

Réunion Délégué Syndical

Jeudi 14 novembre 2019
de 16h à 17h30

Biologie Servier

Salle Villandry/Sully sur Loire

Information importante :

La réunion est organisée
en dehors du temps de travail



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Votre confiance fait de nous la 1ère organisation syndicale.

Notre diversité fait notre richesse.

Ecrivez-nous :



bs.cfdt@yahoo.com

1. Mission Syndicale

Notre union fait notre force.

Avançons ensemble, écrivons et construisons notre avenir...



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

2. Négociation Périodique Obligatoire

LA Cfdt EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



Cfdt:

S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS

Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

- 5 réunions réalisées du 11/09/2019 (réunion de cadrage)
au 05/11/2019 (réunion de signature)
 - Direction (DRH + Droit Social)
 - CFDT (DS + Sandrine et Laura)
- 5 thématiques obligatoires
 - Politique salariale
 - Durée effective et Organisation du Temps de travail
 - Partage de la valeur ajoutée
 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Qualité de Vie au Travail
- 1 thématique non obligatoire souhaitée par la CFDT
 - Accord intergénérationnel et séniors



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Politique salariale :

La CFDT souhaite une enveloppe de 3% dont :

- 1,5 % pour la part fixe en raison de l'inflation égale à 1,2% au 1er octobre 2019;
- 1,5% au mérite.

La CFDT demande une part fixe pour l'ensemble des salariés pour compenser l'augmentation du coût de la vie.

Pour la CFDT: « C'est en priorité sur la valeur de son travail que se mesure l'engagement du salarié dans l'entreprise et c'est le salaire qui en est la contrepartie principale. »

En cas d'absence de politique salariale, la CFDT demande à privilégier la « promotion » par l'intermédiaire d'un changement de groupes et niveaux.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Politique salariale (Suite) :

La CFDT souligne qu'au regard de la transformation de la Recherche Servier en cours, les collaborateurs se sont très fortement investis malgré un climat d'incertitude au quotidien rythmé par de nombreuses annonces anxiogènes depuis le 30 juin 2016.

Dans ce contexte tendu, il n'y a eu aucun mouvement social sur Biologie Servier.

Quoiqu'il arrive, l'ensemble des collaborateurs de BS a su faire preuve de professionnalisme en absorbant la charge de travail malgré la diminution notable de l'effectif de BS depuis 2016 (estimé par la CFDT à environ 100 personnes en 2016 vs. environ 75 en 10/2019).



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Politique salariale (Suite) :

La Direction informe l'organisation syndicale qu'elle ne saurait confirmer à ce stade de l'année la mise en place d'une politique salariale pour l'exercice 2019/2020.

Dans tous les cas, la Direction a rappelé son attachement à récompenser les efforts de chacun de manière individuelle et ainsi, à privilégier une augmentation au mérite et non une augmentation générale qui n'aurait pas de sens avec les messages de contribution et de performance qui sont délivrés à chaque collaborateur tout au long de l'exercice.

En cas d'absence de politique salariale, la Direction confirme qu'une attention particulière sera portée aux collaborateurs méritant une promotion au cours de l'exercice.

A titre d'information, l'effectif social de BS au 30 septembre 2019 est de 85 collaborateurs.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Prévoyance Maladie :

Compte tenu des accords en vigueur, la CFDT n'a pas de propositions en la matière.

La Direction confirme le maintien du régime actuel de niveau Groupe.

Epargne Salariale :

Compte tenu des accords en vigueur, la CFDT n'a pas de propositions en la matière.

La Direction confirme le maintien du régime actuel de niveau Groupe.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Durée effective et Organisation du Temps de Travail :

La CFDT demande la possibilité d'annualiser les RTT comme cela est réalisé dans d'autres sociétés.

Elle souligne que plusieurs sociétés ont mis en place ce système sans déséquilibrer l'organisation du travail malgré l'utilisation d'horaires en équipes différents (3x8).

La CFDT propose la réalisation d'un essai de 6 mois suivi d'un retour sur expérience.

