

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

Vendredi 20 avril 2018 à 10 heures 30

Etaient présents

Direction

Stéphane Cohen
Anne Théry

Directeur Général
Directeur des Ressources Humaines

Invités

Pascal Fournier
Carlos Da Silva

Directeur BU Ethique
Responsable Services Généraux

Membres du 2^{ème} collège

Nathalie Biben
Marie Barruche
Valérie Marquet-Motti
Florence Cabassut
Alain Gnahoui

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

Membres du 3^{ème} collège

Bertrand Melin

Titulaire UNSA

Représentants Syndicaux

Isabelle Bezou-Morel
Cyril Fioux

Représentant Syndical CFDT
Représentant syndical CFTC

Absents excusés

Joël Dumez
Anne Rafinon
Caroline Sobel
Pierre Stéfanelli

Suppléant CFDT
Suppléante UNSA
Suppléante UNSA
Représentant Syndical CFE-CGC

La séance commence à 10 h 30.

I – Approbation du PV du CE du 22 mars 2018

Le procès-verbal de la réunion du 22 mars 2018 est approuvé sous réserve des modifications énoncées en séance.

II – Actualités de l'entreprise

Activité domestique France – fin du 1^{er} trimestre

Notre filiale termine légèrement au-dessus du budget à la fin du 1^{er} trimestre avec près de 400 K€ d'écart et une croissance de 1% par rapport à l'an passé.

BU Méthadone : La BU est en croissance de 6% ce qui est une bonne performance, et affiche un résultat 1% au-dessus de son budget.

BU Ethique : La BU est en croissance de +3% et de +9% au-dessus du budget – ce qui est dû en partie aux hypothèses faites sur les baisses de prix de Zanextra 20/10 et Wystamm et l'arrivée de leurs génériques plus tardive que prévu. A noter l'intégration des ventes de Leptoprol le 15 mars avec 200.000 euros de chiffre d'affaires. Les retours des professionnels de santé sont très positifs et nous sommes confiants pour l'avenir sur ce produit. A noter également la très bonne performance d'Urorec qui continue à être en forte croissance de 22% par rapport à l'année dernière.

BU OTC : Le trimestre se termine en retard par rapport aux objectifs et en baisse par rapport à l'année précédente. Le mois de février était cependant bon en ventes internes ; le mois de mars l'est également sur Hexaspray et Exomuc puisque ces spécialités ont été en croissance de respectivement 26% et 24%. La dynamique reprend donc sur la BU OTC ce qui est très positif et permettra de rattraper une partie du retard accumulé sur le mois de janvier.

Sur les génériques, on termine le trimestre loin du budget avec -21% par rapport à l'année dernière. Il y a eu une baisse de prix importante de l'oméprazole, prévue dans le budget. Le générique est en difficulté face à des concurrents de plus en plus agressifs.

Concernant Néo-codion, les résultats sont au-dessus du budget. Il y a eu des opérations ciblées ce qui a permis de bien repositionner le produit après une communication sur son bon usage qui a eu aussi un impact positif sur les ventes.

Valérie Marquet-Motti s'étonne que Logimax n'apparaisse pas sur les chiffres présentés par Stéphane Cohen et ce dernier lui répond que son intégration dans le portefeuille de notre filiale ne prend effet qu'au 1^{er} avril. Les chiffres sur ce mois indiquent néanmoins un résultat de +16% au-dessus du budget.

LBR dans le marché

Le marché est impacté par les génériques et également par le non remboursé sur le mois de février. LBR se comporte moins bien que le marché.

Florence Cabassut demande à quelle date le GERS Leptoprol sera communiqué aux réseaux et Stéphane Cohen évoque le mois de mai. Bertrand Melin précise qu'à sa connaissance, les ventes des 15 jours de mars où le produit a été présenté seront reportées sur le GERS d'avril. Il demande également s'il y a eu des commandes de Leptoprol. Stéphane Cohen lui répond qu'il y a eu des renouvellements de commande ce qui est bon signe à un mois du lancement.

Des questions de délais d'approvisionnement de Leptoprol sont soulevées et Stéphane Cohen recommande de faire remonter le sujet car il n'est pas normal d'attendre 48 heures un médicament.

III – Présentation des évolutions de la politique de téléphonie mobile

Intervention de Carlos Da Silva.

