



CSE AGEN

Jeudi 17 Juillet 2025



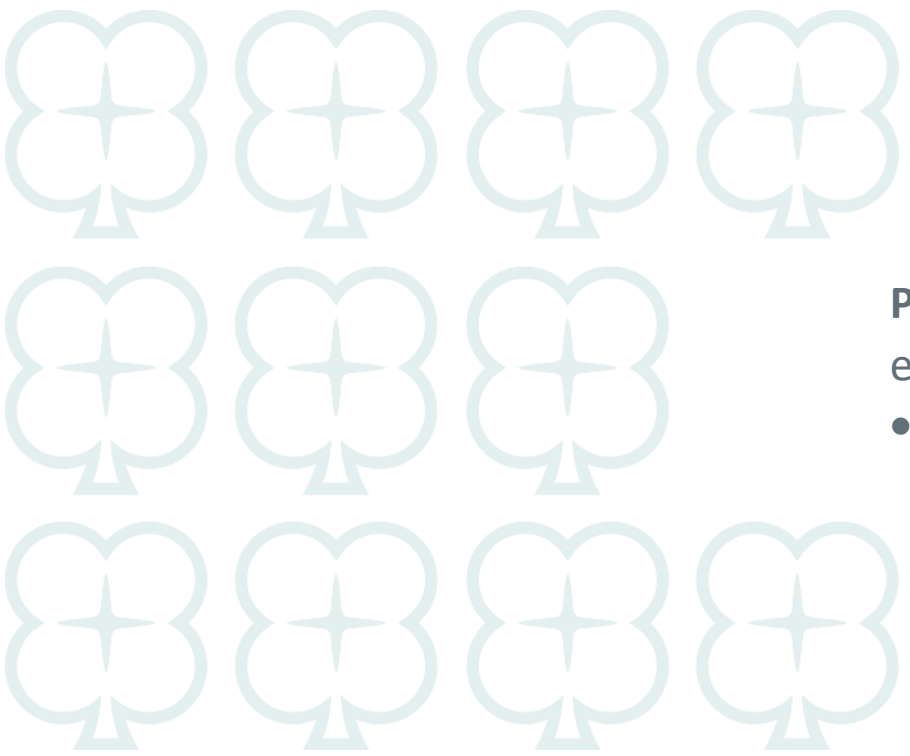
QUESTION 47

Pour FO / CGT & CFE : Retour sur l'enquête portant sur le service EHS.

- Point d'avancement sur la rédaction et la restitution du rapport d'enquête.

L'enquête en cours

- ✓ Le rapport a été finalisé, présenté aux personnes concernées et envoyé aux référents harcèlements et aux membres du CSE



QUESTION 41

Pour FO : Le service informatique, depuis des mois, teste les salariés en envoyant des mails qu'il faut signaler comme indésirables.

- Cette méthode porte-elle ses fruits en améliorant le comportement des utilisateurs et va-t-elle perdurer dans le temps ?

Campagnes d'hameçonnage avec de faux courriers

COMMUNICATION
CYBERSECURITÉ



Nous mesurons le **nombre de liens URL** qui ont été **cliqués**.

Les 4 dernières campagnes montrent une **forte amélioration de 33% à 12%** jusque mars 25
MAIS une **dégradation de 5 pts** à fin Juin.

	April - May 24	Sept - Oct 24	Nov - Dec 24	Jan - Mar 25	Avril – Juin 25
Emails sent	4 975	5 854	5 430	5 813	5 886
Mails opened	2 040	1 607	1 637	1 665	1 677
Links clicked	674	436	289	203	286
Percentage of links click on opened mails	33%	27%	18%	12%	17 %
Employees who have clicked at least once	36% 634/1782 employees	22% 384/1724 employees	12% 186/1527 employees	11% 103 / 946 employees	11% 72 / 677 employees

Nous constatons des progrès ...mais la vigilance reste de mise

- ❑ Poursuite des campagnes de faux courriers électroniques
 - Augmentation du niveau de difficulté
 - Pièces jointes,
 - Collecte d'informations sensibles
 - Extension aux SMS
- ❑ Nouvelle vague de sensibilisation :
 - Renfort de la communication générale sur les résultats des campagnes
 - Vidéos courtes et percutantes
 - Passage à tous les Codirs
 - Relance de la formation
 - Créer une dynamique autour des cours de formation disponibles sur Cornerstone

• La résilience est liée aux comportements individuels

Par exemple, chaque courrier provenant de l'extérieur est affiché avec **une bannière jaune** indiquant que le courrier provient de l'extérieur.

Il est de la responsabilité du lecteur de prêter attention au contenu.

Activité suspecte sur votre compte de messagerie

 Responsable Informatique <s.i@secureid.support>   Répondre  Répondre

À  Emmanuel BERNARD

Stratégie de rétention : メール削除 (7 ans) Date d'expiration : 27/04/2032

 En cas de problème lié à l'affichage de ce message, cliquez ici pour l'afficher dans un navigateur web.
Cliquez ici pour télécharger des images. Pour protéger la confidentialité, Outlook a empêché le téléchargement automatique d

 Ce message a été marqué comme hameçonnage et sera déplacé vers le dossier éléments supprimés. [Ignorer](#)

CAUTION ! This email is sent by an EXTERNAL SENDER.
Do not click links or open attachments unless you trust the sender and know the content is safe.

Un tiers a récemment utilisé votre mot de passe pour se connecter à votre compte de messagerie électronique.

Nous avons bloqué la tentative de connexion dans le cas où il s'agirait d'un piratage essayant d'accéder à votre compte.

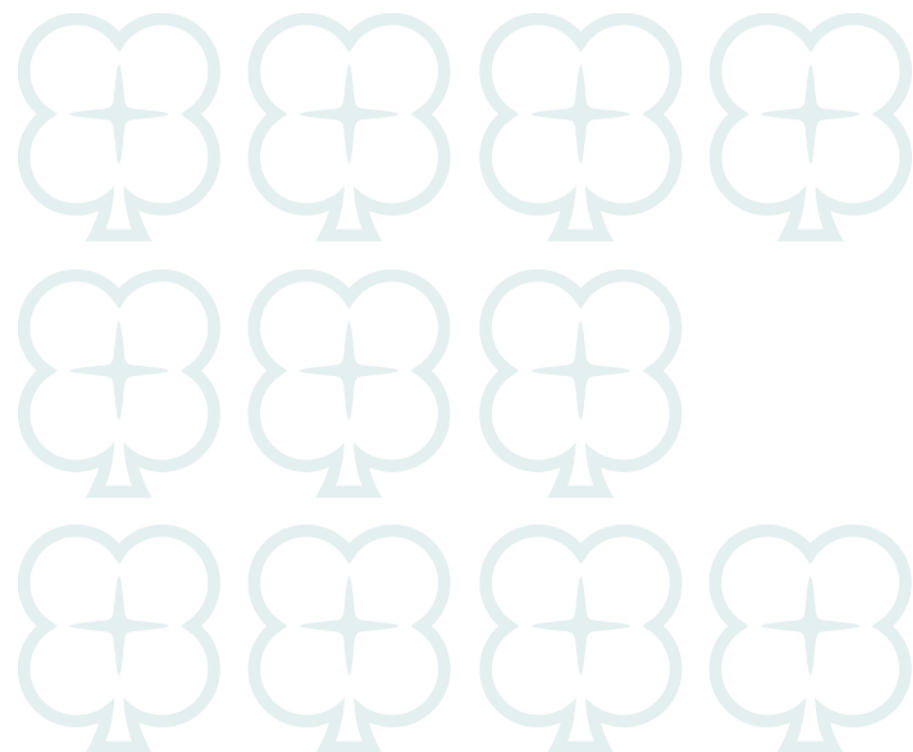
Veuillez examiner les détails de la tentative de connexion :

- Adresse IP : 46.228.82.222
- Position : Pologne

Si vous n'avez pas effectué cette tentative de connexion, cela signifie peut-être qu'un tiers essaie d'accéder à votre compte. Nous vous recommandons de réinitialiser votre mot de passe immédiatement.

[Réinitialiser le mot de passe](#)

Cordialement,
Votre équipe support



QUESTION DIVERSE

Les nouveaux ordinateurs portables

Motivation du choix de permettre à tous les salariés d'avoir un accès à un ordinateur personnel

- *Au-delà du principe d'un « signal » relié aux 90 ans d'UPSA, qu'est-ce qui motive ce choix.*



9 juillet 2025

Bonjour à toutes et tous,

Cette année est une année d'anniversaire exceptionnelle : UPSA fête ses 90 ans. Et comme nous nous y étions engagés, c'est toute l'année 2025 qui est jalonnée de surprises.

Aujourd'hui, nous sommes heureux de partager avec vous une nouvelle mesure importante, pensée pour renforcer vos conditions de travail et favoriser l'accès de chacun aux outils numériques.

Un nouvel ordinateur pour chaque collaborateur

L'ensemble des salariés actuellement équipés d'un ordinateur ou d'une tablette bénéficieront, avant la fin de l'année, du renouvellement de leur matériel*, avec des équipements plus performants et plus ergonomiques.

Mais ce n'est pas tout : tous les collaborateurs en CDI qui n'étaient pas dotés jusqu'à présent d'un ordinateur, se verront également attribuer un ordinateur personnel. Ce choix nous tient particulièrement à cœur. Même si l'outil informatique n'est pas indispensable à l'activité quotidienne de tous les métiers, il nous paraît essentiel que chacun puisse rester connecté aux informations de l'entreprise, accéder plus facilement aux outils internes, à la formation en ligne et disposer d'un équipement moderne en soutien.

- Favoriser l'accès de chacun aux outils numériques
- Permettre à chacun de rester mieux connecté aux informations de l'entreprise communiquées par mail et notamment de participer aux sollicitations (votes Kaizen, questionnaire baromètre,...)
- Accéder plus facilement à SuccessFactor pour permettre un accès facilité à toutes les nouvelles fonctionnalités
- Permettre un accès plus direct aux formations disponibles en ligne ce qui est difficile si les salariés partagent un ordinateur puisqu'il était reproché d'avoir peu d'ordinateurs en libre accès

Configuration des équipements

- *Par ce principe d'attribution, il nous semble exister un risque accru d'hameçonnage ou autre mésusage, pouvant atteindre à la sécurité informatique d'UPSA*
- *De la même manière, prévoyez-vous l'intégration d'un VPN pour chaque nouveau PC.*



Dell Pro 14 Plus
(PB14250)



- Dernière génération de la Gamme DELL Technologies
- Matériels DELL sont déjà intégrés dans l'environnement technique d'UPSA qui :
 - Permet le bon fonctionnement des applications
 - Garantit que les configurations techniques ne puissent pas être modifiées
 - Assure les protections et les défenses face aux risques Cybersécurité, incluant le VPN
 - Exécute les mises à jour régulières pour permettre la sécurité et la pérennité des équipements
- Bénéficie du support IT d'UPSA

Inventaire du parc et coûts

- *Quel était le nombre de PC perso attribué à l'échelle d'UPSA global avant cette annonce (quel est le cout actuel associé)*
- *Quel était le nombre de PC partagés implantés sur UPSA global (quel est le cout actuel associé)*
- *Quel sera le nombre de PC attribué à la suite de cette communication (quel seront les cout et surcout associés)*
- *Nous exprimons enfin notre surprise au regard des économies budgétaires actuellement exprimées par plusieurs secteurs, pouvant aller jusqu'à des fournitures peu couteuses.*

Parc Matériels	Nombre	Coûts
PC portables individuels actuel	1 402	Les coûts sont déjà amortis à l'exception des machines récentes , soit 37 K€
PC partagés	255 (192 postes fixes et 63 PC Portables)	Les postes fixes ont été achetés en 2024 Les PC portables sont déjà amortis
PC portables individuels après déploiement	2 019 1725 Personnels UPSA 163 Apprentis / Stagiaires/ CDD 131 Externes/ Intérimaires	1600 machines neuves qui seront amorties sur 3 ans à partir de 2026 (376K€ par an)

323 machines supplémentaires sont nécessaires pour équiper chaque collaborateur
Il s'agit d'un investissement CAPEX amorti sur 3 ans à raison de 75K€ /an à partir de 2026

Fonctionnement au quotidien pour les opérations

- *Ce principe d'individualisation des PC pour tous remet il en question le fonctionnement du quotidien sur PC partagé notamment pour les activités de Prod/LI etc..*
- *En outre l'ergonomie et l'accès aux différents logiciels de prod/li etc. pour les personnes postées, nous semble affaiblie par ce principe de PC individuels plutôt que PC partagé, sachant que chaque PC partagé est la plupart du temps relié/paramétré au secteur sur lequel il est implanté.*

- Il n'y aucune remise en cause du fonctionnement au quotidien
- Les postes partagés pour les activités de Prod/LI demeurent tels qu'ils sont configurés aujourd'hui avec un clavier étendu et un écran externe
- Les salariés pourront disposer en plus d'un PC portable individuel

Principe d'attribution et usage

- *Prévoyez-vous une attribution automatique pour tout salarié en CDI, ou reliez-vous ces attributions à une demande d'acquisition que devrait formuler chaque salarié (pour différentes raisons, certains salariés ne sont pas favorables à l'attribution d'un PC perso).*
 - *Comment seraient gérés le stockage « physique » de ces PC entre débauche et embauche, pour les personnes postées sachant qu'il n'existe pas autrement que dans son casier personnel (pas prévu pour ça) de lieu de stockage sécurisé*
 - *Il y aura la tentation pour des salariés postés de ramener le PC chez eux, pour l'utiliser en dehors de leur amplitude horaire de travail, et de contrevenir ainsi au principe de droit à la déconnection que nous sommes entrain de travailler au sein d'un accord sur le périmètre central (Teams et Outlook peuvent également être utilisés depuis des téléphones)*
-
- Le principe d'attribution sera basé sur les 2 éléments suivants :
 1. Renouvellement systématique des matériels utilisés dans le cadre de son travail
 2. Attribution automatique aux collaborateurs non pourvus à ce jour sauf si ils ne souhaitent pas avoir d'ordinateur personnel (dans ce cas là ils le mentionnent à l'IT)
 - Les équipes IT travaillent au déploiement par site et par département
 - Les collaborateurs peuvent aller et venir avec le PC portable ou le laisser dans leur casier. Ils disposeront d'une pochette pour pouvoir le mettre dans leur casier.
 - L'ensemble des mesures liées à la déconnection s'applique à ces matériels et il n'y a aucune obligation de les ramener à domicile



QUESTION 18

Pour la CGT : Le rapport Baromètre LEEM 360 mentionne que la France est 3ème en Europe pour les brevets. Ces dernières années Upsa a principalement développé des formules sur le marché du complément alimentaire favorisant sa réactivité, du fait de l'absence des délais d'AMM.

- En parallèle de la commercialisation de ces nouveaux produits, va-t-il être envisagé le développement de nouvelles formules médicaments, plus dans notre cœur de métier, et dans une vision à plus long terme ?
- UPSA prévoit-elle d'augmenter ses dépenses R&D (notamment en recherche fondamentale) ?

Nouveaux produits et R&D

- Le plan de croissance du portefeuille d'UPSA repose sur la stratégie développée dans Conquête Upsa 2027 :

1) L'accélération du développement des innovations dans les compléments alimentaires.

Les avantages sont significatifs : plus grande rapidité d'accès au marché que le médicament, diminution des contraintes réglementaires en termes de prix, de promotion, de packaging.

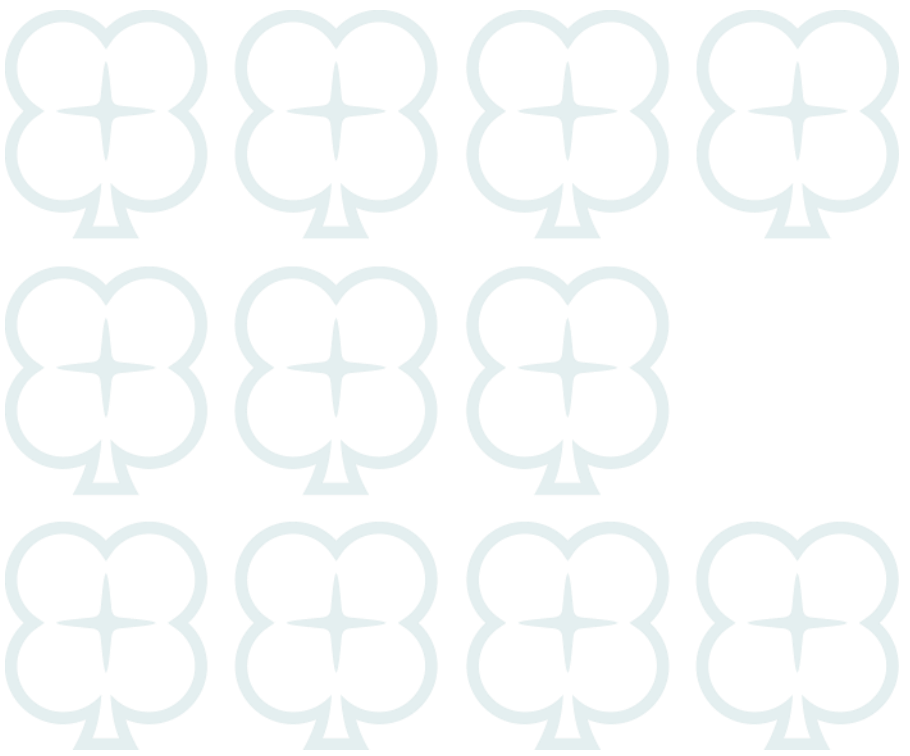
2) Poursuite de notre engagement dans la prise en charge de la douleur avec l'étude du lancement de formats et molécules complémentaires pour nous défendre sur le palier 2

3) Confirmation de notre rôle d'acteur clé de la souveraineté sanitaire avec une production 100 % française.