Dans un souci d'équité, la CFDT demande à ce que tous les salariés puissent prétendre à récupérer du « temps compensateur » si nécessaire afin qu'il n'y ait pas de disparité entre les services.

La CFDT demande la possibilité d'utiliser le crédit d'heures dans le cas d'un surcroît de travail exceptionnel en fin de mois pour que le report ne soit pas limité à 3h54 au début du mois suivant.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Durée effective et Organisation du Temps de Travail (Suite) :

Enfin la CFDT souligne que le système utilisé actuellement ne permet pas dans le cas d'un surcroît de travail d'utiliser le crédit d'heures et demande la possibilité de pouvoir utiliser les heures accumulées sans écrêtage systématique en fin de semaine et fin de mois.

A cet effet, elle propose :

- Qu'une souplesse soit mise en place pour un glissement des heures accumulées sur le mois d'après;
- La réalisation d'un essai de 6 mois suivi d'un retour sur expérience.

La CFDT souligne que le système est en contradiction par rapport à la législation en vigueur et alerte sur le fait que cet écrêtage systématique peut s'apparenter à du « travail dissimulé » au sens légal de l'inspection du travail.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Durée effective et Organisation du Temps de Travail (Suite) :

Les deux demandes posent la même difficulté : le rythme de travail au sein de Biologie Servier. Le système actuel basé sur la confiance et la variabilité des horaires, laisse à chaque collaborateur la possibilité d'organiser son temps de travail.

La Direction a insisté pour rappeler que ces questions sur le temps de travail doivent être évaluées dans leur globalité et ce afin d'arriver à un système équilibré qui ne saurait être traité indépendamment des réflexions en cours sur l'organisation future de la Recherche.

La Direction peut demander la mise en place d'heures supplémentaires lorsqu'une surcharge de travail ne peut pas être lissée sur la période considérée. Après étude sur une année de recul, la Direction souligne que peu de collaborateurs sont dans la situation décrite en fin de mois. En effet, l'écrtage n'a pas ou peu d'impact pour le collègue Employé Technicien Agent de Maîtrise, la très grande majorité des collaborateurs ne perdant pas de temps en fin de mois. Pour le collègue cadre cette proportion est plus faible. Néanmoins, compte tenu de l'hétérogénéité dans ce collègue la Direction fera un rappel sur le sujet.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Durée effective et Organisation du Temps de Travail (Suite) :

S'agissant des RTT, il s'agit d'une question qui doit se justifier et s'inscrire dans l'organisation et la planification du travail de manière plus globale, comme cela a été le cas notamment sur LSI.

Néanmoins, il faut noter que le taux d'absentéisme du mois d'avril au mois d'Août 2019 (CP, RTT) est situé entre 20 et 50% sur le dernier exercice (hors congés pour formation, maladie). La Direction souligne que l'annualisation des RTT compliquerait sensiblement l'organisation du travail sur cette période.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Partage de la valeur ajoutée :

La CFDT demande la possibilité de bénéficier de la prime exceptionnelle défiscalisée (reconduction 2019), appelée « prime Macron», dans le cadre de l'intéressement des entreprises en supplément du versement de la Prime de Contribution aux Résultats.

La CFDT précise que cette prime est défiscalisée jusqu'à un montant de 1.000 euros par salarié dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC.

Au 07/10/2019 :	
SMIC brut = 1.522 €	SMIC net = 1.172 €
3 SMIC bruts = 4.566 €	3 SMIC nets = 3.516 €

Elle informe la Direction qu'une telle prime a été accordée à l'ensemble du personnel éligible de DIOR.

La Direction n'envisage pas d'attribuer cette prime en sus de la Prime de Contribution aux résultats versée en décembre de chaque année.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

La CFDT fait remarquer que l'index femme-homme de BS n'est pas communiqué sous WIP'S.

La Direction rappelle qu'en vertu des dispositions légales en vigueur la publication des index pour les sociétés de moins de 250 collaborateurs interviendra en mars 2020.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail :

Pause méridienne :

La CFDT souhaite la possibilité d'utiliser la plage complète du midi (11h30/13h45) et donc étendre la possibilité de prendre une pause de 2h15 au lieu d'1h30 au maximum.