La téléphonie mobile professionnelle a été mise en place au sein de notre entreprise il y a deux ans. Après prise en compte des retours, notamment sur le débit insuffisant de 3 gigas sur les datas au niveau du e-learning, la Direction a souhaité mettre en place des solutions et à la suite d'un appel d'offre, il a été décidé de changer d'opérateur et de passer chez SFR.

La téléphonie comprenait un forfait illimité en appels et SMS ainsi que 3 Gigas d'internet. Désormais on passe à un forfait illimité en datas en France et limité à 50 gigas en Europe. Les SMS seront également illimités en Europe et en Amérique du nord. Le téléphone mobile sera un I-Phone 7 pour un usage exclusivement professionnel.

La discussion se poursuit sur l'utilisation du téléphone à titre personnel. Stéphane Cohen rappelle que l'utilisation à titre personnel du téléphone est considérée comme un avantage en nature. Donc l'usage de ce téléphone est strictement professionnel avec une marge de tolérance. Valérie Marquet-Motti demande si l'entreprise a connaissance des communications passées par les collaborateurs. Anne Théry rappelle les règles que vient d'énoncer Stéphane Cohen. Valérie Marquet-Motti suggère d'offrir aux collaborateurs le choix d'utilisation personnelle même s'ils doivent payer un avantage en nature. Certes il s'agit d'une relation de confiance mais tout serait plus clair s'il était possible d'opter pour l'utilisation personnelle. Quant au coût, celui-ci resterait limité, de l'ordre de 5 €, coût estimé de l'avantage en nature.

Stéphane Cohen répond que ce n'est pas la politique du groupe et que cette option n'a pas été choisie. Anne Théry souligne que la Direction n'a jamais regardé le détail des communications depuis la mise en place de cette téléphonie. S'il était constaté des irrégularités de consommation, ce serait néanmoins identifié.

Carlos Da Silva explique que l'idée est d'avoir un environnement professionnel Recordati et cela exclut l'utilisation d'applications non autorisées pour des raisons de sécurité.

Les collaborateurs pourront envoyer au service support IT des demandes concernant des installations d'application et si la demande est acceptée, l'application sera installée sur tous les mobiles.

Jacques Guillon mentionne les mises à jour à faire régulièrement sur ce type de téléphone et Carlos Da Silva explique que tous les I-Phones sont paramétrés à l'identique. Ce choix de mobile permet aussi d'enrichir l'offre en termes d'applications.

Carlos Da Silva annonce une mise en place de cette nouvelle téléphonie avant les congés d'été, sachant que les mêmes numéros seront conservés. Il est prévu une phase de test. Les anciens téléphones devront être restitués à l'occasion de réunions ou de séminaires. L'achat de coques de protection pour les nouveaux appareils sera remboursé. Carlos Da Silva précise qu'en cas de vol ou de casse de ces nouveaux téléphones, on renverra aux collaborateurs leur ancien téléphone.

IV – Présentation des évolutions de la car policy

Intervention de Carlos Da Silva.

Il a été décidé de maintenir les loyers ainsi que l'offre existante depuis un an avec Alphabet – à noter que le prix de vente de la nouvelle Mercedes Classe A a augmenté de 2500 € et que les remises ont été diminuées de 4%.

La participation s'échelonne de 91 € à 180 €.

Il y a une quinzaine de voitures sur 4 segments différents – compacte, berline, monospace et SUV - pour donner le choix, contrairement à d'autres pays d'Europe où il n'est prévu qu'un véhicule par catégorie de salarié.

Les DR ont le choix parmi ces 15 véhicules plus une gamme spécifique : Mercedes Classe CLA et CLA Shooting break, Mercedes Classe C, Volvo S 60.

Le choix est similaire à celui de l'année dernière. La Kadjar reste une bonne voiture, prévue au catalogue, toutes les autres voitures sont restées au même niveau de prix à l'exception de la classe A + 22€ de participation et la classe B + 14 € ces hausses sont dues, à la sortie du nouveau modèle pour la classe A et à la perte en Valeur Résiduelle pour la classe B.

Carlos Da Silva annonce de nouvelles normes sur les véhicules sociétés (WLTP) en termes de taxe carbone. Il reste encore 4 ans de réflexion pour étudier la possibilité de proposer des véhicules essence face aux véhicules Diesel. Les hybrides sont quant à eux des véhicules qui ne permettent pas d'effectuer d'importants kilométrages, ce sont des voitures de ville et sur l'autoroute on revient vite en mode thermique (essence). Il y a néanmoins une réflexion au sein du Groupe à ce sujet.

