définit un système de primes qui est proposé avec les différents paramètres. Après modification éventuelle, il y a une validation, qui est communiquée aux secteurs concernés. Il y a un système de calcul pour le R/O quadrimestriel qui est appliqué pour tout le monde. Les nouveaux objectifs sont envoyés chaque mois aux DR.

Il précise que les sorties de boîtes se font toujours sur le Sell-Out Ville et structures de soin et le Sell-In pour les hôpitaux.

d) Commandes :

A la suite de la sérialisation et du surcoût pour le Laboratoire que cela impose, une lettre du Service Client LBR a été adressée auprès des différentes Structures les sollicitant de passer désormais par un Grossiste, en raison du surcoût que cela entraînera au 1^{er} janvier 2020 (+0.50 c/unité vs 0.30 c/unité chez le Grossiste).

Cette démarche arrivant après les sollicitations de Budget ARS (pour les Structures Associatives) s'est révélée être problématique pour certaines Structures qui n'ont pu anticiper le surcoût que cela entraîne. Que propose le Laboratoire pour ces Structures ?

De ce fait, certains ASR se sont retrouvés en difficulté face aux Responsables de commande avec peu d'élément à leur apporter.

- *Pourquoi faire payer la Sérialisation 0.50 c pour les Structures ? mais que 0.30 c aux Prestataires ? Pourquoi pas les autres laboratoires ?*
- *Etait-ce vraiment aux ASR de gérer cette situation ?*
- *Pourquoi cette mesure déjà mise en place depuis quelques mois au sein de l'usine se présente comme étant désormais comme impérative et incontournable ?*

Il s'agit d'une nouvelle loi sur la sérialisation : quand le pharmacien délivre, il passe sous une douchette la boîte qui part vers un site en Europe, il y a une traçabilité de la boîte qui permet de s'assurer qu'il n'y a pas de fraude. Certaines structures en France n'ont pas de pharmacie interne et doivent ainsi être exemptées de ce scan final. Il y a les structures associatives, 60 CSAPAs associatifs, les centres de soin en addictologie, les vétérinaires. Ces entités étant exemptées, on remonte dans la chaîne et il incombe au distributeur de le faire. Un certain nombre de ces structures commandent en direct. Pour la Méthadone, des cartons cerclés arrivent de l'usine chez CSP – il faut enlever ces cerclages, sortir les boîtes, les scanner et les remettre dans les cartons. Le coût est évalué à 50 centimes par boîte.

Par courrier, il a été proposé soit de passer par un grossiste, ce qui va coûter 30 centimes par boîte, ou passer directement par LBR avec un surcoût de 50 centimes. Les équipes ont été mises au courant pour pouvoir répondre aux questions. Dans 95% des cas les choses se sont bien passées.

La date limite était le 1^{er} janvier, ce qui était un délai trop court. L'échéance a donc été reportée en avril /mai. En même temps on travaille sur deux autres projets :

- Le premier projet porte sur LVO, un organisme qui gère la plateforme Europe pour tous les médicaments en France. Il leur a été proposé d'être considérés comme « PU » - Pharmacien à usage interne – Dans ce cas LBR devrait payer la machine et l'abonnement annuel pour le Scan. Cependant, à cause des difficultés notamment avec la DGS, ce projet n'est pas réalisable.

La troisième option consiste à négocier avec CSP pour faire un scannage au carton ce qui reviendra beaucoup moins cher. Dans ce cas, on continuerait le même fonctionnement et LBR se chargerait du conditionnement en refacturant entre zéro et 10% maximum au Centre. Ce projet est en cours de négociation, en cas d'accord les réseaux seront informés et tous les correspondants CSAPAs.

Une première évaluation du coût va de +2.000 à +15.000 euros par an de surcoût pour une facturation entre 20 à 50 cts. C'est coûteux pour des structures à but non lucratif. Pour LBR, la prise en charge serait de 500.000 euros par an.

Selon Marie Barruche le fait de passer par le grossiste implique un coût supplémentaire par rapport au système de scannage au carton. Olivier Verstraete explique que ce choix peut être fait parce qu'il y a plus de souplesse avec le grossiste, ce qui est préférable pour les petites structures.

Il conclut que le point positif est le fait d'avoir noué des liens avec les pharmaciens à cette occasion.

- e) *Dotation : serait-il possible de commander des volumes de Littératures moins importants sans avoir la crainte que ce soit perçu comme un manque de professionnalisme (par le fait de ne pas remettre assez de documents). Sur ce principe, cela nous oblige à gaspiller les remis en plus de ne pas toujours avoir la possibilité de les stocker ... (d'autant plus qu'il y a la dotation ABBVIE en supplément).*

Les ASR ont toute latitude pour commander ce qu'ils veulent. Les DR doivent compiler et vérifier la cohérence par rapport aux congrès régionaux, locaux, etc. On propose les mentions légales à chaque fois. Effectivement il ne sert à rien de faire du stock.

Olivier Verstraete conclut en proposant de faire un point au prochain séminaire BU avec les DR.

- f) *Encre imprimante : Avec désormais un budget plafonné pour l'achat des cartouches d'encre, certains ASR doivent assurer un complément d'achat de leurs propres deniers afin de pouvoir utiliser leur imprimante. La raison : les nouvelles imprimantes (HP/Epson...) se bloquent même en impression noir et blanc quand une cartouche couleur est manquante.
Etant donné le besoin régulier d'imprimer de grande quantités (invitations / tableaux...), la direction pourrait-elle faire un geste sur ce budget ?*

Sur la quantité d'impression, Olivier Verstraete indique qu'il passe par un routeur.

Céline Bardet propose d'ajouter le point dans les mesures à discuter en NAO.

Le CSE remercie Olivier Verstraete.

VII – BU OTC

Intervention d'Alexandre Nique

- a) *Pour les ouvertures de marchés 2020, compte tenu du temps de préparation des rendez-vous, puis d'entretien et de négociation avec les titulaires puis de route et de saisie des commandes, est-il possible, en fonction de la charge de travail dans certains cas, de passer à 4 rendez-vous /jour ? Ceci de façon exceptionnelle.*

Il est vrai que certains rendez-vous prennent plus de temps. La flexibilité était déjà appliquée en 2019 «et elle est reconduite ». Le point est à voir au cas par cas.

- b) *RECORDATI a un souci récurrent pour la signature des contrats avec les pharmaciens. Les AP ont en plus de leur charge de travail la nécessité de faire signer les contrats. Comment les contrats seront-ils traités en 2020 ? Allons-nous enfin avoir un système qui fonctionne ?*

Le système en place avec Almerys est en place depuis 2 ans. Sur la signature des contrats, il n'est pas possible d'utiliser un SMS, car il est nécessaire de garantir la validité juridique. En cas d'audit de la DGCCFR pour vérification des contrats, faute de ce système mis en place, l'entreprise peut être mise en cause. Il est vrai que c'est une contrainte pour les pharmaciens et pour les AP, mais pour l'instant il n'y a pas d'alternative satisfaisante. C'est pourquoi on continuera à appliquer le même processus en 2020.

Alain Rossat demande s'il est possible de mettre en place un système de suivi des contrats, par exemple tous les trimestres, avec un cycle régulier, de façon à éviter de se retrouver avec des centaines de contrats à signer

Alexandre Nique retient ce point – c'est pourquoi il suggère de ne pas se mettre en ordre de marche en septembre ou octobre et découvrir au dernier moment de nombreux contrats à signer en peu de temps. Il préconise donc de mettre en place un suivi tous les deux mois environ où la liste des clients n'ayant pas signé leur contrat serait communiquée – sachant que certains clients ne sont pas concernés par ces signatures comme les clients Grands comptes qui ont des accords cadre. Il pense que cela va contribuer à réduire cette liste et identifier ceux pour lesquels il y a des RFA à payer à la fin de l'année (clients A, B, C). Dès le mois de mars ou avril il faudra prévoir une première campagne de relance par téléphone. Parallèlement il continue à travailler avec l'IT pour rechercher des outils alternatifs, en particulier *Docusign* qui a l'avantage de valider ces contrats en termes juridique. Il serait peut-être possible de mettre en place quelque chose en 2021, sachant qu'il faut se mettre en ordre de marche dès le mois de juin 2020.

c) Information générale sur l'évolution de la BU en 2020 (nombre d'AP et re-sectorisation)

Alexandre Nique est fier d'annoncer que deux secteurs seront créés en 2020. Actuellement il y a beaucoup de remontées du terrain sur le fait que les secteurs sont très grands et il y a beaucoup de temps de transport. Le fait d'avoir deux secteurs supplémentaires va permettre de réduire sensiblement les distances à parcourir et cela va bénéficier au plus grand nombre. Ces secteurs seront localisés plutôt dans la région parisienne et au sud. L'idée est de retravailler sur une re-sectorisation qui va permettre de bénéficier au plus grand nombre et de faire bouger un maximum de secteurs pour les réduire – dans le but de travailler sur les UGA les plus éloignées de chacun des secteurs et de trouver des solutions en bonne intelligence afin de réduire les temps de parcours.

Carine Artigue donne l'exemple de son cas où une collègue fait 150 km pour aller à Albi alors qu'elle habite à 10 kilomètres et traverse la ville pour se rendre chez son client. Alexandre Nique confirme qu'il y a plusieurs cas semblables.

Alain Rossat observe qu'il est dommage de traverser le secteur du collègue pour visiter un client, c'est cela qu'il convient d'optimiser. Alexandre Nique retient le point, mais il ne garantit pas que la re-sectorisation va pouvoir résoudre tous les problèmes, mais il y aura un travail concret réalisé avec les managers et avec le service SFE (Pierre et David) pour optimiser cette sectorisation et tenter de réduire le nombre de secteurs supplémentaires.

Marie Barruche demande si les postes seront ouverts en interne.

Céline Bardet répond que, par principe, toute poste ouvert est d'abord ouvert en interne, il y a un délai pour postuler, avant qu'on se tourne vers une candidature externe.

Marie Barruche demande si un DM peut postuler sur un poste d'AP. Céline Bardet explique que la BU Ethique va être en observation pendant les trois prochains mois pour travail sur la nouvelle carte, elle précise que le poste est ouvert à toute personne interne. Elle souligne qu'il n'y a pas que des DM au sein de la BU OTC.

Alain Rossat demande s'il est possible de poser des questions qui ne sont pas à l'ordre du jour de façon à entendre les réponses avant le départ de participants. Céline Bardet l'accepte mais il est possible que les réponses ne puissent pas être toujours immédiates.

Questions supplémentaires posées par Alain Rossat

1/ Les budgets PSM 2020 seront-ils reconduits ?

Un budget va être reconduit pour 2020. Le budget PSM s'entend par rapport au budget sur le générique, la ligne budgétaire est validée. Pour les RP également.

2/ Si le deal sur les nouveaux produits OTC se fait d'ici la fin de l'année, quand ces produits devraient-ils être commercialisés par les AP et quel serait l'impact sur le portefeuille ?

Alexandre Nique ne souhaite pas répondre car ce serait prématuré et il n'est pas en possession des informations.

3/ De nombreux AP sont revenus vers les représentants du personnel concernant les primes versées sur le cycle 2 et sont inquiets pour le cycle 3. Ils estiment que les primes versées actuellement ne représentent pas le travail, ni l'engagement, ni le chiffre généré. La comparaison se fait sur 2018 : l'enveloppe est la même mais il y a Tonipharm en plus et la prime OTC s'en trouve d'autant réduite. Ils demandent s'il y aura une augmentation du volume des primes en 2020 et ce, à quelle hauteur.

Les primes du cycle 2 étaient faibles par rapport au cycle 1 où elles étaient bonnes pour une majorité d'AP. Elles reflètent aussi la performance globale de la BU où le cycle 2 a été plus difficile en termes de R/O, chiffre d'affaires etc. A l'occasion des réunions régionales Alexandre Nique a expliqué qu'il est attentif aux retours sur ces primes, il a fait évoluer un rattrapé cumulé sur le chiffre d'affaires, ce qui est une première avancée. Sur le R/O du chiffre d'affaires qui représente 40% de la totalité de la prime il y a un rattrapé cumulé qui s'opère et qui sera maintenu sur 2020 et même extrapolé à l'ensemble de l'année. Cela devrait augmenter favorablement l'enveloppe globale de rémunération de l'ensemble du réseau sur 2020.

Concernant la base de rémunération, l'étude est en cours.

4/ Il est prévu des réunions les 4,5 et 6 mai dans la période de solde des congés. Est-il possible de modifier ces dates.

Ce point fait partie de l'ordre du jour des réunions qui se tiennent actuellement avec les managers et n'a pas encore été abordé. L'idée est de trouver la meilleure formule pour tout le monde.

Alain Rossat conclut en indiquant qu'il attend les compléments de réponse à ces questions.

Le CSE remercie Alexandre Nique.

VIII – Œuvres sociales

Véronique Delécluse

a) Point sur les comptes.

Les chiffres ont été mis à jour :

Après paiement des chèques cadeaux de Noël il reste 46.899 € La question porte sur l'attribution des chèques culture et à quelle hauteur.

Le montant acté par le CSE est de 150 €.

Il est prévu de faire une communication.

Nathalie Biben suggère de faire la distribution rapidement pour que les personnes puissent en profiter pour Noël.

Véronique Delécluse fait état de problèmes d'envoi postal – notamment des courriers recommandés qui ne sont pas réclamés. Elle va donc faire la commande lundi, et les chèques doivent arriver normalement avant les congés. Si les personnes ne vont pas chercher leur courrier, le CSE n'en est pas responsable. Elle précise qu'elle a fait des envois en lettre suivie, en recommandé et en courrier simple et elle a fait un mail à Sodexo pour comprendre des retards éventuels.

Concernant le budget de fonctionnement il reste encore les formations, dont le montant reste à valider. La formation liée au CSE est imputée sur le budget de fonctionnement.

Concernant les formations CSSCT, Carole Guidici signale qu'il reste des formations à faire.

Véronique Delécluse demande une confirmation du calendrier car il y a des nouveaux positionnements.

b) Communication sur les règles d'attribution des chèques vacances à partir de 2020.

Véronique Delécluse rappelle ce qui a été discuté au cours du précédent CSE.

Il a été décidé les montants suivants :

- 10 € pour des personnes d'une tranche de salaire inférieure à 80.000 euros.
- 20 € pour les personnes d'une tranche de salaire de plus de 80.000 euros annuels bruts.

La Direction communiquera les informations sur les tranches de salaire.

Il est prévu une communication pour le mois de janvier.

c) Reconduction des cours de Yoga pour 2020 : Quel est le montant pris en charge par le CSE ? Définition des modalités de prise en charge par le CSE et de l'éventuelle participation des salariés.

A fin novembre :

- 66 personnes relevant de la rubrique « sport adulte », ont bénéficié d'un montant de 50 € ce qui représente 3.500 € au total.
- Concernant le yoga : 4.930 euros ont été versés à fin octobre. Les factures de novembre et de décembre ne sont pas encore disponibles. Il y a deux options soit 680 € par mois et 6.290 € pour l'année, soit 506 € et 5950 € pour l'année, ceci suivant le nombre de cours.
- On compte 20 personnes assidues plus quelques personnes de passage.

Céline Bardet annonce que l'employeur prend en charge 50% du montant. Les 50% restant étant payées sur le budget des œuvres sociales du siège. Elle souligne que cette activité est très appréciée.

Lydie Merlin suggère de faire une communication précisant que dès qu'on participe à un cours de Yoga on ne présente pas de facture de remboursement d'une activité sport adulte, ceci à partir de 2020.

Marie Barruché mentionne le cas des salariés du terrain et suggère une réflexion sur ce qu'il est possible de faire pour ce personnel.

La discussion se poursuit sur la répartition équitable des différents postes – terrain ou siège, enfants ou non etc. – Par exemple les chèques culture sont les mêmes pour tout le monde.

Suivant les possibilités vis-à-vis de la réglementation Urssaf il est suggéré de revaloriser le remboursement en sport.

IX – Ressources humaines

- a) Est-il légal pour les collaborateurs de perdre des CP pendant les périodes de maladie ? Quel est le mode de calcul de cette perte ? La Direction peut-elle envisager la suppression d'une telle perte qui pénalise le salarié ?

Céline Bardet répond qu'en cas d'arrêt maladie le contrat de travail est considéré comme suspendu, c'est pourquoi on ne peut pas accumuler des CP et des RTT. Ceci, quelle que soit la durée de l'arrêt maladie et dès le premier jour d'absence.

Lydie Merlin rappelle ce que la direction a indiqué (PV du CSE du 24 janvier 2019) : « *Les RTT s'acquièrent sur la base des jours travaillés. En cas de maladie supérieure à 10 jours, les RTT sont proratisées* ».

Sur les CP, Céline Bardet rappelle que sur un mois on accumule 2.2 jours, et ADP est paramétré sur cette règle.

Nathalie Biben demande de rappeler les règles dans une communication au personnel.

Raphaël Candelma demande si la Direction peut faire mieux que la loi, notamment sur les RTT.

Céline Bardet considère que les avantages existants sont déjà suffisants.

- b) L'erreur du trop perçu par les salariés concernant le règlement des congés payés par le Laboratoire nous a imposé le remboursement de ce trop perçu sur 2 mois. Pourquoi un échéancier aussi court ? Les sommes peuvent être assez importantes pour certaines familles et les mettre dans des situations difficiles.
De nombreux salariés demandent un étalement du remboursement du trop-perçu sur 12 mois, suite à une erreur de l'entreprise, en rappelant qu'elle aurait l'obligation de se référer au texte de loi concernant la réclamation de la rémunération indûment payée.

Céline Bardet souligne que la RH a réagi immédiatement dès qu'elle a pris connaissance du trop versé. ADP a confondu jours ouvrés et jours ouvrables et c'est bien une faute de leur part. On s'est aperçu du problème parce qu'il y a eu une alerte de la part des finances. Pour des raisons comptables il faut que ce soit régularisé sur l'année fiscale en cours. Cependant si certains salariés ont des difficultés, il est envisagé de procéder par avances.

Marie Barruche s'interroge sur la justesse des calculs. Céline Bardet conseille de remonter les problèmes par mail en cas de problème.

Raphaël Candelma observe qu'il n'incombe pas aux salariés de contrôler leur feuille de salaire. Céline Bardet répond qu'il y a eu déjà un contrôle à deux reprises en interne et en externe et normalement les calculs sont bons. Il y a eu également un audit sur le calcul des congés payés, mais si des salariés trouvent des anomalies, il leur est demandé de les signaler.

Marie Barruche a observé des anomalies sur les CP qui semblent ne pas être comptés sur le bon mois. Céline Bardet répond que le calcul ADP démarre le 1^{er} juin – antérieurement on était encore sous l'ancien système. Or les congés payés sont payés en décalé d'un mois et il y a un impact au cas où les CP ont été pris en mai. Et en effet quelques salariés avaient posé des congés au mois de mai. Elle ajoute que les auditeurs sont remontés sur les calculs faits les années précédentes et le calcul actuel, il s'agit d'un cabinet d'audit spécialisé dans la paye, ils ont tout revu et ont validé et confirmé nos modes de calcul. L'audit a été mandaté par la maison mère.

Pierre Stéfanelli observe que l'année précédente il n'y avait pas de prise en charge des primes.

Céline Bardet conclut en précisant que les mails doivent être envoyés à Dorine Perret avec copie à elle-même et confirme que ces remboursements de trop-perçus ne peuvent pas être étalés à cause d'une contrainte comptable et le regrette. La paye est quelque chose de fondamental et une paye juste est la base de toute gestion.

c) Les salariés cadres demandent un retour systématique sur leur feuille de paye du statut cadre qui a disparu le 1^{er} janvier 2019 sans aucun avis !

Il a été demandé à ADP d'ajouter cette mention qui devrait apparaître au plus tard en décembre et sûrement à partir de janvier.

d) Comment un salarié doit-il faire pour prétendre et demander un changement de groupe ou de niveau ?

La première étape est une discussion avec le manager et ensuite avec la RH.

Selon Marie Barruche, certains managers considèrent que c'est une sorte de « récompense », elle cite des cas où des personnes sont restées au même niveau alors qu'elles auraient dû normalement en changer. Elle donne l'exemple de la prime d'ancienneté qui augmente jusqu'à 18 ans et avant ce délai il est moins intéressant qu'avant de demander de passer dans le groupe 6 (antérieurement c'était 15 ans).

Raphaël Candelma demande quel est le coût pour l'entreprise en cas de changement de classification.

Céline Bardet répond qu'il y a un coût dans le cas où le salarié est au minimum du salaire prévu par la convention collective – mais les salariés LBR sont tous au-dessus. Un coefficient correspond à une qualification professionnelle et à un salaire minimum. A noter que sur la différence « cadre » et « assimilé cadre », dans l'entreprise on fait cotiser tout le monde à l'AGIRC et à l'ARRCO, y compris les non cadres.

Sur le terrain, selon Céline Bardet, toutes les personnes à niveau égal devraient avoir le même coefficient. Marie Barruche rappelle que tous les DM étaient classés 5D lorsqu'on a mis en place la classification. Pierre Stéfanelli ajoute que les DM n'ont pas tous le même coefficient, au cours de la réflexion sur la GPEC on a revu les définitions de poste. Céline Bardet propose d'examiner le dossier et revenir vers le CSE.

e) Retour sur les mesures prises durant la grève reconductible à compter du 5 décembre ?

Les salariés ont reçu un mail de la part de la DRH autorisant le télétravail les 5 et 6 décembre, avec également la possibilité d'organiser du covoiturage. Cependant la grève se poursuit depuis cette date. Quelle est la marche à suivre ? Est-ce qu'il y a des directives ou non de la part du Comité de direction, ou bien l'initiative est-elle laissée aux managers – dont certains ont donné des autorisations mais d'autres non ?

Céline Bardet confirme qu'il n'y a pas eu de nouvelle communication, cependant c'est aux managers de s'adresser directement à leurs équipes.

Bertrand Melin suggère l'envoi d'un mail par la DRH. Marie Barruche rejoint cette position en alertant sur la fatigue générée par cette situation. Bertrand Melin souligne que chacun fait en sorte de pouvoir travailler malgré la situation mais il n'y a pas de reconnaissance de cet effort de la part de la Direction. Raphaël Candelma ajoute que le télétravail ne change rien au bon fonctionnement de l'entreprise, et c'est peut-être préférable puisqu'on supprime le temps perdu dans les transports.

X – Questions diverses

a) Présentation évolution du fonctionnement STACI

En l'absence de Romain Cottard, Céline Bardet présente le document et transmettra les questions le cas échéant.

Le projet consiste à mettre en place une plateforme électronique de commande directe à partir du 1^{er} semestre 2020. Celle-ci permet :

- La gestion des articles : création et modification des articles en ligne, gestion des quantités autorisées, des quotas, du nombre de commandes par mois et la gestion de la mise en destruction.
- La gestion des équipes terrain.

Ce dispositif permettra un gain de temps et de traçabilité.

La plateforme est accessible pour les équipes terrain, toutefois Raphaël Candelma considère que les DR ne devraient pas y avoir accès. Céline Bardet le confirme, les délégués ainsi que certaines assistantes auront un accès.

Sur la question de la validation des commandes, Céline Bardet répond que c'est du ressort des affaires réglementaires. Les droits sont validés en amont par les AR et il n'y a pas de risque d'envoi de supports non autorisés. Une formation des équipes siège et terrain est prévue en fonction des plannings des réunions régionales.

b) Présentation du plan de formation prévisionnel des BU pour 2020

Intervention de Frédéric Carrois et Jeanne-Marie Betz.

Bilan du changement de base 360 Learning et points d'amélioration

Points clefs 360 Learning

- Avant chaque formation : un email en amont qui rappelle les procédures est envoyé. A noter qu'il ne faut jamais utiliser Internet Explorer où il y a des bugs.
- Les formations en ligne durent au minimum 6 semaines en temps d'ouverture.
- Le temps des évaluations est de 15 à 20 minutes.

Marie Barruche, et pour le terrain, remercie d'avoir fixé 20 minutes, ce qui diminue le stress et améliore le confort.

- Un certificat de réussite à chaque formation qu'on peut conserver.
- Un historique individuel qu'il est possible d'imprimer à la fin de l'année.

Il y a eu cette année 172 modules, 2214 questions, 106 documents, 10512 sessions – connexions. 99% des connexions n'ont posé aucun problème, il y en a eu pour 1%, soit au total 105 problèmes qui ont tous été résolus.

Tableau prévisionnel

Ce tableau n'est pas définitif, il peut évoluer en fonction des aléas. A noter que le temps de formation n'est pas fixé de façon rigide mais c'est un cadre.

Bertrand Melin revient sur l'historique où certaines formations n'ont pas pu être faites, et les temps attribués étaient différents suivant les cas.

Exemples de formations :

- Pharmacie
- Douleur –
- Formation initiale Environnement PSO et Méthadone : une formation en présentiel d'une semaine.
- Toutes les formations en ligne sont d'une demi-journée au minimum.
- Officine

Concernant l'évaluation DMS début janvier, Raphaël Candelma demande s'il s'agit de la VDO. M. Carrois répond qu'il s'agit de la date du séminaire : le 8 janvier. Jacques Ulrich se chargera de la journée de formation : le matin sur les jambes lourdes et les hémorroïdes et Ginkor Fort. L'après-midi il y aura les réponses aux questions. La VDO collective aura lieu en fin de journée. Le lendemain il y aura un temps de révision suivi des QCM en ligne. Le matériel est sur Ginkor Fort, sur les jambes lourdes et surtout sur les hémorroïdes.

M. Carrois signale l'obligation réglementaire de mentionner le temps de présence – en plus de la formation médicale, l'analyse de données, le calcul des primes etc.

• Commentaires

Marie Barruche signale des problèmes de téléchargement – par exemple sur la maladie coronarienne il y avait un film qu'elle n'a jamais pu visionner.

Jeanne-Marie Betz a conçu un mode d'emploi pour cliquer sur le lien et ouvrir avec un autre navigateur et elle précise à chaque formation d'utiliser un autre navigateur qu'Internet Explorer.

Qualité des formations

Céline Bardet rappelle une question posée à ce sujet.

M. Carrois pense qu'il s'agit plus particulièrement d'Ordipha – quelle que soit la qualité des DR, il reconnaît que le passage est difficile et on ne peut pas exiger des personnes qu'elles se forment très rapidement et puissent jouer aussi vite le rôle de formateur. Jacques Ulrich est un excellent formateur, cependant la cascade qui vient après n'est pas optimale. Ceci est vrai tant pour Ordipha que pour Seloken. Ce dernier produit sera une priorité du séminaire et il y aura l'intervention d'un cardiologue. Il confirme donc qu'une formation initiale doit se faire en présentiel.

Le CSE remercie Frédéric Carrois.

c) Les frais du mois d'octobre ont été payés très tardivement, quelle en est la raison ?

Selon Céline Bardet il n'y a pas eu de changement et cela s'est passé comme d'habitude. Marie Barruche suggère de retransmettre le calendrier 2020.

Selon Bertrand Melin il y a toujours un délai entre l'envoi du délégué au DR par la poste et celui du DR à l'assistante. Pierre Stéfanelli ajoute qu'il y a également les jours de congés etc. ce qui retarde d'autant la validation. Marie Barruche donne l'exemple d'une note de frais de juin qui a été remboursée en septembre.

d) La direction serait-elle d'accord pour créer une boîte mail entre elle et les élus pour régler au plus vite certaines problématiques du « quotidien » sans attendre la tenue d'un CSE ?

La réponse est oui. Céline Bardet doit revenir vers le CSE avec une proposition.

XI – Car Policy

La Car Policy va-t-elle évoluer très prochainement ? Certains laboratoires s'orientent vers des véhicules hybrides (Astra entre autres). Le Laboratoire envisage-t-il ce type d'option ?

Il n'est pas envisagé de revoir la Car Policy.

XII – Règlement intérieur CSE – Report

Lydie Merlin indique que le point sera repris ultérieurement afin d'intégrer des éléments abordés lors de la formation des élus ; ce qui permettra un travail plus en profondeur. La signature du règlement intérieur est donc reportée.

XIII – Questions urgentes

Validation des dates des CSE

Mois	Date	Jour	Heure	Instance
FEVRIER	6	MERCREDI	9H30	CSSCT Centrale; Lieu de point Puteaux
FEVRIER	20	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Puteaux
FEVRIER	27	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Saint Victor
MARS	18	MERCREDI	9H30	CSE Central
MARS	19	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Puteaux
MARS	26	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Saint Victor
AVRIL	29	MERCREDI	9H30	CSSCT Centrale; Lieu de point St Victor
MAI	14	JEUDI	9H30	CSE Central
MAI	15	VENDREDI	9H	CSE d'établissement Puteaux
MAI	28	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Saint Victor
JUILLET	16	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Puteaux
JUILLET	30	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Saint Victor
OCTOBRE	7	MERCREDI	9H30	CSSCT Centrale; Lieu de point Puteaux

OCTOBRE	21	MERCREDI	9H30	CSE Central
OCTOBRE	22	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Puteaux
OCTOBRE	29	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Saint Victor
DECEMBRE	2	MERCREDI	9H30	CSSCT Centrale
DECEMBRE	16	MERCREDI	9H30	CSE Central
DECEMBRE	17	JEUDI	9H30	CSE d'établissement Puteaux
DECEMBRE	22	MARDI	9H30	CSE d'établissement Saint Victor

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

CSE

12 décembre 2019



Performance Recordati Domestic – Fin novembre 2019

	MONTH					YEAR TO DATE				
	ACTUAL 11/2019	BUDGET 11/2019	SALES 11/2018	VARIATIONS		ACTUAL 2019	BUDGET 2019	SALES 2018	VARIATIONS	
				BUDGET	SALES				BUDGET	SALES
METHADONE GELULES	2 083 239	2 000 355	1 928 201	4,1%	8,0%	22 077 478	22 219 035	21 635 626	-0,6%	2,0%
METHADONE SIROP	589 917	552 733	639 877	6,7%	-7,8%	6 529 434	6 564 328	7 421 319	-0,5%	-12,0%
TOT.METHADONE BUSINESS UNIT	2 673 156	2 553 088	2 568 078	4,7%	4,1%	28 606 913	28 783 363	29 056 945	-0,6%	-1,5%
UROREC	1 461 173	1 448 304	1 496 010	0,9%	-2,3%	16 218 997	16 483 241	15 864 488	-1,6%	2,2%
LOGIMAX	626 511	642 387	608 860	-2,5%	2,9%	7 211 569	7 489 303	5 080 924	-3,7%	41,9%
TRANSIPEG	569 895	640 632	647 440	-11,0%	-12,0%	6 539 600	7 185 230	4 124 941	-9,0%	58,5%
ZANEXTRA 20/20	240 828	202 598	265 808	18,9%	-9,4%	2 837 321	2 815 283	2 799 250	0,8%	1,4%
LERCAPRESS 20/20	261 367	286 375	0	-8,7%	#DIV/0!	2 267 574	2 612 736	0	-13,2%	#DIV/0!
LEPTOPROL	241 921	323 402	2 593	-25,2%	9230,3%	2 234 718	2 898 158	779 771	-22,9%	186,6%
ORDIPHA	206 260	181 053	231 071	13,9%	-10,7%	2 005 716	2 035 990	2 030 510	-1,5%	-1,2%
CITRAFLEET	184 301	183 336	206 467	0,5%	-10,7%	1 865 698	1 976 367	1 925 997	-5,6%	-3,1%
SELOKEN	131 548	158 303	149 527	-16,9%	-12,0%	1 536 610	1 818 132	733 011	-15,5%	109,6%
COLOPEG	133 794	154 848	149 086	-13,6%	-10,3%	1 506 535	1 607 222	979 212	-6,3%	53,9%
TOT.ETHICAL BUSINESS UNIT	4 740 151	4 720 571	4 238 121	0,4%	11,8%	51 631 335	53 491 621	42 525 157	-3,5%	21,4%
HEXASPRAY	543 711	538 004	482 566	1,1%	12,7%	4 990 776	5 429 717	4 763 612	-8,1%	4,8%
HEXASPRAY EXOTIC	60 695	51 471	97 057	17,9%	-37,5%	650 053	555 508	574 106	17,0%	13,2%
TOTAL HEXASPRAY :	604 406	589 475	579 623	2,5%	4,3%	5 640 828	5 985 225	5 337 718	-5,8%	5,7%
EXOMUC	214 669	294 732	218 996	-27,2%	-2,0%	3 333 748	3 663 055	3 316 436	-9,0%	0,5%
ABUFENE	100 452	117 593	105 976	-14,6%	-5,2%	1 557 587	1 483 590	1 612 856	5,0%	-3,4%
HEXALYSE	55 449	86 611	57 117	-36,0%	-2,9%	716 753	939 385	815 069	-23,7%	-12,1%
HEXAMER	106 936	41 471	46 061	157,9%	132,2%	680 337	447 582	439 916	52,0%	54,7%
APHTAVEA	23 956	29 588	24 252	-19,0%	-1,2%	469 814	516 441	467 730	-9,0%	0,4%
HEXATOUX	15 099	41 038	11 417	-63,2%	32,2%	291 237	505 289	283 299	-42,4%	2,8%
TOT.OTC LBR	1 127 062	1 215 522	1 057 580	-7,3%	6,6%	12 797 843	13 707 603	12 404 946	-6,6%	3,2%
GINKOR	450 610	1 019 095	951 727	-55,8%	-52,7%	12 857 054	15 106 207	15 124 490	-14,9%	-15,0%
ALODONT	188 510	378 360	345 615	-50,2%	-45,5%	3 889 894	4 478 604	4 512 298	-13,1%	-13,8%
TOT. OTC TONIPHARM	639 120	1 397 455	1 297 342	-54,3%	-50,7%	16 746 948	19 584 811	19 636 789	-14,5%	-14,7%
LERCANIDIPINE	162 015	86 251	129 251	87,8%	25,3%	2 037 218	911 563	1 646 569	123,5%	23,7%
ENALAPRIL/LERCA	12 649	3 783	12 315	234,4%	2,7%	150 466	69 557	108 719	116,3%	38,4%
TOT.GENERICS	291 924	213 410	293 966	36,8%	-0,7%	3 256 675	2 437 289	3 607 377	33,6%	-9,7%
TOT.OTC BUSINESS UNIT	2 058 106	2 826 387	2 648 888	-27,2%	-22,3%	32 801 465	35 729 703	35 649 111	-8,2%	-8,0%
TOTAL NON PROMOTED	1 398 285	1 045 775	1 558 271	33,7%	-10,3%	12 960 078	12 413 692	14 804 070	4,4%	-12,5%
TOTAL RECORDATI Domestic	10 869 699	11 145 821	11 013 359	-2,5%	-1,3%	125 999 792	130 418 379	122 035 283	-3,4%	3,2%

Performance In Market – Fin octobre 2019

K€	MONTH				YTD				MAT			
	Recordati		Pharma Market		Recordati		Pharma Market		Recordati		Pharma Market	
	Value	Evolution	Value	Evolution	Value	Evolution	Value	Evolution	Value	Evolution	Value	Evolution
TOTAL	12 750	-1%	1 919 753	1%	120 161	3%	17 508 992	2%	142 688	4%	20 923 723	2%
Reimbursed Products	9 085	7%	1 747 458	2%	83 785	9%	15 904 547	3%	99 079	9%	19 026 035	3%
Reimbursed Generics	414	11%	320 096	-1%	4 024	-6%	2 947 691	1%	4 702	-14%	3 548 817	1%
Reimbursed Brand at 100%	236	43%	436 789	3%	2 108	204%	3 969 914	7%	2 312	234%	4 734 650	8%
Reimbursed Brand at 65%	5 825	9%	888 032	2%	52 569	8%	8 008 248	1%	62 063	8%	9 577 780	1%
Reimbursed Brand at 30%	2 490	0%	79 286	4%	23 870	3%	751 573	2%	28 559	5%	891 526	1%
Reimbursed Brand at 15%	120	-4%	23 256	-4%	1 214	194%	227 120	0%	1 443	249%	273 261	0%
Non Reimbursed Products	3 665	-15%	172 295	-6%	36 376	-8%	1 604 446	-7%	43 609	-5%	1 897 688	-8%

RANKING **37** **38** **37**

VOLUME	MONTH				YTD				MAT			
	Recordati		Pharma Market		Recordati		Pharma Market		Recordati		Pharma Market	
	Value	Evolution	Value	Evolution	Value	Evolution	Value	Evolution	Value	Evolution	Value	Evolution
TOTAL	2 950	-3%	257 237	0%	27 141	1%	2 294 656	-2%	32 446	2%	2 770 685	-2%
Reimbursed Products	2 227	0%	224 877	0%	20 934	4%	2 007 172	-1%	25 028	5%	2 430 463	-1%
Reimbursed Generics	71	-7%	84 144	0%	723	-20%	773 443	2%	865	-26%	929 895	2%
Reimbursed Brand at 100%	1	43%	1 265	1%	10	204%	11 864	2%	11	234%	14 140	2%
Reimbursed Brand at 65%	1 546	0%	113 495	1%	14 438	2%	983 399	-3%	17 259	2%	1 199 529	-3%
Reimbursed Brand at 30%	522	2%	16 342	-1%	4 882	4%	149 750	-4%	5 846	8%	179 159	-5%
Reimbursed Brand at 15%	87	-4%	9 630	-7%	881	195%	88 716	-3%	1 047	251%	107 739	-2%
Non Reimbursed Products	722	-13%	32 360	-3%	6 207	-10%	287 485	-3%	7 419	-9%	340 222	-4%

RANKING **17** **18** **17**

Gers Sell-in – Oct.2019

Performance In Market – Fin octobre 2019

October 2019		VOLUME										
PRODUCT	Value			Market Share			Evolution			Evolution index		
	Month	YTD	MAT	Month	YTD	MAT	Month	YTD	MAT	Month	YTD	MAT
UROREC	179 215	1 643 163	1 951 105	16,7%	16,3%	16,2%	11,0%	13,5%	13,5%	109	110	110
ZANEXTRA 20/20	27 082	250 596	293 502	2,2%	2,2%	2,2%	21,2%	28,0%	27,5%	116	123	123
LERCAPRESS 20/20	32 401	293 821	344 653	2,7%	2,6%	2,6%	21,7%	28,3%	28,8%	116	123	124
Total 20/20	59 483	544 417	638 155	4,9%	4,9%	4,8%	21,5%	28,2%	28,2%	116	123	124
LOGIMAX	54 116	505 547	601 479	9,9%	10,0%	10,0%	7,6%	11,9%	12,3%	105	112	113
TRANSIPEG	246 243	2 399 944	2 876 405	8,7%	8,8%	8,8%	-2,3%	-0,9%	-1,6%	98	99	98
SELOKEN	715 470	6 963 660	8 343 090	1,5%	1,5%	1,5%	-7,6%	-3,9%	-4,2%	95	99	99
CITRAFLEET	24 649	217 530	258 383	15,2%	14,7%	14,7%	2,5%	-0,5%	-0,6%	104	101	100
COLOPEG	18 338	172 235	204 554	11,3%	11,6%	11,6%	-2,7%	-3,6%	-3,9%	99	97	97
ORDIPHA	31 187	261 253	321 250	9,3%	8,6%	8,5%	1,1%	2,4%	2,0%	109	110	110
CAPS	48 702	447 415	531 039	27,3%	26,4%	26,3%	8,4%	10,3%	10,2%	107	108	108
SYRUP	19 284	185 361	222 430	10,8%	11,0%	11,0%	-6,3%	-5,2%	-5,3%	93	93	93
METHADONE	67 986	632 776	753 469	38,1%	37,4%	37,3%	3,8%	5,3%	5,1%	103	103	103
HEXASPRAY	182 992	1 522 598	1 910 435	24,4%	26,1%	25,8%	4,9%	10,2%	7,5%	103	104	102
EXOMUC	175 061	1 375 510	1 752 055	34,7%	33,6%	34,0%	3,2%	1,2%	-1,7%	103	102	101
GINKOR	98 474	1 154 033	1 352 487	13,2%	13,2%	13,3%	-10,2%	-11,1%	-10,5%	97	96	97
ALODONT	70 711	692 689	840 105	17,5%	18,1%	18,2%	-12,9%	-10,5%	-10,1%	88	93	93

- Zoryon
- Reagila
- Leptoprol
- Autres