Dans un souci d'organisation du travail, cette possibilité se ferait en bonne intelligence dans la concertation de l'ensemble des parties (collaborateur/manager/équipe).

Elle pourrait être utilisée dans le cadre de rendez-vous de santé, rendez-vous personnels, etc. Ces horaires seraient bien entendus enregistrés dans l'application CHRONOS.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail (Suite) :

Pause méridienne (Suite) :

La souplesse dont bénéficient déjà les collaborateurs de Biologie Servier en raison de la variabilité des horaires leur permet d'organiser leur journée de travail à leur convenance (2h30 de plage fixe le matin et 2h l'après-midi, 1h le vendredi).

Néanmoins la Direction accède à cette demande et autorise la prise complète de la pause méridienne de 2h15. Elle rappelle que chaque collaborateur doit renseigner scrupuleusement dans l'outil CHRONOS ses horaires de travail, y compris ceux de la pause méridienne.

Cette disposition supplémentaire doit pouvoir permettre également une plus grande souplesse dans l'organisation du travail notamment lorsque des activités doivent être réalisées au cours de la journée sur une grande amplitude horaire.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail :

Télétravail :

La CFDT souhaite un assouplissement de certaines règles de télétravail :

- Demande d'élargissement des critères d'éligibilité en cas de caractère occasionnel (intempéries, en cas de mouvements sociaux qui perturbent les transports) ou de caractère exceptionnel (soucis de santé, surcroît d'activité)

Pour exemple, un Technicien Agent de Maîtrise éligible au télétravail pourrait prétendre à un jour de télétravail dès lors qu'il aurait de nombreux résultats à analyser (reporting).

- Demande la possibilité de modification dans la semaine du jour de TT déclaré (ex. : formation le jour de TT déclaré ou réunion IRP, ...)
- Dans le cadre de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, la CFDT souhaite laisser la possibilité aux collaborateurs éligibles au TT de bénéficier d'un ou plusieurs jours supplémentaires de TT non fixes par semaine.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail (Suite) :

Télétravail (Suite) :

- La CFDT propose de simplifier et d'uniformiser la gestion des horaires des jours de TT avec la gestion des horaires sur BS.

Les outils mis à disposition (Link, mails, ...) permettent une communication réactive qui n'entraînerait pas de dysfonctionnement de l'organisation du travail au quotidien.

Les horaires de télétravail sont actuellement définis au préalable pour chaque collaborateur avec notification sur un document papier pour que chaque manager en ait connaissance.

Dans le cas d'un manager qui a 3 collaborateurs en télétravail dans son équipe, il est potentiellement possible que les 3 collaborateurs n'aient pas choisi initialement les mêmes horaires.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail (Suite) :

Télétravail (Suite) :

- La CFDT propose de simplifier et d'uniformiser la gestion des horaires des jours de TT avec la gestion des horaires sur BS.

...

La demande de la CFDT permettrait à chaque télétravailleur d'utiliser les mêmes plages fixes et variables que celles définies quotidiennement pour les collaborateurs qui ne sont pas en télétravail. Cette demande éviterait de notifier sur papier des horaires potentiellement différents par collaborateur au sein d'une même équipe et permettrait en bonne intelligence et équité d'utiliser les mêmes règles d'horaires définies pour l'ensemble des collaborateurs de Biologie Servier.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail (Suite) :

Télétravail (Suite) :

La Direction rappelle les règles en vigueur et souligne que le dispositif existant prévoit d'ores et déjà un télétravail occasionnel en cas d'intempéries ou de grève. De même, le système actuel prévoit la possibilité de modifier le jour de télétravail en cas d'évènement particulier et exceptionnel à condition que cela soit en accord avec le manager.

S'agissant, du cas particulier des questions de santé, la Direction rappelle qu'il n'est pas de son ressort d'interférer avec le domaine médical.