Florence Cabassut demande quels sont les délais actuels de livraison. Carlos Da Silva lui répond deux mois et demi à trois mois. En début d'année c'est un peu plus long. En principe pour des commandes passées ce mois-ci, les collaborateurs devraient être en possession de leur nouvelle voiture avant les vacances ; les commandes vont s'échelonner jusqu'à la fin du semestre.

Florence Cabassut signale que certains collègues n'ont pas compris les dates d'utilisation du forfait lavages. Carlos Da Silva précise que c'est de Mai à avril N+1 et non en année civile – on repart donc de zéro à partir de mai (NAO 2018). C'est aux collaborateurs de gérer eux-mêmes leur abonnement.

Les membres du CE remercient Carlos Da Silva qui quitte la séance.

V – BU Ethique

Intervention de Pascal Fournier

Il a été demandé au séminaire de janvier à Pascal Fournier de se rapprocher du règlementaire pour revoir les modalités des opportunités midi (augmenter le nombre de médecins qu'il est possible d'inviter lors des impromptus) et permettre la remise en place des petits déjeuners (comme le font les autres laboratoires) tout en respectant les contraintes réglementaires. N'ayant pas de réponse à ce jour, qu'en est-il ?

Le sujet est complexe, notamment sur l'aspect réglementaire, Pascal Fournier indique qu'une réflexion est en cours en lien avec la Direction générale. Le sujet reste donc ouvert et une réponse sera donnée prochainement.

Avec le lancement de Leptoprol, il est demandé au réseau DMS de ne visiter que les urologues en avril, mai et juin avec des fréquences plus importantes ce qui implique de rencontrer certains médecins en dehors des plages de rendez-vous. La charte de la visite médicale prévoyant de respecter le mode de réception des médecins, le laboratoire peut-il envoyer aux DMS un courrier précisant que durant cette période il leur est demandé de ne pas tenir compte de cet article de la charte ?

Stéphane Cohen répond par la négative.

Quel est le système de primes pour LOGIMAX sur le T2 ?

Pascal Fournier se réfère à un courrier qu'il a adressé aux DR à ce sujet. Dans le contexte du marché qui est très changeant, notamment eu égard à l'arrivée des génériques, on a peu de visibilité. Il souhaite attendre le GERS de mars pour voir comment évolue le marché. Les DR doivent se rapprocher collectivement et individuellement de chaque délégué médical pour expliquer le sujet.

Nathalie Biben précise qu'il s'agit bien du T2 et non du T1 qui ne change pas. Bertrand Melin confirme que les DR ont bien reçu ce mail et qu'une présentation aux équipes a été faite par les DR lors des récentes réunions régionales. Pascal Fournier ajoute que l'objectif est de proposer le meilleur système de prime qui serve à la fois la stratégie du produit du laboratoire et la motivation des équipes. Dans un marché changeant c'est assez compliqué à faire tant qu'il n'y a pas davantage de visibilité.

Concernant T1 Pascal Fournier a fait tout ce qui était possible pour optimiser les montants en prévoyant un sur-bonus en cas de validation de la prime de Logimax et Zanextra. L'idée étant aussi d'obtenir pour T2 le meilleur niveau d'espérance. Cela avait été expliqué et transmis à chaque DR qui avait pour mission d'en faire part à son équipe tant collectivement qu'individuellement, si nécessaire, par exemple lors d'un duo.

Stéphane Cohen conclut que le système de primes de Logimax sera donné dès que le GERS de mars sera connu.

Est-ce une consigne de la direction de demander aux DR que les délégués fassent un compte-rendu du travail effectué (prise de rendez-vous analyse des résultats, invitations, etc...) lors des demi-journées administratives ?

Pascal Fournier répond que ce n'est pas une de ses consignes. Cependant, chaque manager a la latitude de demander ce qui a été fait.

Marie Barruche rappelle que la demi-journée administrative a été accordée par la Direction après de nombreuses demandes, elle ne voit pas pourquoi il faut faire une demande trois semaines à l'avance en plusieurs exemplaires ; il n'est pas normal que des demi-journées soient refusées et il est exaspérant de voir revenir ce genre de questions. Il s'agit d'une mesure qui est acquise et qui devrait aller de soi.

Alain Gnahoui ajoute que l'idée de la demi-journée était une idée du COPIL et la Direction avait bien dit qu'il y avait simplement à informer la hiérarchie et non faire un compte-rendu.

Marie Barruche signale des contraintes de délais imposées dans certaines régions et des refus. Stéphane Cohen répond qu'il n'y a aucun délai préalable. Alain Gnahoui confirme l'information, ce sont probablement des excès de zèle de la part de certains DR.

Pascal Fournier donne un exemple le concernant : le lundi ses DR sont en travail administratif et il ne leur demande pas ce qu'ils font de leur journée, c'est une question de confiance.

Les règles concernant cette demi-journée sont rappelées en annexe du procès-verbal.

Selon les liens de la transparence, quels sont les budgets supplémentaires dont ont bénéficié certains DMS (congrès, subventions pour associations, RP...) sur les secteurs de Paris, Lyon et Marseille et ainsi les corréler aux résultats que ces derniers ont obtenus ?

Concernant les allocations de ressources, il y a le plan marketing mais également des plans d'action sectoriels sur la base d'opportunités proposées par le DMS au DR qui évalue ensuite la solidité de la proposition. Le cas échéant elle est présentée à Pascal Fournier qui peut ainsi se positionner. Certaines propositions ont été éligibles par ce moyen et elles sont susceptibles d'être mises en place partout en France.

La condition est donc qu'il y ait une proposition initiale de la part de la personne concernée qui assure la promotion locale. Actuellement tout ce qui a été soumis a été évalué et ratifié par Pascal Fournier.

Florence Cabassut évoque le cas de plusieurs collaborateurs qui se sentent défavorisés par rapport aux trois secteurs prioritaires ayant bénéficié de plus de budget qu'eux. Pascal Fournier lui demande si des propositions d'opportunités ont été remontées par le manager des autres collaborateurs ce qu'elle ignore.

Stéphane Cohen ajoute que le cas se pose de façon générale, par exemple à Paris où il y a des secteurs prioritaires en urologie on était en sous-implantation massive. C'est pour cette raison qu'il a été décidé d'investir davantage pour faire remonter la part de marché et permettre de préparer l'arrivée de Leptoprol. Cette stratégie a été payante.

Pascal Fournier rappelle que ce plan d'action a été présenté en plénière devant tous les délégués et concernant Urorec, 12 points ont été abordés notamment la situation parisienne où la part de marché était trois fois inférieure à la France ; il y a eu un rattrapage en un an. Tout était transparent puisqu'il y a eu des annonces dès le départ.

Pour répondre aux interrogations des membres du CE sur les conditions et les délais, Pascal Fournier donne l'exemple du plan Urorec : il a commencé le premier semestre en prenant un risque sachant qu'il y avait le second semestre pour se rattraper comptablement si nécessaire, les RP du soir Urorec peuvent être faites en nombre illimité et chacun a eu le loisir de faire des propositions. Il en est de même pour les RP avec les urologues. Il a aussi doublé les places de congrès et s'il y a des cas particuliers ils seront étudiés. Il ajoute qu'au niveau des budgets ceux-ci sont tenus. Enfin il a demandé par écrit à un DR de ne pas répercuter directement la demande du Délégué, car c'est son rôle de faire une première analyse et d'évaluer la proposition.

Certaines réunions régionales du mois d'avril ont été organisées les 3 et 4 avril avec des délais d'acheminement importants imposant des départs très matinaux. Serait-il possible de sensibiliser les managers sur l'organisation des réunions sur des lieux plus centraux de leurs régions et pas le lendemain d'un jour férié ?

Lorsqu'il y a une réunion importante il est important de trouver l'épicentre sur la région afin de ne pénaliser personne. Par ailleurs, Pascal Fournier peut citer au moins deux régions où il y a eu des propositions de DR pour décaler les dates et cela a été accepté. Donc lorsqu'il est raisonnable de modifier certaines choses ce n'est pas exclu. Concernant le choix de la localisation de la réunion, cela ne peut jamais être parfait, mais il est possible de trouver un consensus sur un lieu central afin d'éviter des trajets trop longs.

Valérie Marquet-Motti mentionne les régions qui s'étendent du nord au sud. Dans ce cas, Pascal Fournier a préconisé de faire la réunion à Paris Orly, ce qui a été le cas pour deux DR. Cela évite de la perte de temps. Cyril Fioux évoque également la typologie des hôtels.

