

Réunion Délégué Syndical

1^{er} décembre 2020
de 16h30 à 18h
Biologie Servier
Réunion Teams

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



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir



Réunion DS Sommaire

1. Réorganisation R&D : Conséquences Sociales
2. Accord de Méthode RCC
3. Négociation RCC
4. NAO 2020



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

1. Réorganisation de la R&D France

Conséquences Sociales

Biologie Servier

LA RÉORGANISATION POUR LES NULS



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Réorganisation R&D : Conséquences Sociales

Rappel du Projet

Le Groupe Servier souhaite adapter son organisation R&D à la réduction envisagée du nombre de projets de Recherche et Développement, en particulier les projets en Cardiovasculaire et Métabolisme, et favoriser toutes les synergies envisageables.

L'évolution de l'organisation projetée entraînerait des **conséquences sociales**, des changements de rattachement hiérarchique, des créations de postes et des **suppressions de postes** dans les sociétés BS, TES, IdRS et IRIS.

La mise en œuvre du Projet conduirait à **287 suppressions de postes**, dont 13 vacants au 1^{er} septembre 2020, **dont 9 suppressions de postes et une création au sein de la société BS**. Il existe également un poste vacant.

Le Groupe Servier souhaite réduire au mieux l'impact des **conséquences sociales** de ce projet de réorganisation en fondant les **départs envisagés au titre de suppressions de postes sur du strict volontariat par un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (RCC)**.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Réorganisation R&D : Conséquences Sociales

Synthèse des suppressions de postes par site éligibles à la RCC

Site	Nombre suppressions
Biologie Servier	9*
Technologie Servier	37
Institut de Recherches Servier	113
Institut de Recherches Internationales Servier	128
Total	287

PLAN DE SUPPRESSION DE POSTES...
ZONES D'ATERRISSAGE NON GARANTIES !!!



* : Explications à venir



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Réorganisation R&D : Conséquences Sociales

Synthèse des postes supprimés à Biologie Servier éligibles à la RCC

Intitulé de fonction	Total
Chargé Gestion Administrative	1
Chargé Recherche Sécurité Non Clinique	5 + 1*
Technicien Sécurité Non Clinique	1
Responsable Etudes Sécurité Non Clinique	1**
Total	9 7

* : Poste de Camille D.

** : Poste de Jean-Claude L.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Réorganisation R&D : Conséquences Sociales

Synthèse des postes créés à Biologie Servier

Intitulé de fonction	Total
Anatomo-Pathologiste	1*
Total	1

* : Poste créé avec affectation différente de l'intitulé de fonction



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Réorganisation R&D : Conséquences Sociales

Détail des postes supprimés à Biologie Servier éligibles à la RCC

Intitulé de fonction	Total
Chargé Gestion Administrative	1



Réorganisation : Conséquences Sociales

Détail des postes supprimés à Biologie Servier éligibles à la RCC

Intitulé de fonction	Total
Chargé Recherche Non Clinique	5



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Réorganisation R&D : Conséquences Sociales

Détail des postes supprimés à Biologie Servier éligibles à la RCC

Intitulé de fonction	Total
Technicien Sécurité Non Clinique	1



Réorganisation R&D : Conséquences Sociales

Cellule de négociation CFDT de la RCC de Biologie Servier



Vous pouvez nous écrire à l'adresse mail générique interne :
BS CFDT Négociation RCC



Avez-vous des questions svp ?



TON DÉLÉGUÉ CFTD :
PLUS QU'UN PORTE-VOIX ... UN PORTE-PAROLE !



2. Réorganisation de la R&D France

Accord de méthode RCC

Biologie Servier



Accord de méthode RCC



Rappel

Définition du Code du Travail

Accord conclu et négocié entre un employeur ou des représentants d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés afin de définir en amont la méthode de négociation

Objectifs pour la CFDT Chimie Energie Centre Val de Loire

Négocier un accord de méthode sur les voies et moyens de la négociation dans le cadre du projet de réorganisation de la R&D France du Groupe Servier et ses conséquences sociales sur le site de Biologie Servier



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Accord de méthode RCC



Moyens conférés aux Instances Représentatives du Personnel

- Au **Délégué Syndical** et aux membres du CSE

Obtenu lors de la réunion R1 du 05-11-2020



■ Dispense d'activité :

- 20h/mois/négociateur, soit 10 heures de préparation par réunion si 2 réunions dans le même mois
- Sans notion de titulaire ou de suppléant
- Sans mutualisation
- N'incluant pas les heures de déplacements, le crédit d'heures et le temps consacré aux réunions d'instances



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Accord de méthode RCC



Objectif atteint pour la CFDT Chimie Energie Centre Val de Loire

Pour la première fois dans l'histoire de la R&D France du Groupe Servier, nous avons pu finaliser et signer un Accord de Méthode avec la Direction.

La négociation RCC n'est pour autant pas terminée.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir



Avez-vous des questions svp ?



TON DÉLÉGUÉ CFTD :
PLUS QU'UN PORTE-VOIX ... UN PORTE-PAROLE !



3. Réorganisation de la R&D France

Négociation RCC

Biologie Servier



Négociation RCC



Point de situation calendrier des réunions

Réunions de négociation RCC	Participants	
✓ R0 : 27 octobre 2020 de 14.00 à 16.00	NM + NU + JLL + EM	} 2h/RU
✓ R1 : 5 novembre 2020 de 14.30 à 16.30	NM + NU + JLL + EM + MPR + GVDC	
✓ R2 : 19 novembre 2020 de 10.00 à 12.00	NM + NU + JLL + EM + MPR + GVDC	
Next R3 : 3 décembre 2020 de 09.00 à 13.00	NM + NU + JLL + EM + MPR + GVDC	} 4h/RU
R4 : 11 décembre 2020 de 09.00 à 13.00	NM + NU + JLL + V. LAMARCHE + A. GAIN + EM + MPR + GVDC	
R5 : 7 janvier 2021 de 14.00 à 18.00	NM + NU + JLL + EM + MPR + GVDC	
R6 : 21 janvier 2021 de 09.00 à 13.00	NM + NU + JLL + EM + MPR + GVDC	
R7 : 4 février 2021 de 09.00 à 13.00	NM + NU + JLL + EM + MPR + GVDC	



Négociation RCC



- Présentation Accord de Méthode & discussion
- Fixation d'un calendrier de négociation
- Modalités de communication pendant la négociation
- Articulation des négociations avec les autres activités des négociateurs
- Présentation d'un plan détaillé d'accord de RCC
- Identification des fonctions éligibles au départ



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation RCC



- Discussion sur l'accord de méthode
- Identification des fonctions éligibles
- Départs immédiats sans congé de mobilité
- Découpage des réunions de négociation

Négociation RCC

RCC



- Formalisation de l'accord de méthode
- Notion de volontariat – Période de volontariat – Procédure de volontariat – Salariés éligibles (conditions) et champ d'application de l'accord (notamment les exclusions)
- Présentation générale congé de mobilité



Next

- Dispositif de Cessation Anticipé d'Activité (CAA)
- Retour sur le congé de mobilité
- Retour sur les départs immédiats sans congé de mobilité
- Retour sur la procédure de volontariat, notamment la rétractation et le départage
- Accompagnement à la mobilité externe volontaire : mesures d'aide
- La prévention des RPS pendant la durée de l'accord



S'engager pour chacun
Agir pour tous



Construisons notre avenir

Négociation RCC



Rappel des mesures négociées par la CFDT

N°	Mesures négociées entre la CFDT et l'employeur	Précisions
1	Accompagnement à la mobilité interne	En accord avec la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)
2	Actions de reprise d'activités existantes pour les salariés	
3	Aide financière à la mobilité géographique	
4	Aide financière et actions de soutien à la création d'entreprise	
5	Aides à la formation	
6	Cessation Anticipée d'Activité (CAA)	Portage similaire au PSE Servier France (Visiteurs Médicaux)
7	Congé d'aide à la mobilité géographique et professionnelle	Permet au salarié d'être dispensé d'activité afin de se consacrer à son reclassement externe en étant payé
8	Dispositifs d'accompagnement similaires au congé de reclassement	
9	Extension éligibilité postes non ciblés dans les Orientations Stratégiques	Permettre le départ de collaborateurs n'occupant pas un poste ciblé
10	Éligibilité par subsidiarité	Permettre par le départ d'un collaborateur n'occupant pas un poste ciblé le repositionnement effectif d'un salarié occupant un poste ciblé