Enfin, elle tient à rappeler que le dispositif de télétravail n'est aucunement mis en place pour compenser un surcroit d'activité quel qu'il soit.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail (Suite) :

Télétravail (Suite) :

Elle tient également à préciser que l'éventualité d'octroyer plusieurs jours de télétravail par semaine, jusqu'à 3 jours dans les discussions menées, contribuerait grandement à créer des situations d'iniquité entre les collaborateurs éligibles et non éligibles au télétravail mais aussi aboutirait à réduire considérablement le temps de présence sur site de certains collaborateurs (télétravail, absences, RTT, congés payés ...) et ce, au détriment du travail d'équipe.

S'agissant de l'existence du formulaire d'engagement dans le cadre du télétravail et de la question de la variabilité des horaires sur le site de BS, la Direction tient à préciser que l'intérêt d'un tel dispositif, précisant à titre indicatif les horaires habituellement travaillés sur le site, est à la fois de protéger le collaborateur et le manager et permet de s'assurer que le collaborateur ne sera pas contacté en dehors de sa plage horaire de travail. Cependant, dans la pratique, managers et collaborateurs sont libres de s'organiser au mieux et selon leur convenance dans le respect des règles définies sur Biologie Servier.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail (Suite) :

Télétravail (Suite) :

De plus, au regard du système actuel, l'ajout du code TT dans CHRONOS en lieu et place des horaires réalisés permet également le déclenchement du versement de l'indemnité liée à l'occupation du domicile.

La Direction souhaite rappeler que le dispositif télétravail est aujourd'hui un dispositif commun au Groupe.

Elle entend les demandes de la CFDT et confirme qu'un nouveau mode de télétravail sera disponible au cours du 1er semestre 2020.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail (Suite) :

Risques Psycho-Sociaux (RPS) :

La CFDT demande l'organisation d'une présentation avec présence de Xavier LELOUP dans le cadre de l'accompagnement des collaborateurs (cellule d'écoute) pour sensibiliser l'ensemble de leurs collègues.

La CFDT souhaite également l'organisation d'un échange une fois/an entre les élus et les différents intervenants RH, HSE, service médico-social des trois entités du Loiret (LSI/TES/BS) pour partager les bonnes idées sans rester cloisonnés. Il apparaît pour la CFDT qu'en l'état actuel, les indicateurs RPS définis ne permettent pas d'apprécier finement les Risques Psycho-Sociaux au sein de notre entreprise.

La CFDT propose de demander de l'aide à un cabinet d'expertise extérieur.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Qualité de vie au travail (Suite) :

Risques Psycho-Sociaux (RPS) (Suite) :

La Direction précise qu'une journée de présentation du dispositif d'écoute et d'accompagnement a déjà eu lieu sur le site fin 2018. Afin de permettre une plus grande proximité d'écoute et d'accompagnement des collaborateurs, la Direction a proposé et mis en place une permanence PREVENTIS sur site assurée par Xavier LELOUP, tous les 15 jours jusqu'à fin décembre 2019.

Concernant l'organisation d'un échange annuel entre les sociétés avec les différents intervenants sur le sujet des RPS nous n'avons pas de légitimité à le faire entre les sociétés du groupe. Chaque société du groupe a son fonctionnement et les organisations du travail et les problématiques sont propres à chaque site.

Les élus ont été sollicités et impliqués lors de la mise en place des indicateurs RPS. Chaque année ces indicateurs sont présentés en CSE. Une réflexion est en cours avec les élus pour définir ce qui peut être révisé au regard des résultats présentés et de leur pertinence, notamment pour les indicateurs locaux. La Direction n'est pas fermée à réfléchir avec les élus à un accompagnement en local pour un rôle de conseil méthodologique.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

L'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

La CFDT n'a pas de proposition particulière sur ce point.

La Direction n'a pas de proposition en la matière mais confirme son engagement et ses efforts à œuvrer en faveur de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

Autres :

Accord Intergénérationnel et Séniors :

La CFDT souhaite aborder la question des seniors et précise que l'accord intergénérationnel sera caduc le 31 décembre 2019.

La CFDT souhaiterait un accompagnement des fins de carrière : formation des séniors, évolution professionnelle et salariale, reconnaissance de leurs compétences et connaissances professionnelles avec possibilité d'une période de tutorat moyenne à longue entre sénior(s) et junior(s), ...