Pascal Fournier donne l'exemple d'une réunion qui a eu lieu dans un Ibis, qui est de l'hôtellerie standard. Les délégués concernés ont été dîner le soir des fruits de mer à La Marée à Rungis. Il y a un budget et dans ces limites, les DR font attention à choisir un lieu professionnel et agréable parce que les équipes l'apprécient – sachant qu'en saison haute il faut réserver à l'avance et que les prix sont plus élevés. Il conclut que c'est un point d'attention parce que, eu égard à la taille de l'entreprise, les efforts du management pour trouver des lieux plus agréables à coût équivalent, font une vraie différence.

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

VI – BU OTC

Est-ce une consigne de la Direction de demander aux AP d'envoyer quotidiennement à leur DR un SMS récapitulant le nombre d'offres effectuées dans la journée ?

Stéphane Cohen répond qu'il ne s'agit pas d'une consigne, même si la Direction n'y est pas opposée. Il s'agit de l'initiative d'un DR et les autres DR de cette BU ayant trouvé l'idée intéressante l'ont également adoptée ; ils essaient d'avoir un reporting le plus régulier possible de façon à mieux motiver leur équipe, parce que c'est une émulation et une façon d'assurer un suivi le plus précis et régulier possible.

Cyril Fioux ajoute que certains AP ont du mal avec cette pratique qui ajoute encore de la pression.

Stéphane Cohen l'entend et demande s'il y a d'autres questions.

Marie Barruche conclut que la Direction n'est pas opposée à ce genre de pratique.

Stéphane Cohen comprend que cela peut impliquer du stress, cependant il faut voir comment les choses sont faites et quelle est la teneur du SMS. On peut continuer à utiliser ce moyen de communication et le rendre moins anxiogène.

Cyril Fioux suggère de conseiller un créneau horaire à ne pas dépasser pour l'envoi de ces SMS. Stéphane Cohen ajoute qu'il est préférable d'éviter d'envoyer des SMS à 20 heures le vendredi. Il y a des règles de bienveillance en termes de formulation et des règles d'horaires définies par l'entreprise dans le cadre du droit à la déconnexion.

VII – BU Addictologie douleur

Information sur l'optimisation des régions.

Anne Théry indique qu'on ne va pas traiter le sujet au cours de cette réunion. A ce jour il n'y a pas de modification.

Le point est donc reporté et n'est pas d'actualité.

VIII – Formation :

Pourquoi faire effectuer la formation des 7 modules règlementaires en pleine période de RP et RDV alors que certaines périodes comme le mois de juillet par exemple sont difficiles à travailler pour les collaborateurs ?

Anne Théry rappelle qu'il y a eu une réponse à cette question au CE précédent. Concernant le mois de juillet, Stéphane Cohen indique que l'entreprise a des engagements règlementaires et doit valider les cartes des visiteurs médicaux avant le mois de juin. Anne Théry ajoute que l'entreprise ne peut pas prendre de risque et ne pas respecter la date butoir.

IX – Séminaires et réunions :

Pourquoi y a-t-il désormais une différence de « traitement » entre les DM d'un côté et les DMS/AP/ASR ? Les DM s'étonnent que DMS, AP et ASR soient désormais systématiquement réunis lors des séminaires ou réunions dans des hôtels plus luxueux et des restaurants plus prestigieux que ceux auxquels ont accès les DM lors des réunions. Quelle est la position de l'entreprise face à ces inégalités ?

Stéphane Cohen réfute ces affirmations : il n'y a pas de différence de traitement et il est choqué par ces propos.

X – Point d'avancement sur l'enquête qualité de vie au travail 2018

Anne Théry indique qu'il y a eu un point la veille sur ce sujet au CHSCT. Il y a eu deux réunions du COPIL qui a validé et aménagé le questionnaire qui sera distribué en mai à tous les salariés de notre entreprise. Des mails leur seront également envoyés à intervalles réguliers pour les informer des objectifs de l'enquête, de son déroulement et de la confidentialité à maintenir.

Le CHSCT a demandé que ce point apparaisse dans le procès-verbal pour que les salariés puissent être rassurés. Les collaborateurs répondront à l'enquête sur la base du volontariat. Arthur Hunt est chargé de la gestion de l'enquête – réponses, traitement, etc. – rien ne passe par l'entreprise et rien ne lui sera communiqué.

Concernant le calendrier, l'enquête sera diffusée à partir du 22 mai. Il y aura des rappels en amont pendant trois semaines. Cela permettra aux personnes absentes ou en congés d'avoir le temps d'y répondre soit par un code d'accès permettant de se connecter, soit sur papier notamment pour St Victor où tout le monde n'a pas d'adresse professionnelle.

Les résultats seront connus à la mi-juin au plus tôt. Il y aura une restitution au CHSCT puis aux salariés à la rentrée comme cela a été fait il y a deux ans - soit lors de réunions plénières, de séminaires de rentrée ou par un autre moyen de communication à définir tel que l'informatique mais également par une communication sur papier comme il y a deux ans.

Il est prévu de travailler avec la COPIL à la rentrée sur l'analyse des résultats, étudier comment l'entreprise peut s'améliorer, quels sont les sujets nouveaux, les progrès réalisés par rapport à l'enquête d'il y a deux ans etc... Une communication sera ensuite faite aux salariés sur le plan d'action à mettre en place.

Nathalie Biben demande quel était le pourcentage de réponses des salariés lors de la dernière enquête et Anne Théry indique plus de 80% sur l'établissement de Puteaux (siège et réseaux). Le pourcentage global entreprise avait baissé en raison du score plus bas réalisé à Saint-Victor. L'objectif est de faire aussi bien car ce taux permet d'avoir une vision représentative de l'avis des salariés par rapport à tous les sujets qui sont abordés. Elle conclut qu'il y a eu un bon renouvellement des collaborateurs impliqués dans la réalisation de cette enquête et toutes les fonctions sont représentées.

XI – Œuvres sociales

Budget Œuvres sociales

- Compte principal : 101 550,75 €
- Compte sur livret : 4 173.04 €

La commande des chèques ANCV va être lancée.

Budget de fonctionnement

- Compte principal : 54 301,35 €
- Compte sur livret : 157,97 €

XII – Questions urgentes

Assistance à la mise en place du CSE

Nathalie Biben soumet au vote des membres du CE le financement d'un conseil pour l'assistance de la mise en place du CSE.

QUESTION : Etes-vous favorables ou défavorable au recours à un conseil pour la mise en place du CSE ?

Le vote s'effectue à main levée et les 5 votants sont :

- Nathalie Biben, titulaire
- Valérie Marquet-Motti, titulaire
- Bertrand Melin, titulaire
- Marie Barruche, titulaire
- Florence Cabassut, suppléante.

Votes favorables : 5

Le vote est acquis à l'unanimité.

Les membres du CE sont consultés sur le choix du Cabinet et doivent choisir entre le cabinet Altalexis et le cabinet Syndex assisté de l'avocat Michaël Klein.

Le vote s'effectue à main levée et les votants sont au nombre de 5 :

- Nathalie Biben, titulaire
- Valérie Marquet-Motti, titulaire
- Marie Barruche, titulaire
- Bertrand Melin, titulaire
- Florence Cabassut, suppléante.

.

Le cabinet Syndex et Michaël Klein sont choisis à l'unanimité.

Choix d'un hôtel en périphérie d'un secteur

Nathalie Biben communique le message suivant :

Pourquoi refuse-t-on à une ASR de faire de l'hôtel en périphérie de son secteur alors qu'elle est restée dans un forfait qui ne dépasse pas 120 € sous prétexte qu'elle n'a pas le droit.

En fait le choix de la collaboratrice a pour but d'être dans un endroit au calme et en sécurité et cela concerne son activité sur le 93 et le 94. Elle a choisi de dormir à Paris, donc une zone limitrophe.

Cette personne fait beaucoup de nuits d'hôtel car son activité concerne essentiellement ces deux départements et ce refus lui a été annoncé de façon assez agressive et elle est fatiguée et dépitée par cette situation.

Stéphane Cohen note la question pour éclaircir ce point. Anne Théry ajoute qu'elle va se rapprocher de la Direction de BU pour comprendre la situation.

Nathalie Biben demande si, en cas de situations limites, il y a une autorisation de dormir hors secteur, et elle mentionne des précédents dans son propre cas. Elle rappelle que le forfait nuit d'hôtel parisien est de 140 € et que cette personne est bien restée dans le forfait de 120 € qu'elle aurait dû utiliser sur son secteur.

Anne Théry comprend qu'on puisse souhaiter éviter la localisation 93 – 94 pour des raisons de sécurité, et le problème ici ne provient pas du montant du forfait.

Actualisation du forfait repas midi dans MI

Marie Barruche constate que le montant du forfait repas midi 2018 n'a toujours pas été actualisé dans MI et demande que la modification soit rapidement faite.

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