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

Négociation RCC



Rappel des mesures négociées par la CFDT

N°	Mesures négociées entre la CFDT et l'employeur	Précisions
11	Indemnité Spécifique de Rupture (ISR) du contrat de travail	Indemnité Spécifique de Rupture dans le cadre de la RCC en fonction de l'ancienneté et de l'âge avec tableau explicatif
12	Majoration indemnité de rupture du contrat de travail	Majoration indemnité de licenciement prévue par la convention collective de l'industrie pharmaceutique en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise
13	Portabilité financière de la couverture sociale	Points de retraite Servier x2
14	Portabilité frais de santé et prévoyance	Mutuelle APGIS
15	Redistribution des postes ciblés	Nouveau depuis le 26/11/2020
16	Validation des acquis de l'expérience	
17	Etc...	



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir



Avez-vous des questions svp ?



TON DÉLÉGUÉ CFTD :
PLUS QU'UN PORTE-VOIX ... UN PORTE-PAROLE !



4. Négociation Annuelle Obligatoire NAO 2020



Négociation Annuelle Obligatoire 2020



5 réunions réalisées

- du 02/09/2020 (R0 : réunion de cadrage)
- au 04/11/2020 (R4 : réunion de signature)

5 thématiques obligatoires

- Rémunération (Politique salariale)
- Durée effective et Organisation du Temps de Travail
- Partage de la valeur ajoutée
- Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes
- Qualité de Vie au Travail

2 thématiques non obligatoires souhaitées par la CFDT

- Accord intergénérationnel et séniors
- Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

REMUNERATION

Maintien du pouvoir d'achat des salariés Politique Salariale

- **Augmentation Générale de 1% pour la partie fixe**
La CFDT revendique cette augmentation générale pour l'ensemble des salariés pour compenser l'augmentation du coût de la vie.
- **Augmentation Individuelle de 1% au mérite**
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 revendique de privilégier la « promotion » (changement de coefficient ou de niveau).**

REMUNERATION

Maintien du pouvoir d'achat des salariés Politique Salariale

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 2020/2021.

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.



REMUNERATION

Rémunération week-end travaillés comportant 1 jour de RTT imposé

- Actuellement, les journées travaillées les week-ends comportant 1 jour de RTT imposé sont considérées comme des journées normales et compensées par 1 demi RTT la semaine suivant le week-end travaillé.
- La CFDT revendique que ces journées travaillées soient rémunérées en heures supplémentaires au lieu d'être récupérées.

La Direction ne comprend pas la demande de la CFDT sur cette question.

Comme discuté, le jour de RTT imposé est par nature une journée de travail normale, il n'est donc pas possible de la rémunérer en heures supplémentaires.

Par ailleurs, la question de la journée de RTT « à reporter » n'est pas traitée dans la proposition de la CFDT.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

RTT annualisés

- La CFDT revendique la possibilité d'annualiser les RTT comme cela est réalisé dans d'autres sociétés.
- Benchmark : 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 (REX).

Crédit d'heures (CDH)

- Dans un souci d'équité, la CFDT revendique qu'il ne doit pas y avoir de disparité entre les services pour que tous les salariés puissent prétendre à récupérer le temps compensateur si nécessaire.
- La CFDT revendique 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.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Ecrêtage horaires

- Le système utilisé actuellement ne permet pas dans le cas d'un surcroit de travail d'utiliser le crédit d'heures (cf. ci-dessus) et **est en contradiction par rapport à la législation en vigueur.**
- La CFDT revendique la possibilité de pouvoir utiliser les heures accumulées **sans écrêtage systématique en fin de semaine et fin de mois.**

La CFDT propose :

- Que le système permette un glissement des heures accumulées au-delà de 3h54 sur le mois d'après ;
- La réalisation d'un essai de 6 mois suivi d'un REX.

La CFDT alerte sur le fait que cet écrêtage systématique peut s'apparenter à du « travail dissimulé » au sens légal de l'inspection du travail.



ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

RTT annualisés

Crédit d'heures (CDH)

Ecrêtage horaires

Pour la Direction, les 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 au maximum 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 R&D.

La Direction a rappelé qu'une phase de diagnostic et d'état des lieux sera au préalable nécessaire pour discuter efficacement.



ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

RTT annualisés

Crédit d'heures (CDH)

Ecrêtage horaires

La Direction et la CFDT se sont entendus sur le fait que ce sujet bien que devant être discuté avant l'arrivée sur le site Servier Paris Saclay, ne pourra faire l'objet de discussion ces prochains mois en raison des négociations en cours.

Suite

Dans le cas d'un surcroît de travail exceptionnel prévu sur les 5 derniers jours ouvrés du mois, générant des heures supplémentaires ne pouvant être lissées sur les semaines précédentes, les heures concernées seront payées en heures supplémentaires. Cela devra faire l'objet d'une demande du manager validée par le service RH en amont de la période concernée. A cet effet, une communication sera faite auprès des managers pour les sensibiliser à ce processus.



PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

- La CFDT rappelle que la direction n'a pas souhaité pour la deuxième année consécutive que les salariés de Biologie Servier puissent bénéficier de la prime exceptionnelle exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux au contraire d'autres entreprises du département. Son montant aurait pu être porté à 2000 euros par salarié.
- Le **Projet de loi portant mesures d'urgence économique et sociale** permettait de soutenir spécifiquement le pouvoir d'achat des ménages en permettant aux employeurs de verser aux salariés de Biologie Servier **dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC** une prime exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales patronales et salariales et de prélèvements sociaux (CSG/CRDS) dans la limite de 2000 euros.

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



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Intéressement/Épargne groupe

- Pas de revendications de la CFDT

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

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Index égalité hommes/femmes

- Pas de revendications de la CFDT

La Direction rappelle que BS a obtenu un excellent score en la matière avec un index de 99 sur 100.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Télétravail

La CFDT revendique l'assouplissement des règles de télétravail, précise que ce sujet est en cours de discussion à l'Instance de Concertation Servier (ICS), qui n'a aucune valeur juridique pour négocier des accords, et indique que des négociations nationales de cadrage sur le Télétravail vont être entamées entre les syndicats et le patronat.

- **TT - Accord :**

La CFDT revendique la nécessité de négocier un accord sur le télétravail suite à l'utilisation massive du télétravail occasionnel pendant la période de confinement due à la crise sanitaire COVID-19.

- **TT - Eligibilité élargie :**

La CFDT revendique d'élargir l'éligibilité pour les collaborateurs des catégories **A-Fonction** sur site et **B-Télétravail** non durable.

- **TT - Modification du jour de TT déclaré :**

La CFDT revendique le droit de pouvoir modifier dans la semaine le jour de télétravail déclaré (ex. : formation le jour de TT déclaré, ...).



QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Télétravail Suite

- **TT - Jours supplémentaires de TT par semaine/mois/trimestre/semestre ou année**

Dans le cadre de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, la CFDT revendique de laisser la possibilité aux collaborateurs éligibles au télétravail de bénéficier d'un ou plusieurs jours supplémentaires de télétravail par semaine, mois, trimestre, semestre ou année.

- Catégorie **A** : 1 jour par semaine de TT ;
- Catégorie **B** : jusqu'à 2 jours par semaine de TT ;
- Catégorie **C** : jusqu'à 4 jours par semaine de TT.

Cette organisation serait faite en bonne intelligence entre le collaborateur, le manager et l'équipe managée.

Rappel : un Point Quotidien entre manager et managés est réalisé chaque jour pour l'organisation du travail.

La CFDT rappelle que l'utilisation généralisée du télétravail occasionnel pendant la période récente de confinement pour une durée de 3 mois et demi a permis la continuité des objectifs fixés par le Groupe Servier.

La CFDT revendique de capitaliser sur cette période d'essai à grande échelle du télétravail en privilégiant le strict volontariat.



QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Télétravail Suite

- **TT - Demande horaires variables**

La CFDT revendique de simplifier et d'uniformiser la gestion des horaires des jours de télétravail avec la gestion des horaires sur BS.

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

Rappel : un Point Quotidien entre manager et managés est réalisé chaque jour pour l'organisation du travail.

La CFDT propose la réalisation d'un essai de 6 mois suivi d'un REX.

Les horaires de télétravail sont actuellement définis au préalable pour chaque collaborateur avec notification sur un document électronique 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.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Télétravail Suite

- **TT - Demande horaires variables**

La revendication de la CFDT permettrait :

- . A chaque télétravailleur d'utiliser les mêmes plages fixes et variables que celles définies quotidiennement pour les collaborateurs qui ne sont pas en télétravail ;
- . A chaque télétravailleur d'utiliser un demi RTT si besoin.

La Direction rappelle que l'ICS a fait l'objet d'une information en vue d'une consultation sur le projet de mise en place de l'Instance de Concertation Servier sur l'ensemble du périmètre France. Cette instance créée d'un commun accord avec les Instances Représentatives du Personnel, a pour vocation d'être un espace de débats qui promeuve l'équité et l'adaptation des mesures communes aux enjeux actuels et futurs de Servier et qui renforce la qualité de notre dialogue social.

Ainsi, concernant le télétravail, la Direction Groupe s'est engagée dans un travail de réflexion avec l'Instance de Concertation Servier. La Direction Site s'engage donc à appliquer les modalités qui émaneront de ces échanges.



S'engager pour chacun
Agir pour tous



CSE BS
Construisons notre avenir

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Télétravail Suite



La négociation sur le télétravail vient de s'achever sur un **Accord National Interprofessionnel (ANI)** dont la portée est particulièrement significative dans le contexte actuel.

Au-delà des déclarations sur le caractère « non normatif ni prescriptif » de l'accord, c'est son contenu qui compte et apportera de nouveaux droits aux salariés.

« Il ne s'agit pas d'un guide de bonnes pratiques et cet accord donne des repères que les employeurs, les salariés et leurs représentants attendent depuis plusieurs mois », explique Catherine Pinchaut, secrétaire nationale et cheffe de la délégation CFDT.



S'engager pour chacun
Agir pour tous

Site @ : www.cfdt.fr



QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Risques psychosociaux (RPS)

- La CFDT souhaite 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.
- Le sujet est compliqué, néanmoins 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.

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.

Une démarche d'évaluation des RPS, initiée sur TES et englobant BS est commencée. Elle sera mise en œuvre au cours de l'exercice.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

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

- Pas de revendications de la CFDT

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.

Mutuelle Prévoyance Maladie

- Pas de revendications de la CFDT

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

DIVERS

Accord intergénérationnel et séniors

- La CFDT revendique de mieux accompagner les 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 rappelle que les dispositions légales en vigueur n'imposent pas de reconduire un accord en la matière.

Elle souligne qu'au regard de ces effectifs, cette thématique n'entre pas dans le champ des négociations de BS mais se tient à la disposition du délégué syndical pour discuter de toute proposition qu'il aurait en la matière.



DIVERS

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) :

- La CFDT est en attente de la présentation d'une nouvelle version de la cible des métiers de la Recherche Servier car la cible V3 présentée le 17/10/2019 en CSE extraordinaire ne permet malheureusement pas aux collaborateurs d'obtenir plus d'éléments pour se projeter ou non à Saclay.
- La CFDT rappelle que la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels doit permettre d'appréhender collectivement les questions d'emploi et de parcours professionnels, et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés.

La Direction souligne également qu'au regard de ces effectifs, cette thématique n'entre pas dans le champ des négociations de BS.

Elle informe la CFDT, qu'une nouvelle présentation de la cible des métiers de la R&D sera présentée en 2021, tenant ainsi compte du projet de nouvelle organisation actuellement en discussion avec les instances.

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 04-11-2020 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



Avez-vous des questions svp ?



TON DÉLÉGUÉ CFTD :
PLUS QU'UN PORTE-VOIX ... UN PORTE-PAROLE !



**Quand plusieurs sont d'accord sur un point,
quoiqu'ils aient peu de force,
ils peuvent faire de grandes choses.**

Proverbe Tibétain - Le trésor des belles paroles tibétaines (1858)



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**

**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