La Direction confirme que l'accord intergénérationnel existant prendra fin au 31 décembre 2019 et informe que les dispositions légales en vigueur n'imposent pas de reconduire cet accord.

Elle souligne qu'au regard de ces effectifs, cette thématique n'entre pas dans le champ des négociations de BS mais entend la demande de la CFDT sur cette question et s'engage à les faire valoir au niveau Groupe.

Négociation Périodique Obligatoire 2019 (old NAO)

- Conformément à l'article L.2242-4 du Code du travail :
« Si au terme de la négociation, aucun accord n'est conclu, il est établi un **procès-verbal de désaccord** dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement ».
- Le **procès-verbal de désaccord** signé entre la Direction et la CFDT le 05/11/2019 a été déposé conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail auprès de la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

3. Accord Mobilité Professionnelle



PROJET D'ACCORD RELATIF AUX MESURES D'AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES CONCERNES PAR LE PROJET SACLAY

Rappel

Cette démarche comporte les 3 phases suivantes et s'inscrit dans la méthodologie relative à la manière de lever les freins à la mobilité géographique des salariés :

- **Etape 1** : Etudier les freins à la mobilité identifiés par les salariés (enquête personnalisée)
- **Etape 2** : Lancement d'études sur le coût de la vie, les infrastructures, les services offerts aux abords du futur Institut de Recherche Servier Paris-Saclay et le bassin d'emplois + partage des résultats avec les IRP et les salariés de BS/IdRS/TES
- **Etape 3** : Négociations des mesures destinées à lever les freins à la mobilité géographique des salariés



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

PROJET D'ACCORD RELATIF AUX MESURES D'AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES CONCERNES PAR LE PROJET SACLAY

Objectifs

Toutes les mesures ont été envisagées de manière à faciliter la mobilité géographique des salariés et limiter les impacts qui pourraient entraîner un refus du changement du lieu de travail.

Les mesures sont centrées sur les 3 objectifs suivants :

- Permettre une projection du plus grand nombre de salariés vers l'Institut de Recherche Servier Paris-Saclay
- Réduire les freins à la mobilité géographique des salariés en proposant des mesures adéquates et adaptées aux freins identifiés
- Faciliter et assurer la mobilité géographique des salariés sur le site au moment de l'installation de la Recherche sur l'Institut de Recherche Servier Paris-Saclay



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

PROJET D'ACCORD RELATIF AUX MESURES D'AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES CONCERNES PAR LE PROJET SACLAY

**Demandes exprimées par la CFDT en concertation
avec les DS CFDT de l'IdRS et les IRP de TES**

Mesures financières d'aides à la mobilité géographique

- Frais de déménagement dont :
 - Frais de transport et d'hôtel du salarié et de sa famille
 - Frais de voyage en vue de la recherche du nouveau domicile
 - Frais de garde-meuble
- Jours de congés supplémentaires pour la recherche du nouveau domicile
- Frais de réinstallation
- Frais de double résidence provisoire
- Navette avec souhait de pérennisation



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

PROJET D'ACCORD RELATIF AUX MESURES D'AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES CONCERNES PAR LE PROJET SACLAY

**Demands exprimées par la CFDT en concertation
avec les DS CFDT de l'IdRS et les IRP de TES**

Mesures financières d'aides à la mobilité géographique

- Prime d'incitation à la mobilité professionnelle
 - 15.000 €
- Prime de déménagement
 - 15.000 €
- Outplacement du conjoint : Aide au reclassement professionnel, proposée par un cabinet spécialisé à des salariés qui auraient perdu leur emploi
- Aides pour les salariés qui supportent des contraintes pour des personnes handicapées ou en situation de dépendance notamment dans le cadre de frais de double résidence provisoire



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Toute la section syndicale CFDT de BS vous remercie de votre présence et votre participation

Ecrivez-nous :



bs.cfdt@yahoo.com

LE SYNDICALISME CHANGE DE VISAGE



**AVEC NOUS,
DONNEZ DE LA VOIX
À VOTRE VOIX**

Information importante :
La réunion a été organisée
en dehors du temps de travail



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir