

**Avis du CCUES du 23/09/2013 relatif à l'information/consultation sur un projet de cession  
de l'activité Thrombose monde et ses conséquences  
en France pour GSK**

**Le CCUES remercie le cabinet SECAFI pour son travail d'analyse pertinente sur ce projet.**

**Le CCUES rappelle les principaux engagements obtenus d'ASPEN et s'en félicite :**

- Pas de rupture de contrat de travail pour motif économique pendant une période de 24 mois à compter de la cession des activités (Lettre d'engagement jointe au PV).
- L'engagement de créer un comité d'entreprise pour la structure ASPEN France quelque soit le nombre de salariés et ceci dès janvier 2014 (Lettre d'engagement jointe au PV).
- L'engagement d'ASPEN de créer une Unité Economique et Sociale au périmètre d'ASPEN France et d'ASPEN Notre Dame de Bondeville (Lettre d'engagement jointe au PV).
  
- L'engagement d'ASPEN de consolider les réserves spéciales de participation des sociétés ASPEN France et ASPEN Notre Dame de Bondeville, avant redistribution aux salariés (PV du 17 septembre 2013).
- L'engagement d'ASPEN d'octroyer au CE d'ASPEN France un budget pour les œuvres sociales et culturelles de 1,1 % de la masse salariale comme pour NdB (Lettre d'engagement jointe au PV).
- L'engagement d'ASPEN de négocier un accord d'intéressement pour ASPEN France et ASPEN NdB (CCUES du 19/09/2013).
- ASPEN s'engage à ce que le transfert n'ait pas d'impact sur la rémunération des salariés transférés notamment pour la complémentaire maladie et pour la prévoyance avec un même niveau de garantie (CCUES du 19/09/2013).
- L'engagement d'ASPEN de fournir des projets pour les 3 chefs de projet au-delà de la mise en route de la ligne Stromboli (CCUES du 19/09/2013).

**Toutefois, le CCUES émet les remarques suivantes :**

**1) Sur l'Aspect économique et financier**

Le rachat de la franchise thrombose permet à ASPEN de s'implanter en France pour la première fois.

L'essentiel du développement d'ASPEN de ces dernières années a été basé sur des acquisitions. Cependant le rachat de l'activité Thrombose se fait par emprunt bancaire cela remet en question l'équilibre financier du groupe ASPEN.

**Activité industrialisation**

Le CCUES s'inquiète du projet d'investissement d'une ou de deux lignes de remplissage seringues haute cadence « type Stromboli » sur le site de Port Elisabeth. En effet, cet investissement paraît hors mesure pour répondre à un simple besoin d'équilibrage de charge et /ou de suppléance.

Ceci n'est pas de nature à rassurer les salariés de NdB dont la crainte à terme est une délocalisation de la production vers Port Elisabeth.

Le manque d'engagements sur les volumes et les durées associées de la part de GSK sur le site de NdB alimente cette inquiétude.

Le CCUES s'interroge enfin sur la capacité d'ASPEN à négocier des prix pour ces achats de composants, de fournitures, de matières premières et d'investissements aux mêmes tarifs que le groupe GSK.

**Activité commercialisation**

Le CCUES relève que les explications d'ASPEN en ce qui concerne la focalisation de l'équipe commerciale sur la promotion d'Arixtra et de Fraxiparine, en France, n'a pas permis d'identifier les leviers nouveaux qui permettraient d'augmenter les ventes, leviers qui n'auraient pas déjà été utilisés par GSK.

Les ambitions d'ASPEN seraient de prendre 10 points de part de marché pour être compétitifs et à condition de baisser leurs coûts de fabrication.

ASPEN n'a pas précisé comment il pourra gagner des marchés hospitaliers alors que ces marchés sont contraints (prix, dates fixes des appels d'offre ...)

ASPEN a également précisé que toutes les pistes de développement clinique seraient étudiées pour optimiser les ventes sur la thrombose (ex : indication bottes plâtrées pour Arixtra).

Or, le représentant d'ASPEN a confirmé par ailleurs que l'entreprise n'avait pas vocation à la R&D. Le CCUES s'interroge donc sur la faisabilité de développement clinique quand ASPEN précise sa focalisation sur les médicaments génériques.

Le CCUES a pris note qu'ASPEN envisageait la promotion des médicaments, en France, sous différentes formes : e-mailing, visite médicale dite « multi-canal » (internet ....).

Le CCUES n'a aucune assurance de la part d'ASPEN sur le nombre de recrutements de DR et les remplacements des APM qui serait promis. Le CCUES ne connaît pas les organigrammes quantitatifs.

Le cabinet SECAFI a souligné que la réussite du projet d'ASPEN France reposait sur plusieurs paris : limiter l'érosion des ventes ; réduire les coûts de revient d'Arixtra et apporter de nouveaux produits ; et qu'en l'absence de réussite ce projet devenait risqué y compris en terme d'emploi.

### **En synthèse**

Le CCUES s'inquiète du devenir des personnes transférées chez ASPEN, considérant qu'il n'a pas obtenu toutes les réponses sur les perspectives de ventes, sur les volumes de production pour Notre Dame de Bondeville, sur les recrutements à venir pour structurer ASPEN France et ASPEN Notre Dame de Bondeville, sur les produits à promouvoir par les forces de ventes ....

Le CCUES est conscient du potentiel du marché de la thrombose sur certains marchés européens. Il déplore le désengagement de GSK sur ces marchés depuis plusieurs années malgré les alertes répétées des salariés.

## **2 Aspect social**

Pour les 6 salariés d'Evreux en service partagé, le CCUES n'est pas convaincu que ce transfert soit de plein droit.

En effet, le CCUES constate que la règle pour définir les salariés transférés ou non, n'a pas été la même pour tous. En effet, dans certains cas la direction a raisonné en moyenne du temps des activités thrombose en regroupant des postes (Ex APM et DR/DIR), dans d'autres cas la direction a évalué la charge affectée à la thrombose au niveau de l'individu (ex les 6 salariés d'Evreux).

Une des conséquences inattendues de l'examen de ce projet est la découverte du nombre significatif de salariés partiellement dédiés à l'activité thrombose qu'il n'est pas envisagé de transférer (41 pour GWP Evreux, 61 pour Laboratoire GSK Marly et 12 pour laboratoire GSK Evreux). Malgré un discours rassurant de la DRH sur le devenir de l'activité de ces salariés, le CCUES s'inquiète sur le devenir de ces salariés demain privés de l'activité thrombose.

Les représentants du personnel entendent à cette occasion déplorer que cette conséquence directe du projet de cession de l'activité thrombose ait été totalement occultée du livre II communiqué. Les informations révélées par la direction démontrent en effet que celle-ci se devra dans bien des cas, réajuster a minima la charge de travail de ces salariés.

Nous exigeons que cet aspect soit intégré au livre II et qu'un correctif soit apporté quant au nombre de salariés transférés.

Pour les 8 salariés de Notre Dame de Bondeville non concernés par le transfert et notamment pour les personnes présentes physiquement sur le site, le CCUES constate l'engagement de GSK avec l'accord d'ASPEN de maintenir ces personnes sur Notre Dame de Bondeville, et rattachées administrativement à Evreux.

De plus le CCUES note que GSK s'engage à offrir la possibilité pour ces salariés de continuer de bénéficier du statut collectif « NDB » dans le cadre d'un groupe « fermé » s'ils le demandent.

Le CCUES constate la faiblesse des 24 mois de durée d'engagement d'ASPEN au non recours aux ruptures de contrat de travail pour motifs économiques.

Ceci est à mettre en rapport avec les 5 ans consentis entre FAREVA et Pfizer.

Le CCUES espère que cette durée plus limitée ne trahisse pas le peu d'espoir qu'ASPEN a dans son plan de développement de l'activité thrombose.

### 3 Suivi du projet

Le CCUES demande qu'un compte rendu régulier puisse être effectué par les DRH GSK sur les demandes de mobilité exprimées vers ASPEN ceci afin de s'assurer de l'égalité de traitement entre les salariés, de recenser les switchs potentiels etc...

Le CCUES demande également qu'un suivi précis des effectifs et des organisations soit effectué au périmètre de chaque établissement, ceci afin d'identifier les postes vacants et d'appréhender les conséquences d'éventuels départs sur les organisations.

### 4 mesures accordées aux salariés GSK

Le CCUES rappelle les mesures accordées aux salariés qui du fait de cette cession seront amenés à une mobilité.