UPSA engagée dans le développement de deux molécules MSIS (médicaments stratégiques d'un point de vue sanitaire et industriel : prégabaline et gabapentine) étudie la possibilité d'élargir cette démarche d'investissement à d'autres molécules MSIS dans nos catégories prioritaires (exemple aspirine cardio).

UPSA n'a pas d'activité de recherche fondamentale se situant dans le champ stratégique des produits matures et des compléments alimentaires.

En revanche, UPSA poursuit ses investissements dans son activité de développement, notamment pour développer des compléments alimentaires à forte valeur ajoutée.



QUESTION 70

Pour la CGT : Concernant l'ancrage territorial : UPSA génère 213 M€ de PIB en Lot-et-Garonne.

- Quelles sont les perspectives de développement pour renforcer cet impact, notamment en termes d'emplois et de partenariats locaux ?

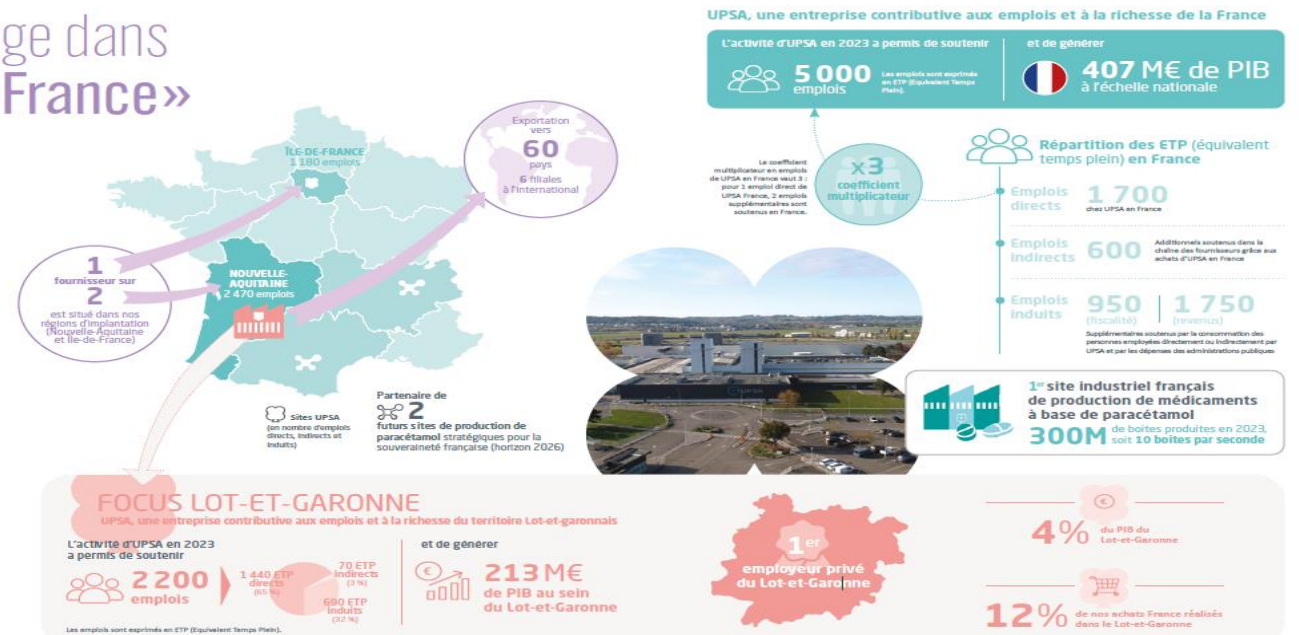
L'ancrage territorial d'UPSA

- ✓ 213 millions d'euros correspond à **4 % du PIB du Lot-et-Garonne** : performance notable qui montre une influence économique majeure en termes de création de richesse et d'emplois (dans un département où l'économie est caractérisée par une prédominance de PME).
- ✓ **Stratégie d'augmenter le nombre de fournisseurs locaux** qui se situent aujourd'hui à 50 % : accélération de la politique d'achat responsable au niveau territorial (objectif cible 2030 = 65 %).
- ✓ **Dynamique de l'emploi** : poursuite de la politique de recrutement locale en fonction de l'organisation cible Conquête
- ✓ **Poursuite des soutiens associatifs locaux** dans les domaines sportifs, culturels, de la santé

Rapport RSE (juin 2025))

UPSA s'engage dans le «Made in France»

Depuis près de 90 ans, nous fabriquons en France et investissons pour une industrie pharmaceutique plus forte, plus innovante et plus responsable. Ancrés à Agen, nous contribuons au dynamisme économique en soutenant l'emploi, en privilégiant des partenaires locaux et en soutenant des partenaires qui relocalisent la production du paracétamol.





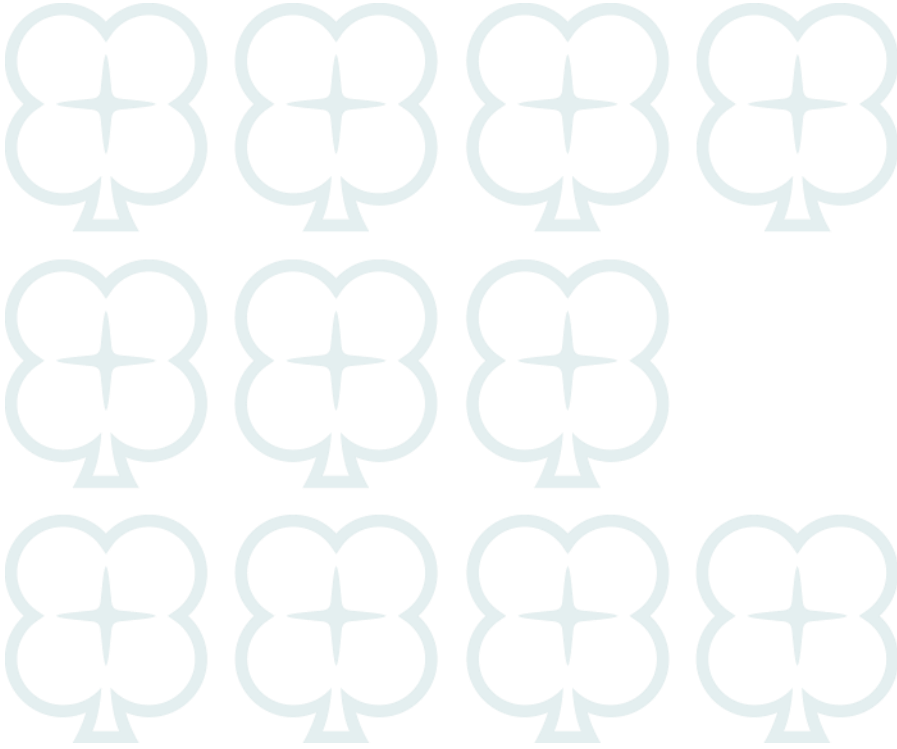
QUESTION 71

Pour la CGT : Directive européenne sur les eaux résiduaires

- Quel est l'impact financier estimé pour UPSA lié à la directive DERU et aux futures contributions REP ?
- Quelles actions UPSA entreprend-elle en parallèle pour anticiper ou réduire cette charge ?

Directive européenne sur les eaux résiduaires

- ✓ Les études sont en cours pour estimer le coût de la mise à niveau des stations d'épuration pour traiter les micropolluants, prévu par la Directive sur les eaux résiduaires urbaines (DERU)
- ✓ Le coût serait d'un peu plus d'un demi-milliard par an pour les entreprises cosmétiques et pharmaceutiques commercialisées en France, soit entre 4 et 5 fois plus que les estimations initiales de la Commission européenne.
- ✓ Quand le coût réel sera confirmé, et les clés de répartition entre industriels déterminées, nous pourrons faire notre évaluation chiffrée sur le prix de revient de nos médicaments, en particulier pour le paracétamol. Le CA total du médicament et de la cosmétique est d'environ 67 milliards. Ceci pourrait représenter 1% de coût additionnel sur le CA d'Upsa, à confirmer en fonction des critères qui seraient utilisés pour allouer ce coût de mise à niveau.
- ✓ La dépollution de l'eau est une priorité environnementale mais elle ne peut pas reposer que sur l'industrie cosmétique et pharmaceutique. Un plan d'engagement est en cours avec les organisations professionnelles (LEEM, FEBEA, NERES) pour obtenir 1) un moratoire, 2) un élargissement du périmètre de la REP dans un souci d'équité et d'allègement de l'impact financier.



QUESTION 15

Critères de veille des volumes Agen (Tableau Parts de marché UPSA FR)

JUIN : UPSA devance pour la première fois Doliprane en pharmacie, confirmant la tendance de la Prescription !



Focus
prescription

Prescriptions (nombre de prescriptions) vs l'an dernier			
Evol vs l'an dernier	mai'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
Doliprane	-9,4%	-1,3%	-0,6%
Generics (DCI)	-2,6%	6,4%	5,6%
UPSA	-0,2%	5,8%	4,7%
evol UPSA vs Doliprane	9,2%	7,1%	5,4%

* Depuis début 2025

** 12 derniers mois

Boîtes (nombre de boîtes prescrites) vs l'an dernier			
Evol vs l'an dernier	mai'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
Doliprane	-1,6%	2,5%	3,2%
Generics (DCI)	5,4%	10,2%	10,3%
UPSA	2,3%	4,7%	4,6%
evol UPSA vs Doliprane	3,8%	2,2%	1,3%

Sell-out en
pharmacie

Evolution du Sell-out vs l'an dernier			
Evol vs l'an dernier	juin'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
Doliprane	-5,8%	-2,8%	-1,4%
Generics (DCI)	-9,8%	-9,4%	-7,4%
UPSA	-4,5%	-5,0%	-6,4%
evol UPSA vs Doliprane	1,3%	-2,2%	-5,0%

* Depuis début 2025

** 12 derniers mois

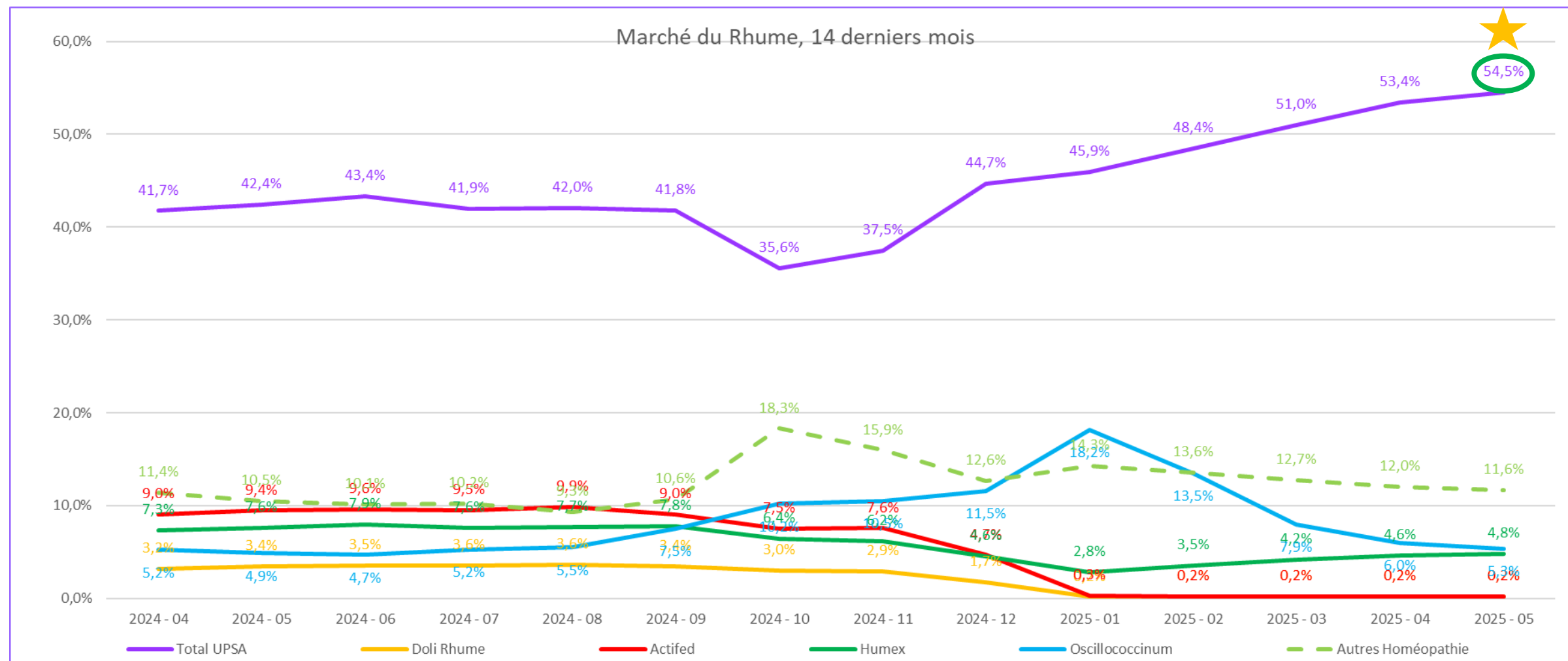
- UPSA est **devant Doliprane** en nb de prescriptions et en nb de boîtes prescrites par les médecins généralistes.
- UPSA **passe devant Doliprane en sell-out sur Juin** (délivré en pharmacie) pour la première fois, ce qui confirme la tendance positive en prescription depuis plusieurs mois.

Nous gagnons de la part de marché sur le total OTC, grâce à nos marques qui continuent de surperformer sur chacun de leur sous-segment (hors sommeil en mai)



Catégorie	Sell-Out Mai 25 (en CATTC)				Sell-Out Cumul à date 2025 (en CATTC)				Sell-Out Cumul Annuel Mobile (en CATTC)			
	Marché vs N-1	Upsa vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1	Marché vs N-1	Upsa vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1	Marché vs N-1	Upsa vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1
Rhume / Etat Grippal (incl. Homéo)	-19%	3%	42,2%	9,1pt	3%	19%	33,9%	4,4pt	5%	18%	30,8%	3,4pt
Sommeil	6%	0%	11,6%	-0,7pt	4%	4%	11,5%	0,0pt	7%	9%	11,9%	0,2pt
Vitamines	-4%	1%	11,5%	0,6pt	-1%	11%	11,7%	1,2pt	0%	11%	11,5%	1,2pt
Digestion	3%	12%	43,5%	3,3pt	0%	10%	43,0%	3,9pt	0%	8%	42,9%	3,4pt
Total OTC (hors Paracétamol)	-2%	1%	18,0%	0,5pt	1%	7%	18,1%	1,1pt	2%	11%	18,0%	1,4pt

Fervex atteint sa plus haute part de marché jamais enregistrée en volumes, laissant la concurrence loin derrière.





QUESTION 16

Pour FO : Point à date sur les ventes France et filiales de la gamme SERELYS sur le 1^{er} semestre 2025

- Quelles sont les difficultés commerciales rencontrées depuis le rachat de ce laboratoire ?
- Quel accueil rencontre notre gamme auprès des professionnels de santé ?

Le suivi des ventes Séréllys au niveau global

	CUMUL A DATE JUIN 2025			
In € K	Actual	B25	Vs B25 €	Vs B25 %
France & FOT	2 566	2 716	-150	-5,5%
Belgium	2 674	1 497	1 177	78,6%
Switzerland	152	336	-184	-54,7%
Northern Europe	2 826	1 833	993	54,2%
Greece	125	45	80	178,8%
Italy	1 069	523	546	104,2%
Spain	500	0	500	*
Portugal	61	0	61	*
Southern Europe	1 755	568	1 187	208,9%
CEE	448	70	379	544,3%
East - Central Europe	448	70	379	544,3%
Maghreb	58	36	22	62,7%
Germany	286	114	172	151,1%
UK	26	0	26	*
USA	921	1 892	-971	-51,3%
Other Asia	57	0	57	*
Other Europe	342	136	207	152,7%
HQ Séréllys	518	360	158	43,8%
Other	2 150	2 544	-395	-18,4%
TOTAL INTERNATIONAL	7 237	5 096	2 141	42,0%
TOTAL SERELYS	9 803	7 813	1 991	25,5%

- ✓ A fin juin nous enregistrons une forte croissance sur Serelys par rapport à notre planification budgétaire: +2Millions €uro vs B25 er +25%
- ✓ Aux Etats-Unis il s'agit des ventes BtoB à Bonafide. Le retard des ventes est du à une révision du contrat et sera rattrapé au 4^e trimestre.
- ✓ En France, les stocks que nous avons constaté en pharmacies à la reprise en janvier 2025 ont engendré un léger retard de commande sur le premier trimestre, pratiquement résorbé à fin juin et une amélioration continue de la tendance des ventes.

Focus accueil Sérélys France Equipe officinales

- ✓ L'accueil du produit en tant que tel est très bon, le positionnement de Serelys en tant que complément alimentaire efficace et sûr (études cliniques à l'appui) est bien compris et apprécié des équipes officinales ainsi que des médecins
- ✓ Depuis la reprise de la commercialisation en France par UPSA, nos délégués ont été confrontés à un haut niveau de stock lié à l'ancien distributeur qui a poussé les volumes fin 2024
- ✓ L'enjeu est à présent de développer la prescription et également de lancer la publicité grand public prévue en Février 2026 pour développer le sell-out en pharmacie

Le suivi des ventes France de Séréllys

Nous visitons 2 types des populations : Gynecologues et MG.

- Les MG sont une cible renforcée pour Serelys car c'est la cible qui était déjà visitée sur le Paracetamol. Cette cible est dans la découverte de la gamme, et/ou dans la surprise positive de la reprise par UPSA. C'est une cible qui génère une grande partie des prescriptions, mais qu'il faut aider dans la prise en charge de la ménopause.
- Les Gynecologues sont une cible qui dans la grande majorité connaît le produit, et/ou l'ont déjà prescrit. Il nous faut continuer à les engager de manière nationale grâce à la force terrain d'UPSA, nous sommes capables de visiter l'ensemble du territoire. L'accueil est positif dans la majorité, et les chiffres nous montrent que le Sell-Out d'origine prescription est en croissance.

SERELYS : LA VM EN 2025

VILLE

Cible	GSA Serelys 2024	UPSA VM 2025
MG	470	2 083
Gynécologistes	1 311	2 420
Sage-femmes	281	N/A
Urologues	100	N/A
Pharmacie	Pas cible	N/A

HOPITAUX

Cible	GSA Serelys 2024	UPSA VM 2025
MG	-	451
Gynécologistes	1 036	576
Urologist	125	83
Oncologist	201	128
Radiotherapist	170	85

Plan de soutien Serelys


UPSA


Sérélus MENO

LA MÉTHODE, LA MÉTHODE, LA MÉTHODE
 LE PRODUIT BIEN

LA TECHNOLOGIE PANCYTON


87%
 d'efficacité contre les saignements
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les douleurs
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les crampes
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les maux
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les saignements
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les douleurs
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les crampes
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les maux
 de la menstruation


15
 jours de traitement


10
 jours de traitement


10
 jours de traitement


10
 jours de traitement


92%
 d'efficacité contre les saignements
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les douleurs
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les crampes
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les maux
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les saignements
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les douleurs
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les crampes
 de la menstruation


92%
 d'efficacité contre les maux
 de la menstruation

Diagram illustrating the mechanism of action of neurocentrals. It shows a neuron with 'Dopamine' and 'Serotonin' receptors. A red 'X' indicates a blockage of the 'Serotonin' receptor. The text 'Neurocentrales pour le sérotonine' is present.

Serelys Lactine
 Lactine pour bébé et lactation maternelle

*Il est vivre
 votre lactation
 naturellement*

Serelys Lactine

BOITEAU DE 12 BOITES

VM MÉDECINS GEN ET GYNECO
RP / CONGRÈS

PARTENARIATS VISIBILITÉ



PLAN DIGITAL & PRINT



Brut.

**Femme
actuelle**PSYCHOLOGIES MAGAZINE



Val
Env. 55 ans

Spécificité : Contenus sur les maladies inflammatoires, l'arthrose, les compléments alimentaires...

**INFORMER ET ÉDUIQUER
LES PATIENTES**

Tout savoir sur
la Ménopause pour
bien la vivre!



© URSA

Tout savoir sur
la Ménopause pour
bien la vivre



Serdul 

**FORMATION ÉQUIPE
OFFICINALE & MERCH**

DÉFI GLADY

ACTIVATION CONSOS IN-STORE & GOODIES

Ici on parle
ménopause

N'hésitez pas à demander conseil à votre pharmacien

Non hormonal
sans acétate
phytoestrogénique

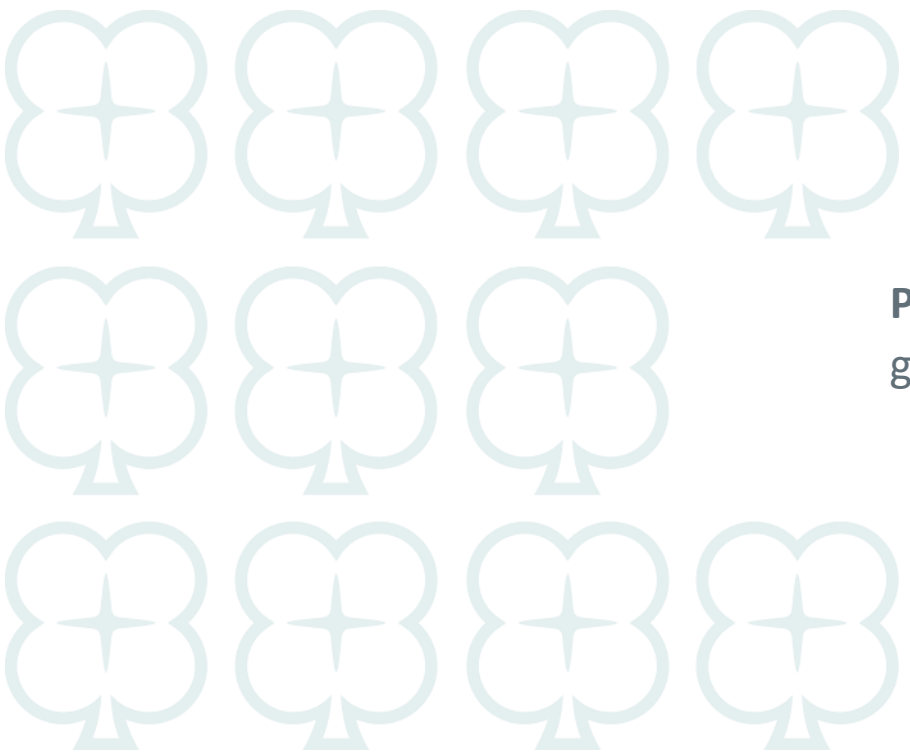
UPSA
Non hormonal
sans acétate
phytoestrogénique
40 comprimés
à prendre tous les jours
sans ordonnance
sans effets secondaires
sans contre-indications
sans interactions médicamenteuses
sans effets sur le poids
sans effets sur le cholestérol
sans effets sur la tension artérielle
sans effets sur le système cardiovasculaire
sans effets sur le système digestif
sans effets sur le système respiratoire
sans effets sur le système urinaire
sans effets sur le système musculo-squelettique
sans effets sur le système immunitaire
sans effets sur le système nerveux
sans effets sur le système endocrinien
sans effets sur le système reproducteur
sans effets sur le système circulatoire
sans effets sur le système lymphatique
sans effets sur le système excréteur

Complément alimentaire. Ne pas dévisser.

Pour votre santé, pratiquez une activité physique régulière www.mangerbouger.fr

Séréllys
2 boîtes achetées
1 éventail OFFERT

PLV Promo



QUESTION 17

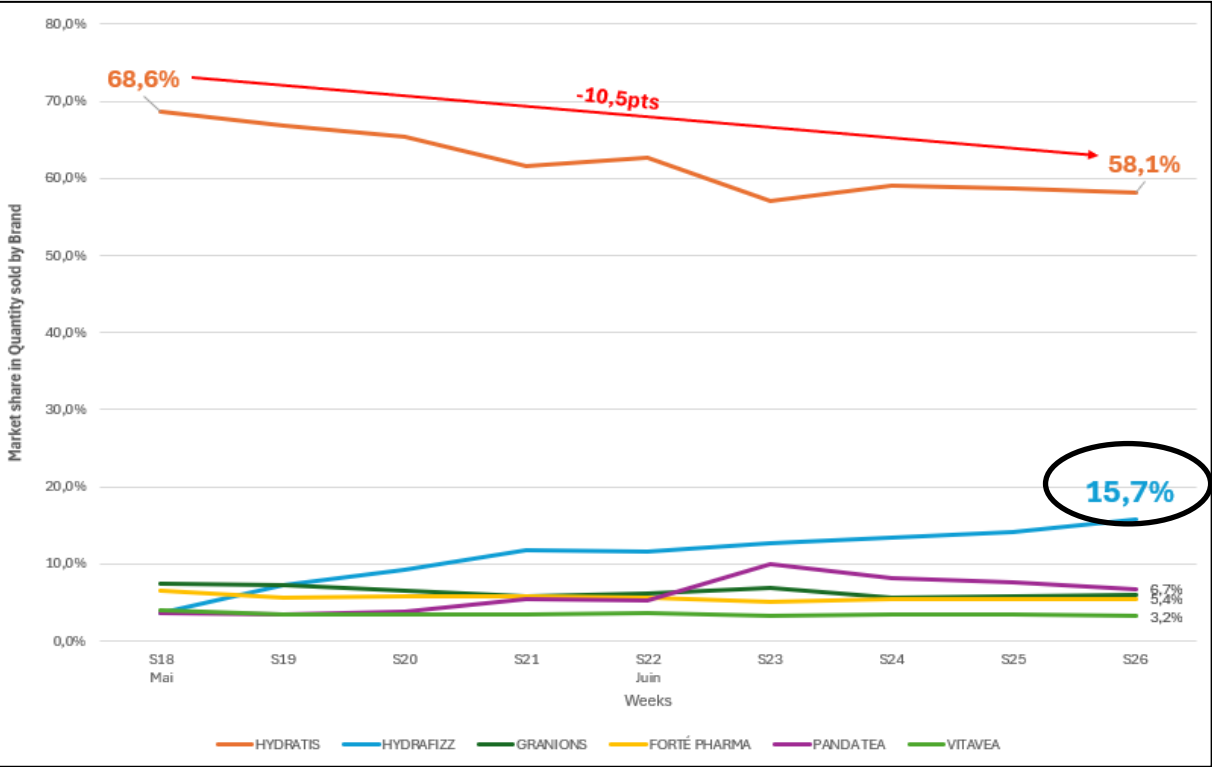
Pour SUD Chimie Solidaire : Point sell-out et sell-in hydrafizz par gamme.

Sell In & Sell Out d'HydraFizz en France

SELL-IN: **470Kun** vendues à fin juin dans **7 815** pharmacies

SELL-OUT: **30Kun** vendues à fin mai (data à fin juin non disponibles à date)

Aperçu de l'évolution de la PdM volumes ces dernières semaines:



	Part de Marchés Au 16/07
HYDRAFIZZ DETOX	4,9%
HYDRAFIZZ HYDRA FRAISE	4,4%
HYDRAFIZZ SPORT	4,3%
HYDRAFIZZ BOOST	3,5%





QUESTION 15

18. Critères de veille des volumes Agen (Volumes Agen)

- Equipe de suppléance SD
- Point sur les Back Orders

Ventes UPSA à fin juin 2025 (incluant Serelys)

In € K	Juin					Cumul Annuel				
	Actuel	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %	Actual	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %
France & FOT	17 600	617	3,6%	1 550	9,7%	103 807	531	0,5%	3 386	3,4%
Belgique	5 396	-8	-0,2%	1 121	26,2%	28 338	-1 666	-5,6%	622	2,2%
Suisse	2 414	-428	-15,1%	-335	-12,2%	15 885	-1 956	-11,0%	555	3,6%
Europe Nord	7 809	-437	-5,3%	786	11,2%	44 223	-3 622	-7,6%	1 177	2,7%
Grèce	8 189	1 310	19,0%	686	9,1%	36 892	1 338	3,8%	-2 007	-5,2%
Italie	1 307	562	75,4%	626	92,0%	4 918	563	12,9%	657	15,4%
Espagne	1 812	343	23,4%	354	24,3%	7 991	197	2,5%	1 488	22,9%
Portugal	67	16	30,5%	-9	-11,5%	660	281	74,0%	259	64,6%
Europe Sud	11 374	2 231	24,4%	1 658	17,1%	50 460	2 378	4,9%	397	0,8%
Russie	1 773	-339	-16,1%	-562	-24,1%	3 430	-587	-14,6%	-3 393	-49,7%
CEE	1 352	-1 738	-56,2%	-2 624	-66,0%	8 974	-2 328	-20,6%	-6 925	-43,6%
Europe Centre et Est	3 125	-2 077	-39,9%	-3 186	-50,5%	12 404	-2 915	-19,0%	-10 318	-45,4%
FSA	8 221	3 555	76,2%	4 528	122,6%	26 976	1 323	5,2%	822	3,1%
Vietnam	1 361	750	122,7%	-86	-5,9%	4 347	677	18,4%	775	21,7%
Arabie Saoudite	0	-639	-100,0%	0	*	91	-683	-88,2%	91	*
Marchés émergents	9 583	3 666	62,0%	4 442	86,4%	31 415	1 317	4,4%	1 688	5,7%
Chine	566	-201	-26,2%	522	1188,3%	1 999	137	7,4%	1 694	555,7%
Maghreb	614	421	218,4%	-967	-61,2%	984	474	92,9%	-3 059	-75,7%
Allemagne	305	68	28,8%	305	*	286	-398	-58,2%	286	*
UK	26	-154	-85,8%	26	*	52	-518	-90,9%	52	*
USA	946	0	0,0%	946	*	921	-971	-51,3%	921	*
Autres Europe	252	252	*	252	*	359	105	41,4%	125	53,5%
Other Misc.	281	221	368,4%	281	*	507	147	41,0%	507	*
Autres	1 810	287	27,2%	1 810	*	2 232	-1 570	-41,3%	1 924	625,0%
TOTAL INTERNATIONAL	34 880	3 989	12,9%	5 064	17,0%	143 716	-3 801	-2,6%	-6 497	-4,3%
TOTAL GROUP	52 480	4 606	9,6%	6 614	14,4%	247 523	-3 269	-1,3%	-3 111	-1,2%

Situation des ruptures / retards de livraison

Rupture S28									
Marché	Code	Désignation	Unités se nn BO	Valeur de BO	Ventes moyennes 3 mois	Ventes annuelles ou B25	Date de fin estimée	Cause Principale	Resolution Plan
France	1365594	ASPIRINE C 330 EFFE (2TBx10) OTC FRA	2 747	10 988	39 961	501 215	18/07/2025	Production	La production de juin a été affectée par une investigation - en attente d'informations de la part de l'équipe de fabrication
France	1504219	BOOST MATE GUARANA EFFE (2TBx10) FRA	184	2 245	13 517	197 000	30/07/2025	Validation	La production de la nouvelle formule de 68 000 unités s'est achevée le 26 juin - l'exercice de validation et la libération ont été demandés en urgence pour la mi-juillet.
France	1170228	POLYSILANE UPSA 150 GEL (12SAC) VTE FRA	37 018	192 494	82 856	838 504	TBC	Fournisseur	Avis de suspension de tous les lots reçus - attente d'informations du fournisseur sur une éventuelle contamination
Afrique	1180519	EFFERALGAN 150 PDRE (12SAC) VTE FA	11 203	9 523	4 765	66 945	31/07/2025	Validation	Le 24 septembre, la production de 36 000 unités a été affectée par une enquête de qualité et doit être détruite. La prochaine production de 90 000 unités a été reportée à la fin du mois de juillet, conformément à la demande du Viêt Nam.
Suisse	1504531	HYDRAFIZZ SPORT RACK DEU (8TB) CH	41	851	90	500	TBC	Prévisions des ventes	Surventes par rapport au Fcst depuis le lancement du produit (Fcst juin 40 unités / Ventes 499 unités) - Les racks seront assemblés au niveau d'Horus - Le marché sera approvisionné en conséquence.

Les volumes de production Agen

Volumes Budget 2025	340,2 Millions d'unités
---------------------	-------------------------

Volumes planifiés à date	320 Millions d'unités
--------------------------	-----------------------

Volumes produits à fin Juin	165,5 Millions d'unités
-----------------------------	-------------------------

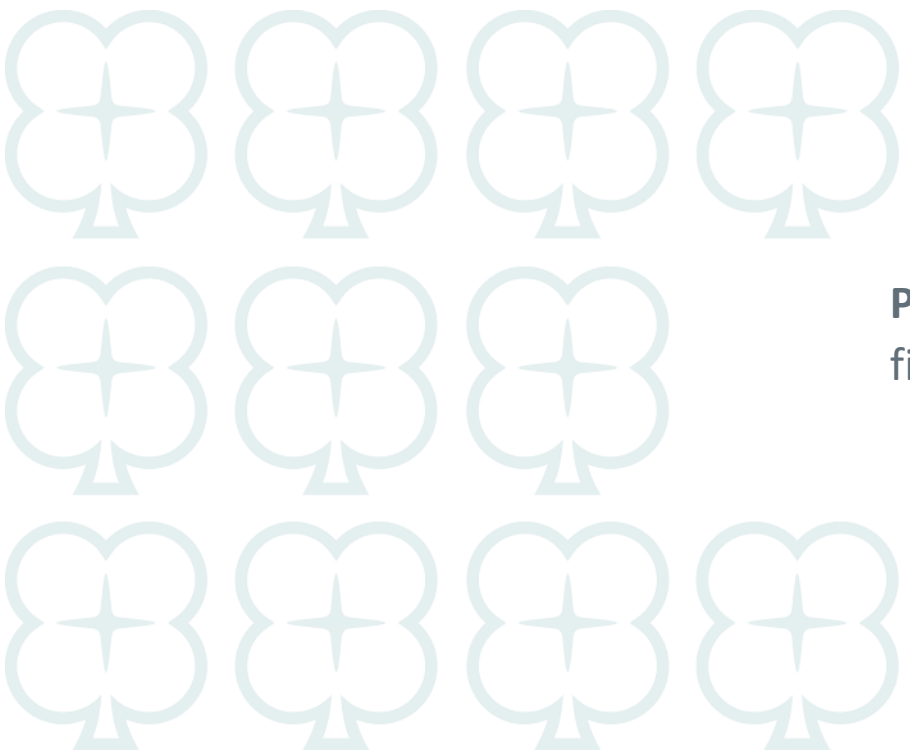
Volumes Budget à fin Juin	166,9 Millions d'unités
---------------------------	-------------------------

WE Activities au 15/07

	juil-25	août-25	sept-25	oct-25	nov-25	déc-25
Module 2	0	2	2	0	0	0
Module 5.3	0	2	2	2	2	2
Module 5.4	2	0	0	1	2	2
Presse 1	1	0	0	0	0	0
Sticks / Sachets	2	0	0	0	0	0
1 ligne Tube	0	0	0	1	1	1
C90	0	0	0	0	0	0
Caisse Outre	0	0	0	0	0	0
Strips	1	2	2	2	2	2
1 Tour	0	0	0	0	0	0
Total Gascogne	6	6	6	6	7	7
Pilulier	0	0	0	0	0	0
Blisters	0	0	0	0	0	0
Pressfit / Pelliculeuse	0	0	0	0	0	0
Liquides	0	0	0	0	0	0
Total Guyenne	0	0	0	0	0	0

Module 5.3 & 5.4 besoins accrus de Vit C
Module 5.2 : Plan Hudrafizz

Transfert ASCO28 de Module 5.3 vers T6
reporté à Nov.



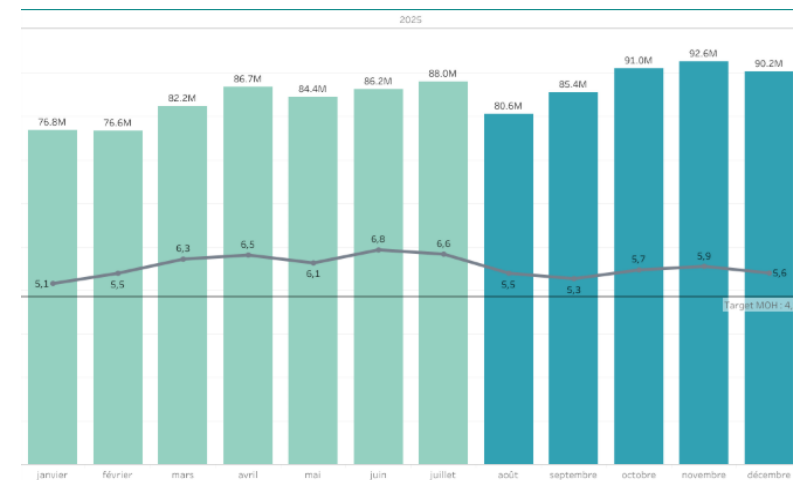
QUESTION 19

Pour SUD Chimie Solidaire : Détails du niveau de stocks par produits finis et par destinations France et Export.

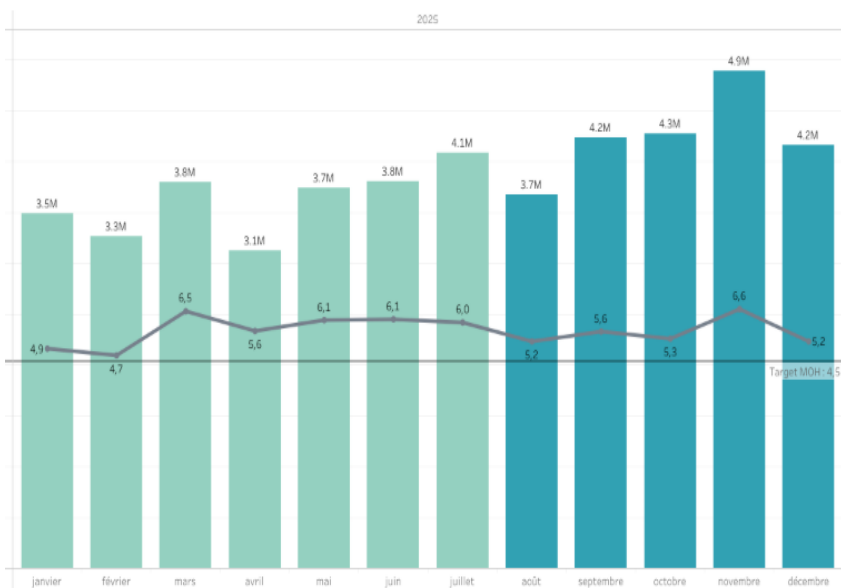
Le niveau de stocks par produits finis et par destinations France et Export

Stock dans les dépôts UPSA
Au 1^{er} juillet
En nombre d'unités
Plan de production à 320M

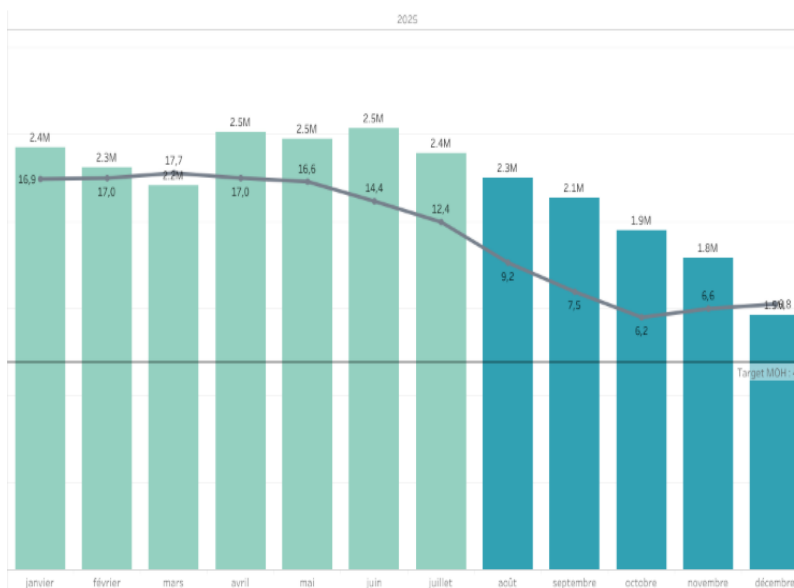
France



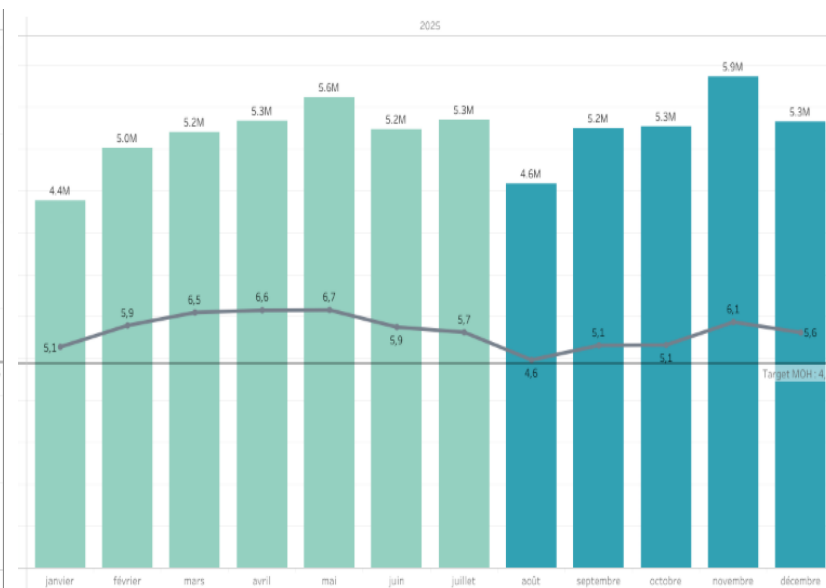
Suisse



Italie

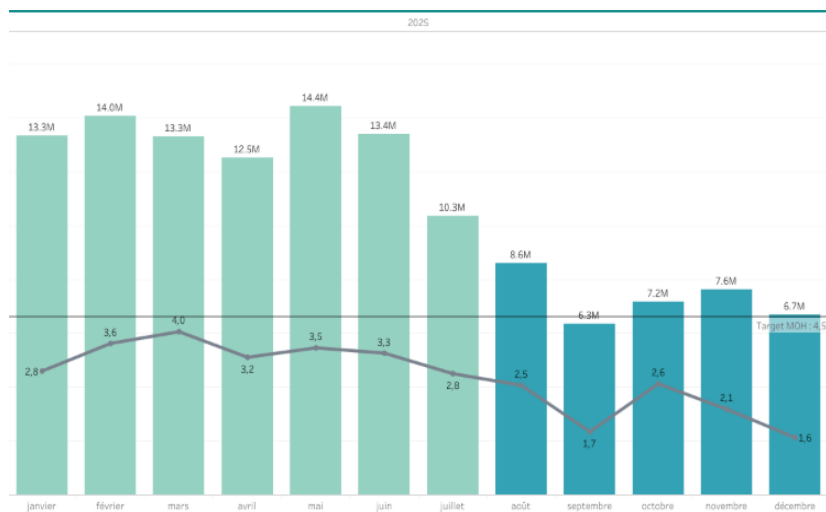


Belgique

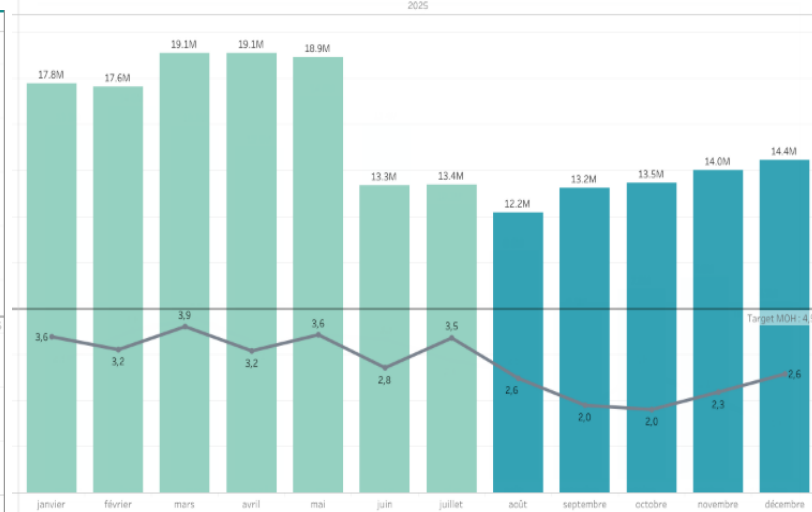


Le niveau de stocks par produits finis et par destinations France et Export

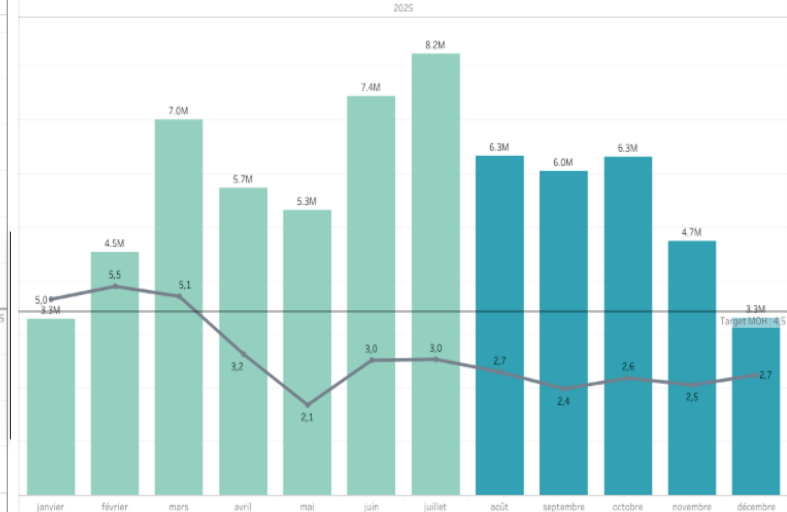
Europe Sud (hors filiale)



Pays Emergeants



Europe de l'Est





QUESTION 20

Pour la CFE : Pour Q4 2025 les volumes ont été actualisé 3 fois, ce qui a généré énormément de travail pour les équipes opérationnelles : réactualisation des planifications, réadaptation des plannings personnel, annonce au dernier moment des prolongations de CDD. Nous n'avons toujours pas les volumes 2026, or on nous demande de travailler les budgets. Une nouvelle façon de fonctionner est-elle en cours de travail ?

La planification de la production

- ✓ Chaque mois, l'équipe Demande Marchés, collecte les nouvelles prévisions de ventes et définit les nouveaux besoins de production à venir en prenant en compte les niveaux des stocks
- ✓ Ces nouveaux besoins sont transmis à l'équipe planning qui adapte le plan de charge en conséquence
- ✓ Le réalignement des productions à 320 M sur les ventes :
 - ✓ a nécessité une revue plus large qu'habituellement du plan de charge.
 - ✓ limitera les modifications dans le futur
- ✓ **L'exercice budgétaire 2026 est identique aux années précédentes**
- ✓ Le travail en cours se fait sur les premières hypothèses connues à ce jour.
- ✓ Nous aurons des ajustements de volumes 2026 jusqu'au début Q4.



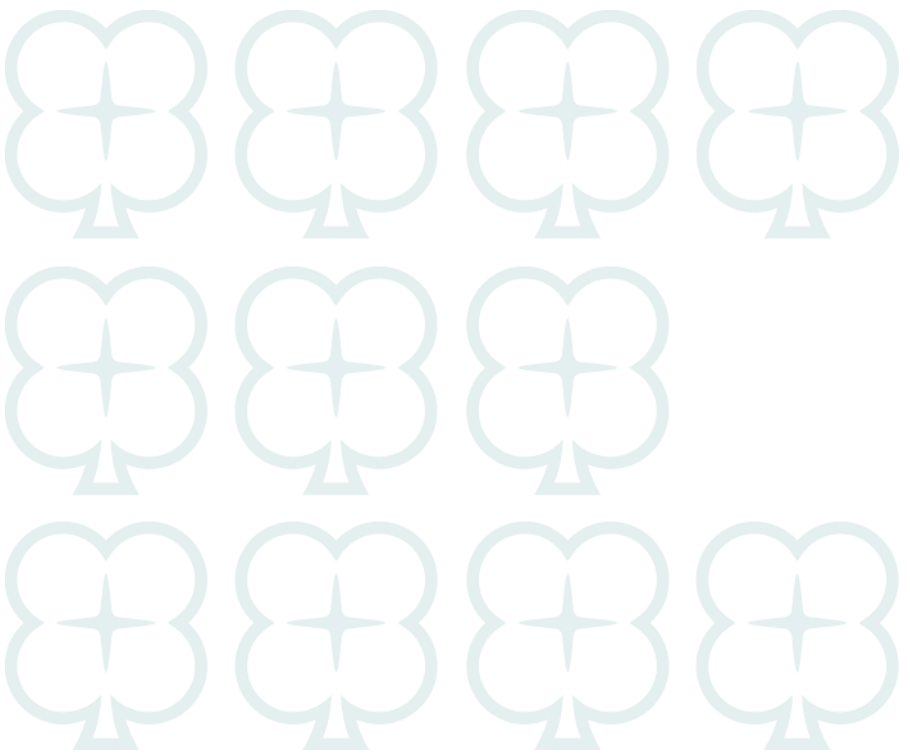
QUESTION 21

Pour FO : Pour donner suite aux discussions lors du CSE de juin et au besoin de changements de sites de certains salariés, notamment en LI, nous vous demandons de nous confirmer les conditions d'assurance fournies par UPSA.

- Chaque salarié ayant un besoin de changer de site pendant sa plage horaire ou en cours de semaine, est-il bien assuré et couvert ?
- Existe-t-il encore des exceptions qui nécessitent, en termes d'assurance, d'utiliser exclusivement les véhicules d'entreprise ?

La Logistique Industrielle

- ✓ Nous confirmons que les déplacements intersites avec le véhicule personnel sont couverts en termes d'assurances s'ils s'inscrivent dans un cadre professionnel
- ✓ Notre recommandation est d'utiliser prioritairement les véhicules de service
- ✓ Pour rappel, il existe une procédure pour déclarer les frais kilométriques et obtenir leur remboursement



QUESTION 22

Pour FO : Où en sont les avancées avec IPSOPHENE ?

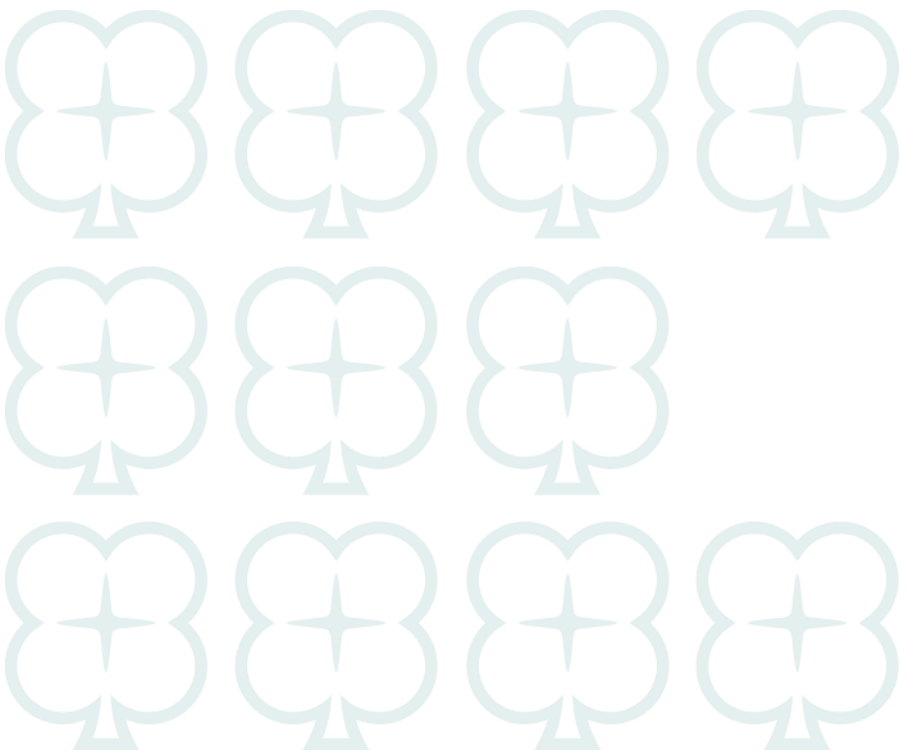
Paracétamol Ipsophène

Projet de relocalisation du paracétamol en France soutenu par UPSA

Etat actuel d'avancement Ipsophène: finalisation du procédé de synthèse

- . Soumission dossier CEP: Q1 2026
- . Retour des Autorités (EDQM) : Q3 2026 – Q1 2027
- . **Commercialisation: Q3 2027**

Des tests (preuve de concept) seront opérés par UPSA sur des premiers échantillons issus du procédé industriel final à horizon début 2026



QUESTION 23

Pour FO : Point à date sur un éventuel sourcing en paracétamol arrivant de Turquie

Paracétamol Turquie

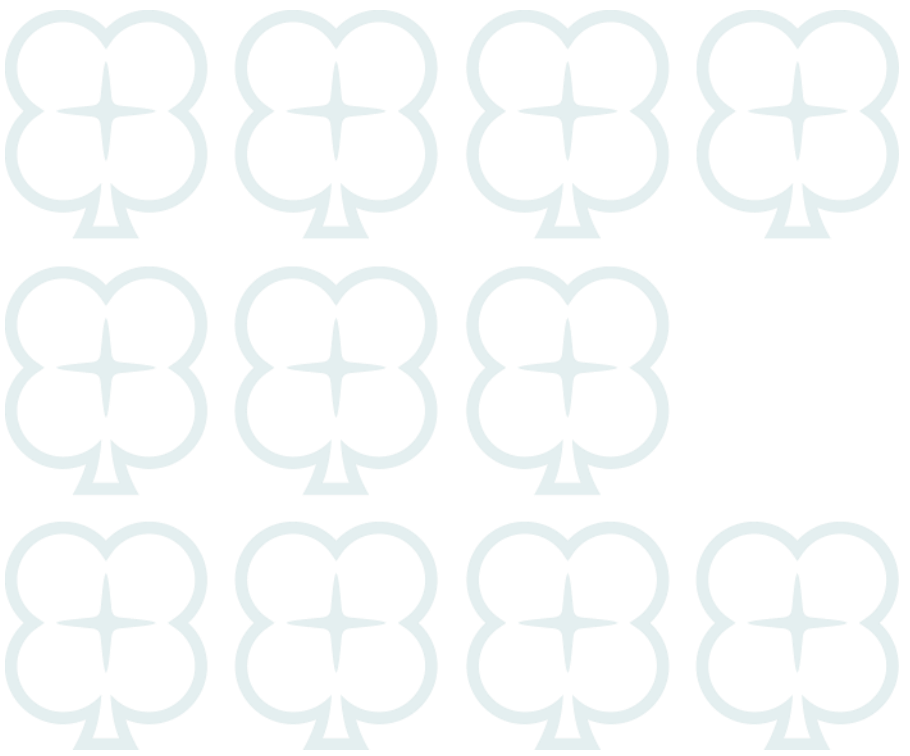
Oui, des essais sont prévus sur le paracétamol **Compression directe** en provenance de Turquie :

Périmètre : **formule Depon 500 mg uniquement (PARA 118)**

Objectif : sourcing alternatif à Mallinckrodt (**sécurisation approvisionnement**)

Timing : fin d'année 2025 - essais à échelle laboratoire (étude de compression)

Non, ce paracétamol ne viendra pas remplacer des paracétamols actuellement utilisés sur Gascogne sur les comprimés secs et effervescents (grade différent).



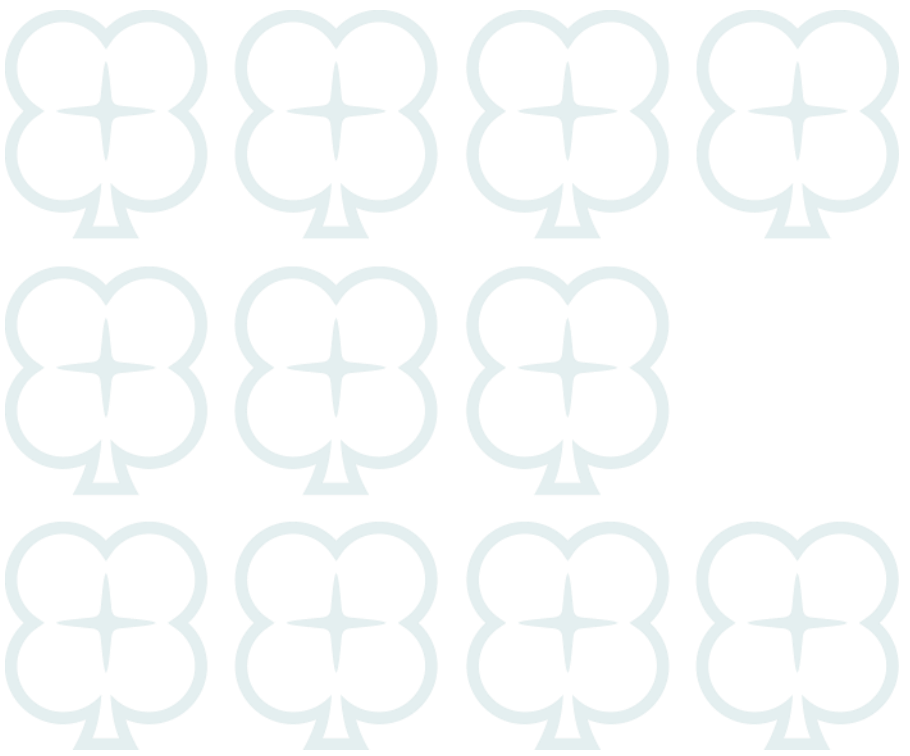
QUESTION 24

Pour FO : Retour sur l'indisponibilité durant 2 semaines de la laverie GA1.

- Quelle est l'organisation mise en place pour le lavage des contenants formules sèches ?
- En cette période de pénurie de contenants avez-vous mesuré les éventuels impacts sur la production ?

La laverie de Gascogne 1

- ✓ L'activité pendant la maintenance de la laverie GA1 a été anticipée par la supply chain.
- ✓ Les flobins peuvent être réutilisées sans lavage 5 fois. Nous utilisons la laverie GA2 pour laver les flobins des produits effervescents qui peuvent ensuite aller à GA1 ou à GA2.
- ✓ Les pièces du conditionnement initialement lavées par la laverie automatique, sont lavées dans la laverie manuelle.
- ✓ Nous n'avons pas eu d'impact sur les plannings de production grâce à cette gestion.



QUESTION 25

Pour FO : Retour sur les prochains arrêts des modules 5/3 et 5/4.

- Quel est le programme des maintenances sur ces 2 ateliers ?
- Quelles sont les ressources mises en place pour la réalisation de ce programme de maintenance ?
- Des entreprises extérieures seront-elles amenées à intervenir hormis pour la réfection des sols résines au module 5/3 ?

Les arrêts des modules 5.3 & 5.4

- ✓ Le plan de remédiation des modules 5.3 et 5.4 représente un investissement d'environ 300K€ sur l'année 2025.
- ✓ 20 actions/projets de maintenance mobilisant 7 personnes internes et 3 externes sur la période de juillet à septembre dont les principaux sont :
 - ✓ Remplacement des tuyaux pneumatiques (vétusté) sur l'ensemble du M5.3 → Ressources externes
 - ✓ Maintenance préventive sur les vannes difficilement accessible avec mise en place échafaudage → Ressources internes
 - ✓ Remplacement des vérins sur le sécheur M5.4 pour obsolescence → Ressources internes
 - ✓ Mise en place d'un tamis vibrant sur cabine 8 M5.4 → Ressources externes
 - ✓ Mise en place garniture avec monitoring sur le PMA du M5.4 → Ressources internes



QUESTION 26

Pour FO : La fabrication de Gascogne 2 a connu des arrêts non négligeables par manque de flobin sur la semaine 27 et cela a tendance à se répéter.

- Les causes ont-elles été identifiées ?
- Sommes-nous toujours alignés avec la planification sans risque de rupture ?

Les flobins

- ✓ Comme évoqué lors des CSE d'avril, de mai et de juin, nous avons constitué des stocks de PSO en vue de l'arrêt des modules 5.3, 8 puis 5.4 entre juillet et septembre.
- ✓ Nous savions que progressivement la mise à disposition des flobins deviendrait plus compliquée.
- ✓ Dans ce contexte, nous avons optimisé la planification, en intégrant notamment l'équipe planification au matinale 3 de la BU, ce qui a aidé à mieux lisser les plannings de production.
- ✓ Depuis le mois d'avril nous avons pu mettre dans SAP les statuts des flobins. Nous avons identifié certains bugs qui sont résolus ou en cours de résolution.
- ✓ Depuis fin juin, les modules 5.3 et 8 sont arrêtés et nous commençons à retrouver un bon niveau de synchronisation dans nos flux et donc plus de sérénité.



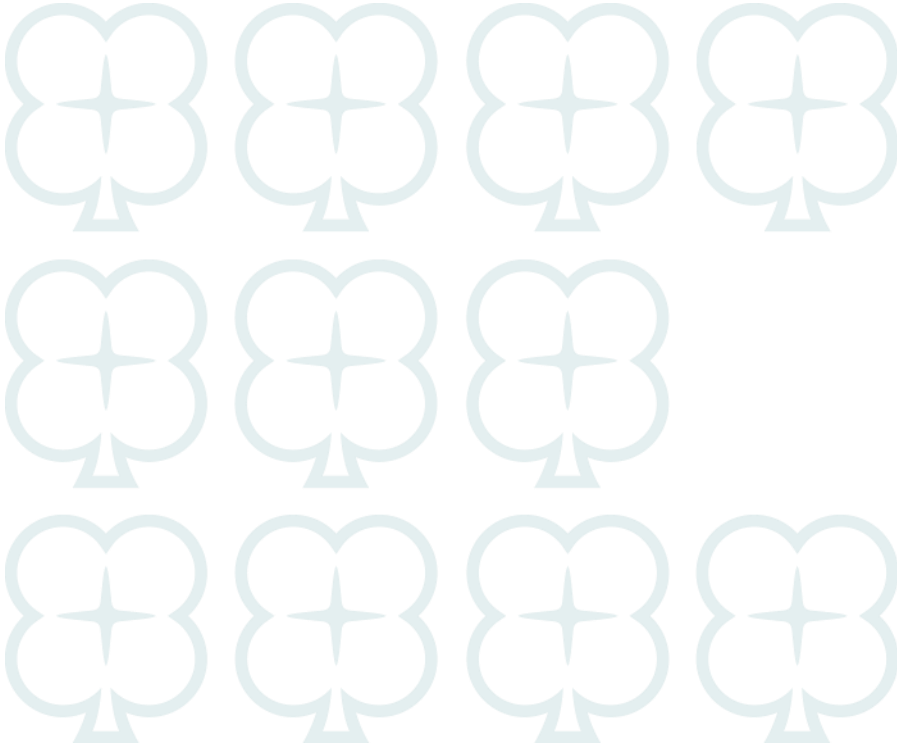
QUESTION 27

Pour SUD Chimie Solidaire : En 2015, la crise liée au Fervex a entraîné un budget de 140 000 euros consacré à la maintenance externe des Flobins. Environ 100 Flobins étaient envoyés en révision chaque année, en collaboration avec Laverie LI et MOP. Une personne était dédiée à la gestion de ces flux jusqu'en avril 2023. A ce jour, nous constatons une dégradation de cette gestion.

- Pouvez-vous nous faire un point sur l'organisation actuelle
- Le budget alloué est toujours d'actualité ?

La maintenance des flobins

- ✓ La maintenance préventive a été réinternalisée pour avoir une réactivité et une maîtrise de nos réparations. **Cela a généré la création d'un poste de technicien supplémentaire dans l'effectif de la MOP GA1.**
- ✓ L'organisation de la maintenance sur les flobins est la suivante :
 - ✓ Contrôle de l'état des flobins à la laverie,
 - ✓ Si défaillance détectée = ouverture d'une demande via sharepoint et immobilisation du flobin le temps des réparations,
 - ✓ Planification de l'intervention et communication du délai,
 - ✓ Réparation du flobin,
 - ✓ Réintégration du flobin dans le flux et communication auprès du demandeur.
- ✓ Les montants engagés pour la maintenance des flobins
 - ✓ 8400€ en 2024
 - ✓ 3800€ à ce jour en 2025

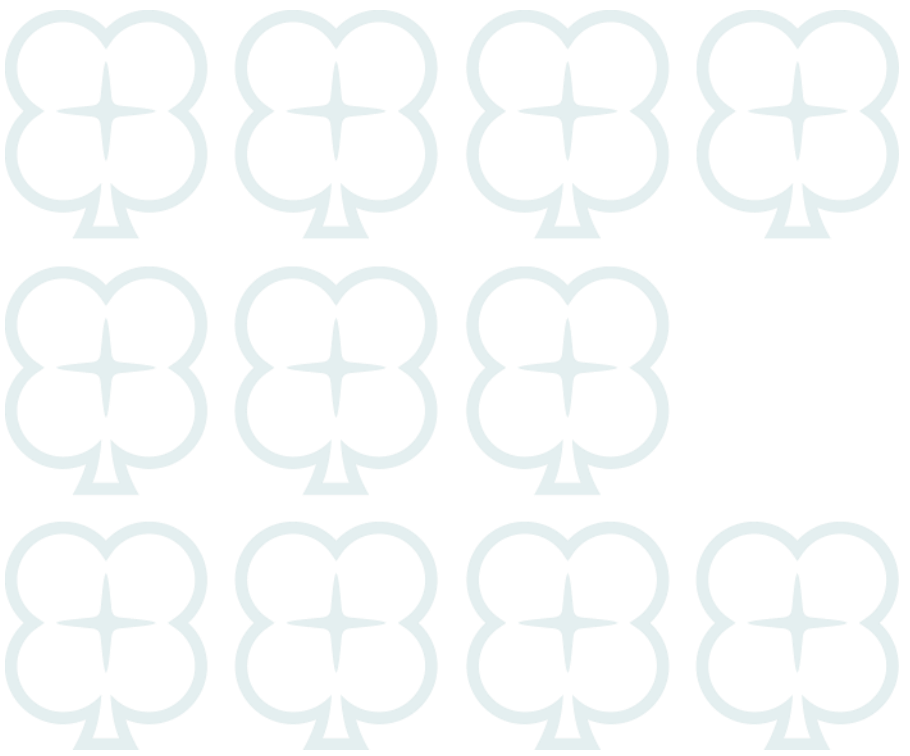


QUESTION 28

Pour SUD Chimie Solidaire : Retour sur le lot de validation du conditionnement des Racks Donormyl pour le format 100 boîtes (254x191x162 mm) avec collage des rabats des cartons à l'atelier de conditionnement Pilulier 2 du site de Gascogne

Les racks Donormyl

- ✓ Les lots de validation ont été réalisés sur la chaine pilulier 2
- ✓ Nous avons identifié des points d'amélioration (arrivée des étuis dans le mauvais sens dans le rack principalement et ajustement du design du rack pour la machinabilité)
- ✓ Des solutions temporaires ont été mises en place pour permettre de réaliser les lots et alimenter le marché
- ✓ Un suivi des actions correctives est fait entre la BU et P2I
- ✓ **Une demande est en cours auprès du fournisseur du robot de l'encaisseuse pour modifier le sens d'introduction des étuis. L'analyse de la modification est en cours.**



QUESTION 29

Pour FO : Point à date sur les avancées organisationnelles du secteur tube encartonnage.

L'organisation du secteur tubes

- ✓ Par erreur, nous avons communiqué au CSE de Juin que le partage des options avait eu lieu car il était normalement planifié le 10 juin. Il a été reprogrammé pour avoir la présence du manager du secteur.
- ✓ Ce partage des options a eu lieu le 7 juillet avec les équipes de la production et de la maintenance des outils de production :
 - ✓ Option 1 : renfort technique lissage pour support zone encart
 - ✓ Option 2 : équipe CPC/CLC (sur tube 03) vs CLC/OP
 - ✓ Option 3 : identification d'un technicien ZB en support sur plage Matin et Après-midi ou journée
 - ✓ Option 4 : Renfort technicien sachet
- ✓ Les équipes travaillent sur ces options pour pouvoir s'aligner sur la solution la plus adaptée qui sera alors présentée en CSE



QUESTION 30

Pour FO : Les besoins du marché nécessitent le passage en heures supplémentaires sur certains secteurs.

Nous avons plusieurs remontées de terrain indiquant que le volontariat est parfois forcé, avec des salariés qui se retrouvent dos au mur, ne pouvant refuser les modifications d'horaires.

Nous vous rappelons que le volontariat est mis en avant en CSE, lorsqu'une présentation est faite pour justifier les décisions.

- Comment expliquez-vous ces dérives ?

Les heures supplémentaires

- ✓ L'organisation des heures supplémentaires est une prérogative de l'employeur.
- ✓ Nous appliquons le volontariat pour l'organisation des équipes en heures supplémentaires.
- ✓ Le critère des compétences est aussi pris en compte et nous sommes en train de développer plus de polyvalence au sein des équipes pour être plus agile à répondre à des besoins du business.
- ✓ Nous n'avons pas connaissance de cas où il aurait été imposé à un collaborateur de faire des heures supplémentaires.

QUESTION 31

Pour FO : Point sur l'évolution des ventes, activités de production FERVEX et les investissements associés.

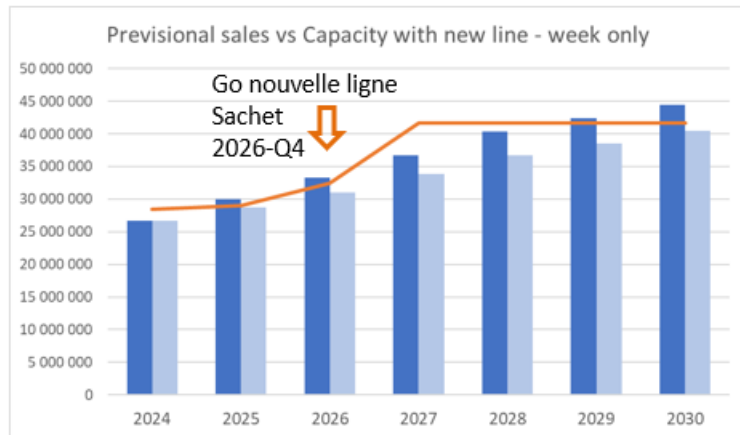
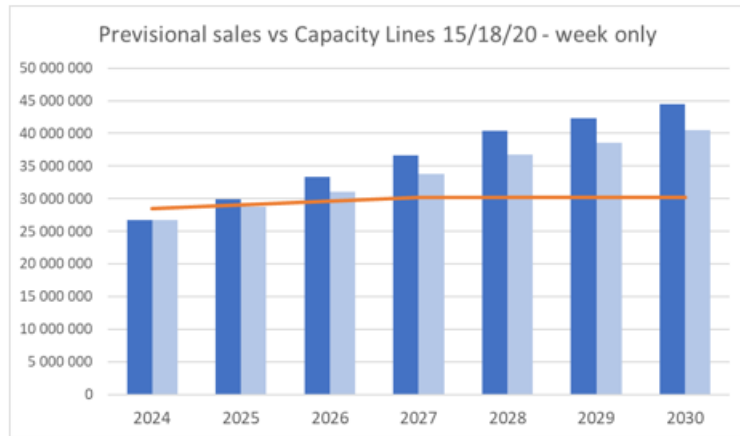
L'investissement sur la future ligne sachets devait répondre à des besoins de forte croissance de ventes sur FERVEX. Finalement le périmètre de cet investissement et les capacités de la future ligne ont été réduits.

Initialement, cet atelier devait venir en complément des lignes 15, 18 et 20.

Une tendance de fond remettrait désormais aussi en question l'activité de la ligne 15 qui pourrait être absorbée par la future ligne sachets.

- Confirmez-vous cette tendance ?
- Quels éléments de contexte expliquent ces repositionnements « au rabais » ?
- Quelles activités par ligne et répartition par formules/conditionnement prévues après mise en service de la future ligne sachets ?

Rappel du Business case de la nouvelle ligne sachets Le Fervex



■ Prévisions Fervex en volume Scenario A
■ Prévisions Fervex en volume Scenario A
— Capacité ligne sachets (semaine, hors WEweek only)

- ✓ Nous avons synchronisé nos productions 2025 par rapport à nos niveaux de stocks liés à un marché + bas que prévu fin 2024 et début 2025
- ✓ Nous investissons dans une nouvelle ligne qui sera très performante avec des technologies éprouvées. Nous prévoyons d'y passer principalement les références France et Afrique.
- ✓ En aucun cas il ne s'agit d'acheter « une ligne au rabais ». Le montant de l'investissement est de 4.95 M€
- ✓ La planification à partir de fin 2026 priorisera la nouvelle ligne sachets afin de bénéficier de sa performance globale (OEE, taux de pertes, changement de format,...)
- ✓ La projection du taux d'occupation des lignes sachets sera réactualisée début 2026 avec la vision des prévisions UPSA 2030



QUESTION 32

Pour la CGT : Rappel de lots en Bulgarie

- Quelle est la cause identifiée pour les défauts des comprimés ?
- Quelles mesures correctives sont mises en place ?

Le rappel de lots Bulgarie

Analyse de la root cause :

L'investigation est toujours en cours avec une équipe pluridisciplinaire.

- ✓ Suite au retour de carton venant du distributeur bulgare et aux contrôles des comprimés, on identifie une portion potentielle impactée entre le carton 600 et le carton 900 sur les 2 lots.
- ✓ Des prélèvements supplémentaires vont être réalisés pour permettre de bien cartographier les 2 lots, cela va nous aider à mieux cibler notre problème.
- ✓ Nous approfondissons l'analyse du couple tube et bouchon avec le support de Colorcon avec des mesures spécifiques sur les lots ACET34 B5988 & B5989.

Le rappel de lots Bulgarie

Actions menées sur la campagne ACET34 en Semaine 21

❑ FABRICATION

- ✓ Ajustement paramètre Process (Temps de séchage) :
 - Allongement de la durée de séchage de 5500 à 6000 s
 - Analyse des courbes de Granulation & séchage
- ✓ Perte à la dessiccation : **haut, milieu, bas de chaque flobin** → **Pas d'évolution des pertes à la dessiccation au sein du flobin**



❑ CONDITIONNEMENT

- ✓ Perte de dessiccation **haut, milieu, bas de chaque flobin avant prise au conditionnement** → **Pas d'évolution des pertes à la dessiccation pendant la phase de stockage flobin**
- ✓ Perte de dessiccation **début de lot et changement contenant spécifique PAC 1 et PAC 2** → **Pas de différence entre LOD PAC1 et PAC2**
- ✓ Perte de dessiccation suite à arrêt → **Pas d'évolution des pertes à la dessiccation pendant les phases d'arrêts**



❑ Définition stratégie sur la campagne ACET34 Semaine 21 - libération des produits :

- ✓ Contrôle statistique renforcé contrôle aspect comprimés 2000 tubes par PSO + 1 LOD par PSO
 - Contrôle d'aspect: Vérification soulèvement bouchon, brunissement comprimé
 - Lots identifiés : 1er lot - lot milieu – dernier lot sur la campagne PF
 - Retraitement planifié avant départ de congé





QUESTIONS 11 & 33

11. Point sur l'inspection Russie (*invitée : Sarah Bonnet*)

33. Pour la CGT : Retour sur l'audit Russie.

L'inspection Russie

- ✓ L'inspection EAEU (Russie, Biélorussie, Kazakhstan, Arménie et Kirghizstan) s'est déroulée sur 3 jours du 25 au 27 juin 2025. Il s'agit d'une inspection et pas d'un audit.
- ✓ Menée par 2 inspectrices
- ✓ En réunion de clôture de l'inspection, 3 points ont été relevés par les inspectrices :
 - Absence de mention de nécessité d'une certification GMP dans la procédure de qualification fournisseur
 - SAS entrepôt des réactifs en microbio (labo CQ) : les 2 portes du SAS étaient ouvertes à la suite d'un défaut d'interlockage - alarme visuelle (lumière rouge) fonctionnelle mais absence d'alarme sonore pour prévenir l'opérateur qui ne serait pas dans la pièce de la panne
 - Notion de super batch ne semble pas répondre à la définition de « batch » en 1er lieu - challenge sur la notion d'homogénéité – éléments apportés par UPSA validé par les inspectrices. Le point doit être revu par le responsable de pôle en interne (EAEU)
- ✓ Rapport envoyé sous 30 jours et nous avons 60 jours pour répondre



QUESTIONS 12 & 34

12. Point de suivi du projet de simplification des dossiers de lots
(invités : Sarah Bonnet & Grégory Danion)

34. Pour la CGT : Simplification des processus et environnement de travail

- En matière de simplification des dossiers de lot, où en est le déploiement de la phase 2 du projet ?
- Quelles sont les premières retombées des actions engagées ?
- Comment la direction compte réduire la charge cognitive et les interférences ?



Phase test terrain BL 5 et retours terrains



Dossiers revus

Réf	Lieux	Test	Ajust
MBR-00365	Blister GUY	✓	✓
MBR-00497	Blister GUY. Séries	✓	✓
MBR-00376	WIP	S36	S37
MBR-00192	WIP. Mode dégradé	S36	S37

Actions réalisées:

- Présentation aux équipes GUY UR1
- Phases de test accompagnés par la population 1

Quelques retours terrains suite test blister5 GUY:

« Le dossier est beaucoup plus lisible »

« On pourrait aller plus loin dans la simplification »

« Nous n'avons pas l'habitude de remplir des cases grises »

« Au premier abord le dossier est bien pensé, il est chronologique avec la production, détaillé pour chaque information à joindre au DDL ».





Phase 2 : coaching du groupe de travail

JUIN

JUILLET AOÛT

Dossiers revus

Réf	Lieux	Test	Ajust
MBR-00367	GLATT1	Sept	Sept
MBR-00381	Pilulier 1	Sept	Sept
MBR-00343 MBR-00344	Compression Condi. STRIP	Sept	Sept
MBR-00383	Tube01	Sept	Sept
MBR-00428	Sachets	Sept	Sept
MBR-00204	C90	Sept	Sept
MBR-00411 MBR-00481	Cond LIQ Séries	Sept	Sept

- Envoie du questionnaire aux utilisateurs
- Présentation à l'encadrement GA1,GA2
- Analyse de risque du projet
- Travail sur quelques sujets d'harmonisations

- ✓ Registre palette
- ✓ Echantillons Alu et notices début de lot
- ✓ Fichier NQA/NQL
- ✓ Suppression audit trail package
- ✓ Rapport Spiral Gascogne
- ✓ Joindre les AC après arrêt >24h



Phase 3 : revue des dossiers en autonomie



Dossiers revus

Réf	Lieux	Test	Ajust
MBR-00393 MBR-00138	Cond Suppo		
MBR-00412 MBR-00136	Cond Pateux		
MBR-00429 MBR-00287	Cond sachet		

- Revue, prototypage, test et déploiement des DDL restants.
Travail en autonomie de la population 1 et 2.
Réunion de l'ensemble du groupe de travail toutes les 3 semaines.
- Formation du personnel utilisateurs → Lors des phases de tests des dossiers.



L'environnement de travail : Rappel CSE Mai 2025

✓ Rappel CSE Mai 2025 :

- ✓ Nous partageons la nécessité de travailler sur l'amélioration des différents environnements de travail. C'est pour cela que nous avons déjà engagés plusieurs actions dans ce sens. Par exemple :

- ✓ Les plans d'actions Copsoq doivent apporter des solutions à ces situations notamment par la réalisation de plans d'actions dans chaque service et par un engagement transversal UPSA, en particulier sur la charge de travail et la charge cognitive

- ✓ L'organisation « Simplification » présentée lors du dernier CSE doit également contribuer à ces évolutions

- ✓ Les chantiers menés avec Efeso sur la gestion de la performance ou de nos matinales doivent contribuer à améliorer ce que vous décrivez : moins de mails, accès facile et plus direct aux informations, priorisation des actions,

- ✓ L'amélioration de certains de nos process s'inscrit dans cet objectif. Les 2 axes (amélioration des environnements de travail et des process) ne sont pas à opposer

✓ CSE Juillet 2025 :

- ✓ **Les impacts positifs d'Aquiweb → Voir slides 179 à 184**

- ✓ Un point de suivi sera effectué lors du CSE d'octobre 2025 sur la simplification et les chantiers Efeso



QUESTIONS 10 & 44

10. Présentation de l'accompagnement des équipes sur l'application des règles d'hygiène et d'habillage (*invitée : Sarah Bonnet*)

44. Pour la CGT : Point à date sur la clarification de la nouvelle version de la procédure Qualité hygiène et habillage en zone blanche.

L'accompagnement des équipes sur l'application des règles d'hygiène et d'habillement

- ✓ Développement de la culture Qualité : Déploiement des bulles qualité – Bulle Qualité : Hygiène et Habillement
- ✓ Objectif = Garantir la santé de nos patients et consommateurs, pour entrer en Zone Blanche et limiter les risques de contaminations dont nous sommes tous à la fois source et vecteur.
- ✦ 1- Avoir des règles plus simples pour faciliter la compréhension. La procédure d'Hygiène et Habillement a été revue en y indiquant :

Quelle est la règle ?

Quels moyens sont mis en place pour la respecter ?

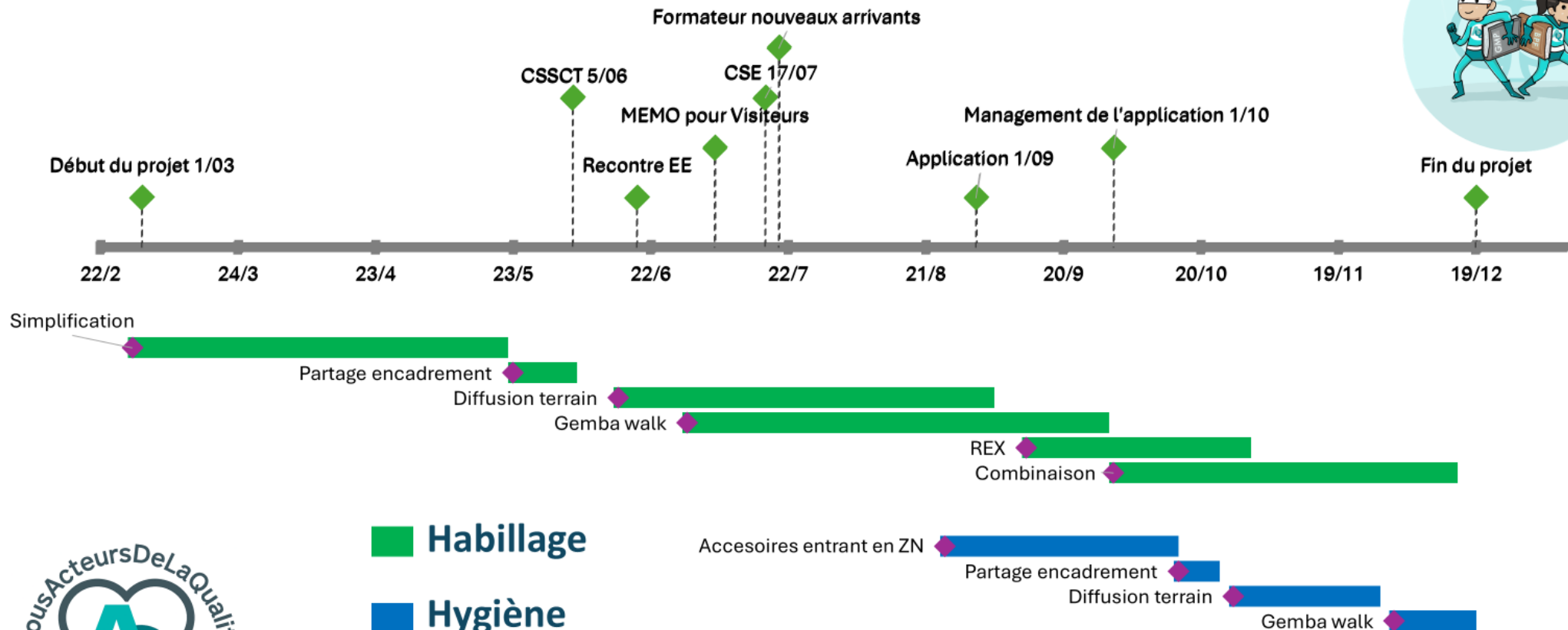
6.1.2. Port de bijoux	Afin de limiter les risques de contaminations particulières et microbiologiques et faciliter le nettoyage des mains, toute personne devra <u>retirer avant l'entrée en zone blanche</u> les bijoux suivants : - Montres - Tout type de bracelets (gourmettes, chaînes...) - Boucles d'oreilles pendentif - Piercings apparents - Bagues et alliances 
	<u>Exception pour les visiteurs</u> n'approchant pas le matériel pour lesquels seule l'alliance lisse est tolérée. Dans le cas où un visiteur porte un autre type de bague qu'il ne peut pas enlever, il lui sera fourni un <u>gant à porter lors de la visite</u>.



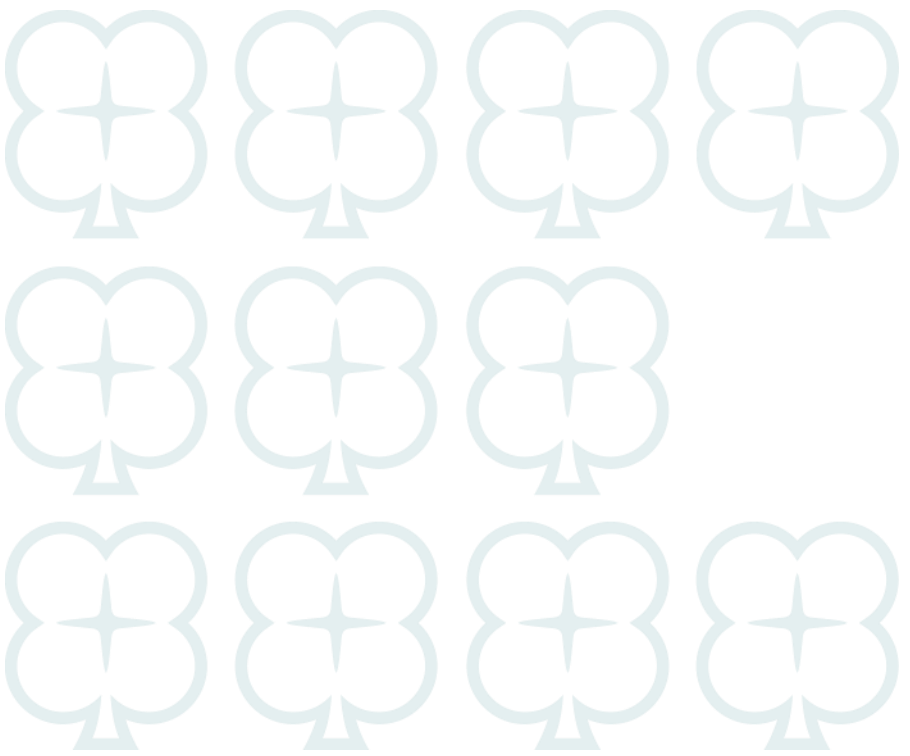
REGLES	DETAIL	MOYENS
Hygiène et Habillement		
Port de bijoux 	Tous les accessoires (collier, bracelet, boucles d'oreille, bague, alliance et montres) sont interdits et à retirer avant d'entrer en ZONE BLANCHE.	A laisser dans le vestiaire ZONE NOIRE. Si pas possible d'enlever l'alliance, un gant doit être porté

L'accompagnement des équipes sur l'application des règles d'hygiène et d'habillement

INFUSER LA CULTURE QUALITE



Bulle Qualité "Hygiène et Habillage"
Aligner réglementation et application opérationnelle



QUESTION 57

Pour la CGT : Pouvez-vous nous expliquer la raison du gel soudain du poste CDI en cours de recrutement sur le laboratoire de contrôle qualité (remplacement départ retraite) ?

Les effectifs du laboratoire de contrôle

- ✓ En 2023 et 2024, nous avons titularisé 3 personnes non liées à des départ et remplacé 100 % des départs (retraite, démission, inaptitude), soit 8 titularisations.
- ✓ En 2025, nous avons titularisé 3 personnes sur les postes (3 départs de l'entreprise : 2 retraites & 1 inaptitude) :
 - Technicien CQ planification & support administratif
 - Analyste CQ analytique Stabilité
 - Analyste CQ analytique gestionnaire stabilité
- ✓ Pour rappel, notre engagement était de remplacer 3 départs à la retraite sur 4. Nous faisons plus que l'engagement pris en CCSE

QUESTIONS 9 & 53

9. Présentation des plans d'actions COPSOQ (*invités : Stanislas Wrona & Isaure Ducassé*)

53. Pour FO : Conformément au rétroplanning présenté lors du CSE dans le cadre du point COPSOQ :

Nous vous demandons la présentation des plans d'actions construits autour de SENS ET COHERENCE par secteur.

Nous vous demandons la présentation des plans « communs » à l'environnement UPSA et les plans inhérents aux services expertisés.

- Sur quelle période les managers restitueront ces plans d'actions à leurs équipes ?
- Quelle sera la méthode employée par les managers pour donner ces retours ?

SENS&COHERENCE

LE BIEN ÊTRE AU CŒUR DES TRANSITIONS

Diagnostic des risques psychosociaux: Phase qualitative post-COPSOQ

Stanislas WRONA

Psychologue social, du travail et des organisations

✉ Stanislas.wrona@sensetcoherence.com



Sommaire

- ➔ Les objectifs
- ➔ Retour sur la démarche
- ➔ Analyse des dimensions sous l'angle Global UPSA
- ➔ Focus sur les spécificités des services accompagnés
- ➔ Présentation de la structure des plans d'actions
- ➔ Les axes de travail prioritaires Global UPSA

— Les objectifs

- Compléter les **résultats du COPSQ** avec **des données** dites **qualitatives** issues de focus réalisés sur le terrain.
 - Identifier des **problématiques globales** qui concernent l'ensemble de l'entreprise.
 - Identifier **les problématiques** remontées dans **les focus groupes « équipes »**.
- Accompagner dans **la construction des plans d'actions**:
 - Accompagner **l'entreprise** pour identifier **des plans d'action globaux** de prévention des risques psychosociaux.
 - Accompagner **les managers** dans leur démarche de prévention des risques psychosociaux et les aider à identifier des plans d'action pour leur équipe.

1. Retour sur la démarche

Retour sur la démarche:



Retour sur la démarche, accompagnement des managers:

Avant les focus groups:

Organisation de webinars pour les managers: pour les aider à lire les résultats du COPSQ, à communiquer à leur équipe et travailler sur les plans d'actions

→ 7 webinars réalisés.

En complément des webinars: Transmission du support du webinar à l'ensemble des managers

Transmission des résultats du COPSQ aux managers

Après les focus groups:

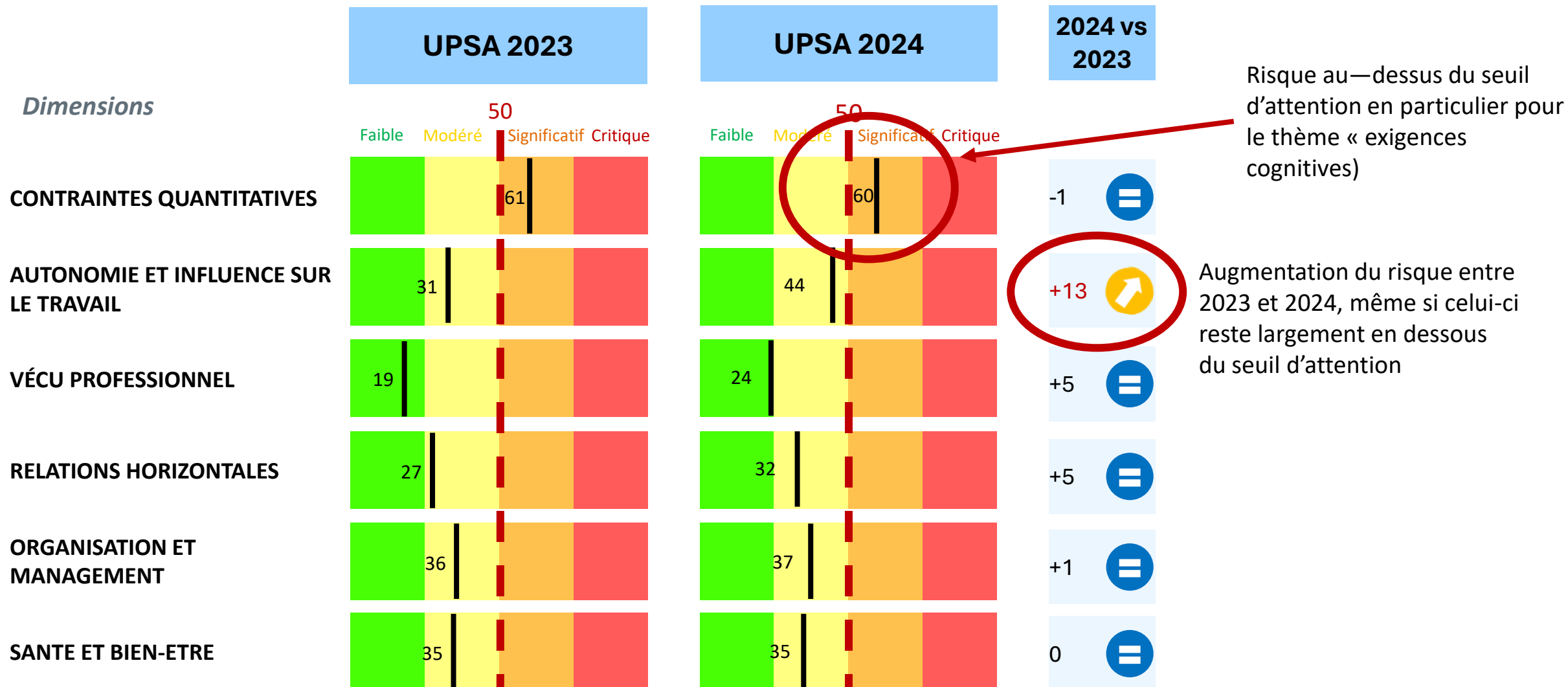
Organisation d'ateliers de travail sur les plans d'actions pour les managers: pour les aider à définir et prioriser leurs actions à partir des résultats des focus groups.

→ 6 ateliers réalisés en visio

Organisation d'une permanence sur site (1j) et d'entretiens en visio (7): pour aider les managers à finaliser les plans d'actions pour leur(s) équipe(s). La journée de permanence et les entretiens ont été proposés en complément des ateliers qui n'ont pas toujours parus suffisants pour rédiger les plans d'actions. Cela a permis un accompagnement individualisé et plus abouti avec les managers

2. Analyse des facteurs de RPS

Analyse des facteurs de RPS: rappel



Synthèse de l'analyse global UPSA

Note préalable:

L'analyse des facteurs de risque se fera en deux temps.

- 1) Facteurs de risques Global UPSA
- 2) Spécificité des groupes accompagnés

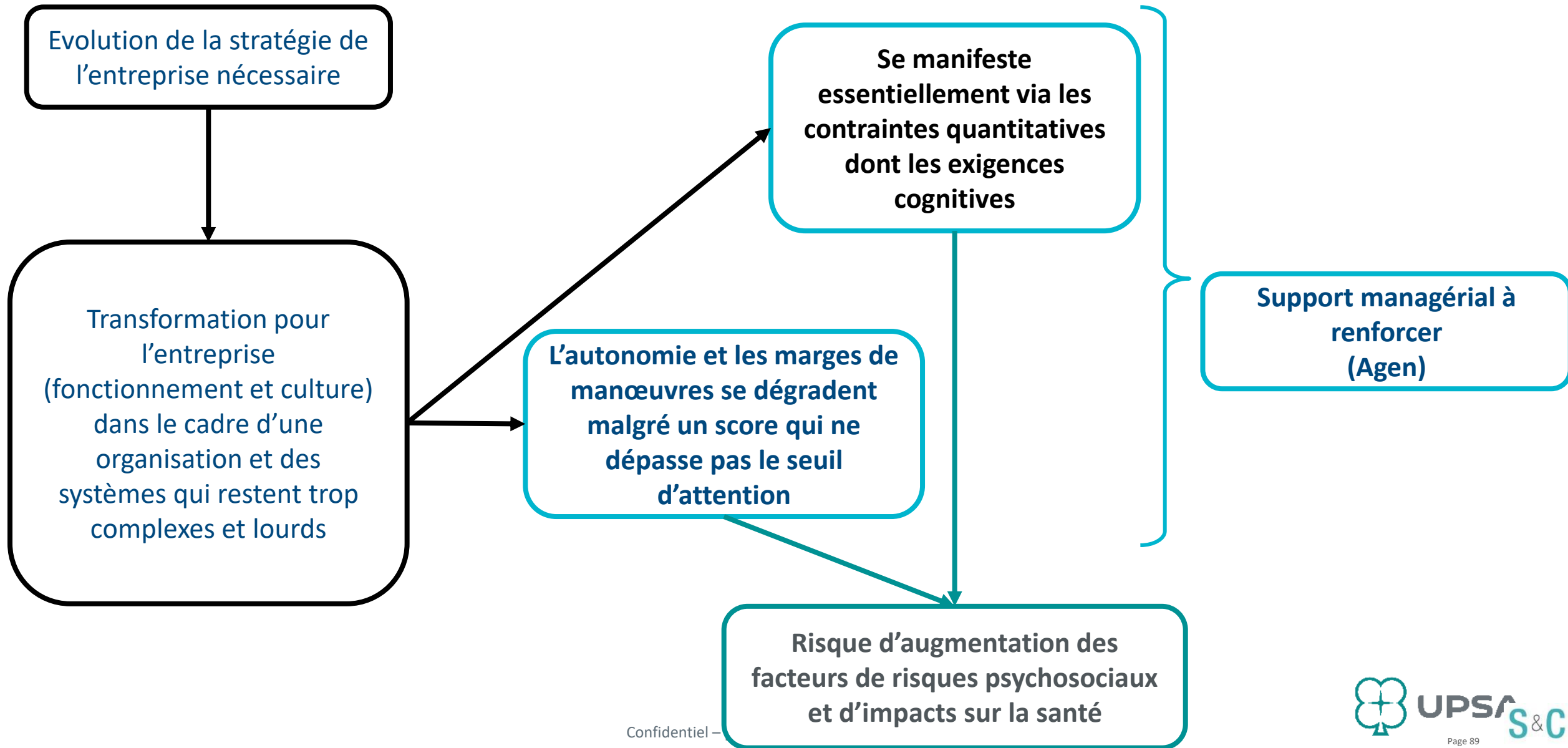
Les facteurs de risque pour la représentation globale d'UPSA touchent l'ensemble des populations rencontrées (populations cibles et groupes transverses). Ces facteurs de risques ne seront donc pas repris pour chaque groupe accompagné puisqu'ils concernent tout UPSA (sauf si précisé, en particulier pour les sites d'Agen).

Si certains facteurs de risque apparaissent plus marqués pour les groupes accompagnés cela sera précisé dans le détail du groupe.

Pour l'analyse globale: par souci de clarté, l'analyse des facteurs de risque correspond à l'ordre des dimensions évaluées par le COPSOQ.

3. Analyse des dimensions sous l'angle global UPSA

Synthèse de l'analyse global UPSA



Contraintes quantitatives

Contraintes quantitatives	Rythme de travail	Devez-vous travailler très rapidement ? Travaillez-vous à une cadence élevée tout au long de la journée ?
	Exigences cognitives	Durant votre travail, devez-vous avoir l'œil sur beaucoup de choses ? Votre travail exige-t-il que vous vous souveniez de beaucoup de choses ?

- ➔ Augmentation significative **du nombre de projets, de lancements de nouveaux produits** ces dernières dernières années.
- ➔ La **gestion des projets** ressort comment un sujet important: nombre de personnes impliquées sur le projet, composition de l'équipe projet, qui est responsable de l'équipe projet? Quels sont les objectifs? le planning ? Qui prend les décisions?
- ➔ La **question de la gestion des urgences et des priorités** apparaît fréquemment: tout est perçu comme urgent et prioritaire. Certaines situations seraient sur-évaluées comme urgentes et prioritaires.
- ➔ **Information:** la quantité et variété des mails, messages, communications seraient trop importante. Il serait difficile de se concentrer pleinement sur une tâche et la quantité d'information et la variété des canaux aurait tendance à diluer l'information.

Autonomie et marges de manœuvres

Autonomie	Marge de manœuvre	Avez-vous une grande influence sur les prises de décisions par rapport à votre travail ?
	Possibilités d'épanouissement	Pouvez-vous intervenir sur la quantité de travail qui vous est attribuée ? Votre travail vous donne-t-il la possibilité d'apprendre des choses nouvelles ? Pouvez-vous utiliser vos compétences ou votre expertise dans votre travail ?

Note: le score a cette dimension n'a pas dépassé le seuil d'attention (risque >50), en revanche elle a fait l'objet d'une attention particulière car le score s'est dégradé de 13pts entre 2024 et 2025. Les données recueillies au sein des groupes n'ont pas permis d'identifier un élément particulier.

- ➔ **Manque de confiance:** le sujet apparaît au sein de la ligne hiérarchique et notamment la délégation des tâches. Cela peut entraîner une perte de temps dans une activité dense et entraîne un manque de reconnaissance, de considération voire une incompréhension dans certains cas.
- ➔ **Tendance à ne pas respecter la ligne hiérarchique (descendant ou transverse):** elle peut induire une confusion dans les tâches à réaliser et donner au manager l'impression d'être limité dans ses décisions.
- ➔ **La multiplicité des projets et les changements d'orientation:** les projets qui sont perçus comme étant de plus en plus nombreux et qui peuvent changer de direction de manière radicale entraîneraient une augmentation de la charge de travail et parfois une perte de repère dans le quotidien.
- ➔ **Le grading** n'est pas toujours compris ou bien expliqué par les collaborateurs et peut être source de tensions. Il a parfois pu être perçu comme une dévalorisation des compétences, même si cela a été exprimé rarement

Vécu professionnel

Dans l'ensemble de facteur apparaît comme un facteur de protection important:

- ➔ Fort attachement et fierté d'appartenance à l'entreprise
- ➔ Sens au travail élevé pour la plupart des collaborateurs (mais qui est parfois questionné)

— Relations horizontales

- ➔ Certaines tensions se manifestent de manière locale au sein des équipes pour des sujets liés aux iniquités, manque de respect, incivilités.
- ➔ Les problématiques liées aux relations interpersonnelles se manifestent le plus souvent dans les relations interservices: prod VS autres services et pour les services supports
- ➔ Globalement c'est un facteur de protection important.

Organisation et management (Agen)

➔ Problème de reconnaissance récurrent pour les activités supports.

➔ Management:

- Grand nombre de personnes à gérer pour les managers en production, ce qui entraîne une impression de ne pas être suffisamment accompagné par le manager de proximité et un besoin de présence sur le terrain.
- Besoin des managers d'être accompagné dans la gestion de l'humain, des conflits et des tensions. Les situations qui génèrent des tensions et un manque d'équité seraient liées aux difficultés des managers à traiter ces situations, voire attendre qu'elle se règle d'elle-même.
- La posture à tenir entre les exigences de la hiérarchie et les collaborateurs n'est pas toujours simple à tenir pour les managers.
- Il existe des incompréhensions et frustrations dans l'attribution du mérite chez les collaborateurs.

➔ Le vécu de la situation de travail est particulièrement lié à la relation avec le manager.

— Spécificités Agen

- ➔ IL y aurait une tendance à sur-valoriser la production par rapport aux services ce qui entraîne un déséquilibre dans la relation, un manque de considération pour ceux qui sont au service de la production.
- ➔ Cette tendance à prioriser la production pourrait engendrer, selon certains participants, des non-respects de procédures.
- ➔ Des problèmes relationnels sont systématiquement remontés dans les interactions interservices entre la fabrication/conditionnement et les autres services supports.

Facteurs de protections et leviers

Sur l'ensemble des groupes rencontrés (sauf exception), les facteurs de protection restent élevés vis-à-vis de l'entreprise:

- ➔ Fort sentiment d'appartenance à UPSA et d'attachement à l'entreprise.
- ➔ Une compréhension et adhésion au projet Conquête 2027.
- ➔ Les liens entre collaborateurs et la solidarité restent présents.
- ➔ L'environnement et les conditions de travail sont jugés positivement.
- ➔ L'intérêt pour la nature du travail (même si moins présent chez les opérateurs).
- ➔ Le sens et la finalité du travail.

4. Plans d'action au niveau global de l'entreprise

2 axes prioritaires

Priorisation nécessaire pour réduire la charge mentale

Culture managériale
(Agen)

Gestion des projets

Support managérial
(En particulier Agen)

Gestion des priorités

Gestion des urgences

2 axes prioritaires

Priorisation nécessaire pour réduire la charge mentale

Gestion des projets:

- Ne pas lancer de projet si l'équipe et l'objectif ne sont pas clairement définis
- Définir les rôles qui fait quoi, les décisionnaires, retroplanning...
- respect des rôles de chacun

Gestion des priorités:

- Définir les priorités au niveau managérial
- Ne plus ajouter de tâches/ projets sans en enlever une en parallèle

Gestion des urgences:

- Questionner le degré d'urgence
- Ne plus travailler en urgence permanente
- Comment organiser le travail pour absorber les urgences?

Culture managériale (Agen)

Support managérial en particulier à Agen:

- Former les managers à la gestion d'équipes sur les aspects relationnels et gestion des tensions
- Faire des postes vacants une priorité de recrutement
- Etude du nombre de collaborateur par manager
- Renforcer la présence terrain

5. Focus sur les spécificités des services accompagnés

Au total 19 départements ont bénéficié d'un accompagnement spécifique, en plus de 5 focus groupes réalisés sur 2 thématiques transversales à l'entreprise

Départements concernés	
Spécifique par département	Ingénierie des procédés Activités support GA1 Conditionnement GA2 Centre de distribution de La Plaine AQ Supports / conformité / Distribution Gascogne Fabrication GA1 Conditionnement GA1 (x2 groupes) MOP GA1 (+ groupe électriciens) AQ produits Gascogne AQ Guyenne MOP Guyenne Réception, Magasinage, Prélèvements Marketing Global & Innovation Communication Restauration Commercial France (x2 groupes) Relations horizontales (1 groupe RH + Digital & Data + Achats Agen)
Transversal	Autonomie/Influence sur le travail (3 groupes) Contraintes quantitatives > exigences cognitives (3 groupes) Managers (2 groupes)

À noter: Les entités production Guyenne UR2 et EHS n'ont pas bénéficié d'un focus groupe car elles ont été suivies par deux autres dispositifs en parallèle.
Un groupe complémentaire d'électricien de la MOP GA1 a été organisé en complément du premier groupe MOP GA1.

Au total, 27 groupes ont été animés: populations cibles et groupes transverses.

Globalement l'ensemble des groupes s'est bien déroulé.

Les participants ont apprécié la possibilité de pouvoir s'exprimer sur ces sujets-là, et de faire part de leur vécu au quotidien.

En revanche, certains participants se sont montrés dubitatifs sur les suites de la démarche, en particulier ceux qui font partie d'une équipe qui a déjà rencontré des difficultés par le passé et qui ont bénéficié d'un accompagnement spécifique qui n'a pas paru suffisamment efficace.

L'organisation des deux groupes dédiés aux commerciaux a été complexe étant donné les contraintes géographiques. Il a finalement été organisé deux groupes en visioconférence qui se sont bien déroulés malgré le format à distance.

Focus sur les spécificités des services accompagnés

Ingénierie des procédés (7 personnes):

Les résultats se seraient améliorés depuis la passation du COPSQQ avec la nomination d'un nouveau manager.

Problématiques: les relations interservices, le non-respect des rôles et les sollicitations multiples. Il en découle une perception de manque de reconnaissance, un besoin de clarifier les rôles et les fiches métiers. Il y aurait également un besoin de structurer la question de la gestion de projet en matière première.

Les procédures ne seraient pas toujours respectées, et cela est d'autant plus compliqué lorsqu'on fonctionne avec d'autres services.

Activités support GA1 (5 personnes):

faible effectif pour le traitement des informations

Problématiques: question de charge de travail liée au manque de personnel (arrêts maladies). Manque de reconnaissance, impression d'être peu considéré par rapport aux autres services.

Sentiment d'inéquité dans le traitement des collaborateurs.

Soutien managérial perçu comme insuffisant.

Focus sur les spécificités des services accompagnés

AQ Supports / conformité / Distribution Gascogne (7 personnes):

Les résultats seraient difficilement comparables au groupe à cause d'une réorganisation en 2024.

Problématiques: Besoin de faire comprendre le rôle de la qualité qui n'est pas toujours compris auprès de la production.

Impression que les objectifs de chaque service ne convergent pas pour l'entreprise.

Le rythme de travail serait particulièrement élevé avec des changements trop fréquents qui nécessiterait un temps de réflexion plus approfondie.

Problème de dissonance cognitive: il y aurait trop de fonctionnement hors procédure alors que le rôle principal de la qualité est de faire respecter les règles.

Fabrication GA1 (11 personnes):

Les résultats seraient meilleurs qu'en fin 2024 ou l'année aurait été particulièrement difficile et les résultats en seraient impactés.

Problématiques: Il y aurait de gros sujets concernant la communication à la fois entre les collaborateurs, mais aussi avec les animateurs d'équipe mais également avec tous les services supports.

Le sujet principal concerne les interactions avec les autres services.

Focus sur les spécificités des services accompagnés

Conditionnement GA1 (x2 groupes) (7 + 6 personnes):

Un des premiers groupes organisé. Il aurait été organisé assez maladroitement où on annonçait aux collaborateurs la veille pour le lendemain, voire le jour, même qu'ils allaient participer à un groupe.

Problématiques: Les principales thématiques remontées sont liées au soutien managérial, à la prise de position dans la gestion des conflits.

Les conséquences en sont des tensions entre les collègues, une perception d'inéquité et un manque de reconnaissance.

Le management ne serait pas assez présent sur le terrain.

MOP GA1 (+ groupe électriciens) (11 + 2 personnes):

Problématiques: Des besoins en formations techniques qui impactent le fonctionnement au quotidien. Les participants expriment un manque de considération de la part des autres services dans la manière avec laquelle ils sont traités

La production aurait tendance à les appeler dès qu'il y a un problème sans respecter les procédures.

Il y aurait un manque de confiance du management pour les laisser agir sur leurs sujets, une non prise en considération de leur avis ou des propositions qui peuvent être faites.

Exigences cognitives particulièrement élevée: cela est notamment lié à la pression ressentie pour gérer les pannes critiques.

La charge de travail serait impactée par un effectif insuffisant.

Turn-over du manager et absence d'un manager qui se fait beaucoup ressentir.

Focus sur les spécificités des services accompagnés

Conditionnement GA2 (9 personnes):

Problématiques: Groupe particulièrement orienté sur les problématiques de management: les traitements perçus comme inévitables de certains AE, la valorisation du comportement plutôt que le travail réellement réalisé, cela entraîne des tensions au sein des équipes.

Les relations entre collègues seraient particulièrement tendues et il existerait des comportements inappropriés: critiques, sabotage, hypocrisie.

L'encadrement aurait tendance à ne pas intervenir et laisser les situations s'autogérer.

Des comportements qui mériteraient d'être recadrés ne le seraient pas.

Il y a un besoin de réguler les situations de tension, de communiquer et se dire les choses.

Distribution et GOTC (14 personnes):

Groupe réalisé avec les managers pour structurer les actions issues du diagnostic psychosocial réalisé en décembre 2025 et des besoins.

Problématiques: Focus sur les avancées depuis le diagnostic psychosocial de décembre.

Point sur les sujets en cours de réalisations, la volonté d'adapter dans la mesure du possible les besoins de collaborateurs à la réalité du terrain pour faciliter.

Malgré des actions menées auprès des managers un accompagnement des AE reste un sujet important.

Focus sur les spécificités des services accompagnés

AQ produits Gascogne (10 personnes):

Résultats qui se seraient améliorés par rapport à la passation du questionnaire. Equipe qui s'est agrandie et cela a permis de lisser la charge de travail.

Problématiques: Besoin d'habilitations sur les chaînes ce qui limitent les interventions
Rythme de travail élevé et sollicitations importantes des autres services.
Impression que le travail n'est pas compris par les autres interlocuteurs.
Difficulté à travailler sur les sujets de fond à cause des urgences du quotidien.

MOP Guyenne (11 personnes):

Problématiques: Sujets en lien avec la reconnaissance, au sein même du service et de la part de la prod.
Sentiment d'inéquité perçu dans l'attribution du mérite particulièrement marqué.
Les relations avec la production seraient de plus en plus compliquées à gérer.
Il semblerait que la MOP soit en sous effectif et qu'il soit difficile de stabiliser l'équipe.
Environnement de travail: sujet sur la localisation du service qui est mis à l'écart et des locaux vétustes.
Manque de respect des procédures.

Réception, Magasinage, Prélèvements (13 personnes):

Problématiques:

Problème de place, de stockage.

Besoin de communiquer plus avec les autres services pour faciliter l'activité et faire comprendre les besoins.

Impression de ne pas être suffisamment valorisés et de ne pas toujours être traité de manière équitable.
Manque de soutien managérial.

Restauration (10 personnes):

Problématiques: Situation qui s'est nettement améliorée depuis 1 ou 2 mois selon les participants.

La cadence est soutenue et le travail pourrait être mieux répartis en faisant participer certains collaborateurs à la rédaction des menus pour valoriser l'expérience et faciliter l'organisation des tâches.

Problèmes principalement liés aux incivilités.

Service qui aurait tendance à ne pas être considéré comme étant UPSA dans la perception des participants.

Focus sur les spécificités des services accompagnés

AQ Guyenne (7 personnes):

Problématiques:

Impact lié au changement d'horaire (passage au 2*8 des TAQ) qui engendre des conséquences sur les échanges au sein de l'équipe, la répartition des tâches et la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

Charge de travail particulièrement élevé par rapport aux nombres de collaborateurs (PAQ)

Besoin de plus de confiance dans la prise de décision

Impact des procédures qui ne sont pas toujours respectées

Besoin de formation et de développement des compétences sur SAP et habilitations

Relations horizontales (1 groupe RH + Digital & Data + Achats Agen) (8 personnes):

Problématiques:

Groupe inter-service focalisé sur les relations horizontales.

Les scores dégradés sur ces sujets ne reflètent pas de difficultés entre collègues du même service.

Les scores s'expliquent par la nature des métiers qui sont dédiés à d'autres entités de l'entreprise: fortes attentes des demandeurs, des différentes directions, non-prise en compte des demandes multiples.

Une tendance des interlocuteurs à faire redescendre les urgences.

Manque de valorisation des ces services supports qui contribuent au bon fonctionnement de l'entreprise.

6. Accompagnement des managers et collecte des plans d'actions

Format des plans d'actions proposé aux managers

<u>Dimension(s) du COPSOQ</u>	<u>Thème</u>	<u>Action</u>	<u>Responsable(s)) de la mise en œuvre</u>	<u>Indicateurs de suivi</u>	<u>Echéance</u>	<u>Action(s) corrective(s) Ou à venir</u>	<u>Notes</u>

Il a été demandé aux managers de travailler sur 2 à 5 actions maximum. Cela ne couvre évidemment pas tous les problèmes rencontrés par l'équipe.

Ce choix d'actions limitées permet notamment de prioriser sur les axes les plus importants.

Le déploiement des actions sera à suivre dans la durée et des actions complémentaires pour être déployées au cours du suivi, certaines actions jugées moins pertinentes pourront être dépriorisées ou supprimées.

Les plans d'actions n'ont pas vocation à rester figés mais devront être adapté en fonction de l'évolution de l'équipe.

Les tableaux de suivis des actions ont été basés sur le modèle et les préconisations de l'INRS.

Exemple de plans d'actions: Distribution et GOTC

<u>Dimension</u>	<u>Thème</u>	<u>Action</u>	<u>Responsable(s) de la mise en œuvre</u>	<u>Indicateurs de suivi</u>	<u>échéance</u>	<u>Action corrective</u>	<u>notes</u>
Organisation et management	Accompagnement des AE Clarté des rôles	Renforcement de l'organisation et accompagnement des managers - Création du poste de Directeur de la Distribution - Création du poste de responsable logistique préparation.	Yannick Morel	Postes créés	1 ^{er} mars 2025 Déc 2024		
Organisation et management Relations horizontales	Collaboration/renforcement du lien entre La Plaine et Gaussens + Prod	- Nouvelle organisation de l'équipe flux (Thierry Chenu + Yannick Fournier) - Plus de déplacement sur Gaussens : passerelle de personnel entre les 2 sites - Renforcement collaboration entre Distribution, usine et LI.	Direction et management	Organisation à date Nb de déplacement à Gaussens ou La Plaine Personnel de LI qui va venir à la Plaine plus production de Guyenne qui vient aider sur pro rack.	Avril 2025 Avril 2025 Déjà commencé et renouvelé en aout		
Organisation et management	Écoute terrain, confiance et soutien du management	Changement des horaires (30 min de plus /j -2h le vendredi) : préparation de commande	Eric Vogler	Horaires modifiés + impact nul sur performance	Test sur mai-juin, validation en CSE fin juin.		
Contraintes quantitatives	Charge travail et exigences cognitives	- Initiative projet diminution des litiges : projet lancé en partenariat avec le commerce (projet GOTC/ Distribution) - Plan d'action CT et MT préparé et validé avec les acteurs	Co-lead: FD et GL	Réduction du nombre de litiges et des destructions	Fin 2025		

2 axes prioritaires

Priorisation nécessaire pour réduire la charge mentale

Culture managériale
(Agen)

Gestion des projets

Support managérial
(En particulier Agen)

Gestion des priorités

Gestion des urgences

Actions pour réduire de la charge cognitive

PRIORITÉ 1: AMÉLIORER LA GESTION DES TEMPS DE REUNION

Réduction des durées de réunion

- Passer à 25 minutes et 50 minutes pour permettre une pause mentale entre deux réunions
 - Pour toute réunion > 1h30, prévoir 10 à 15 minutes de pause au milieu. Indiquer cette pause explicitement dans l'ordre du jour
 - Aucune réunion ne débute avant 8h30 (Agen) / 9h (Rueil) et après 17h30 (Agen) / 18h (Rueil).
- Mise en œuvre septembre 2025

PRIORITÉ 2 : GESTION DES PRIORITES

Clarifier les demandes

- Toute demande par mail ou Teams devra inclure un objectif clair, mentionner un délai souhaité, et comporter une demande explicite de validation de faisabilité.
 - Démarrer chaque réunion collective avec les équipes ou réunions individuelles par un point par un point sur les priorités et la charge de travail
 - Travailler en continu avec les équipes pour réévaluer et ajuster les priorités chaque semaine.
- *Mise en œuvre septembre 2025*
-
- Vérifier régulièrement la santé mentale des collaborateurs en posant simplement la question en tête-à-tête : "Comment te sens-tu par rapport à ton travail ?"
- *Mise en œuvre septembre 2025*

PRIORITÉ 3: DELEGUER AUX AGENTS D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DES TACHES CHRONOPHAGES

- D'ici à fin octobre, Nous étudions comment l'AI pourrait nous aider à atteindre notre objectif de réduction de la charge de travail des équipes.
- *Décision sur opportunité Q4 2025*

Actions pour développer la culture managériale

Moyens	Responsabilités	Compétences
✓ Etudier selon les secteurs le <i>span of control</i>	✓ Clarifier le cadre décisionnel du manager de proximité	✓ Former les managers avec une parcours cohérent avec le rôle model managérial UPSA (70-20-10)
✓ Permettre aux responsables d'être sur le terrain (<i>golden agenda</i>)	✓ Former les responsables à la fixation d'objectifs, à l'évaluation, à la capacité à reconnaître, développer et sanctionner	✓ Accompagner les managers sur le terrain dans des mises en situation concrètes (70-20-10)
✓ Ritualiser les 1:1		
✓ Organiser les activités d'entreprise autour des grands rendez-vous managériaux	✓ Mettre chaque manager en situation d'animation de groupes de travail d'amélioration continue	✓ Recruter sur des postes de manager de premier niveau de jeunes pépinières cadres (70-20-10)
	✓ Donner et recevoir du feedback	
	✓ Faciliter une culture de l'échange et de transparence	

7. Prochaines étapes

- ➔ **Intégrer les résultats du diagnostic** (quantitatifs et qualitatifs) et les plans d'actions au DUERP
- ➔ **Définir les modalités de suivi:** suivi en direct du manager qui réfère à son N+1 et se fait accompagner de son partenaire RH. Définir la fréquence de suivi des actions: un suivi par trimestre par exemple
- ➔ **Pour le comité RPS/ CSE:** utiliser le plan de prévention de RPS quand il y a des remontées spécifiques à une unité de travail. Suivre la réalisation des actions, ou proposer de nouvelles thématiques qui répondrait à un besoin.
- ➔ **Les managers devront communiquer leur plan d'actions auprès des équipes.** Pour faciliter ce travail il est préférable qu'ils travaillent **avec référent RH et que la présentation se fasse avec ou par leur N+1** selon les situations.
- ➔ Au-delà du plan d'action, il serait pertinent d'envisager **une nouvelle évaluation des RPS en octobre 2026** pour donner le temps aux équipes de mettre en place les plans d'action.



QUESTION 55

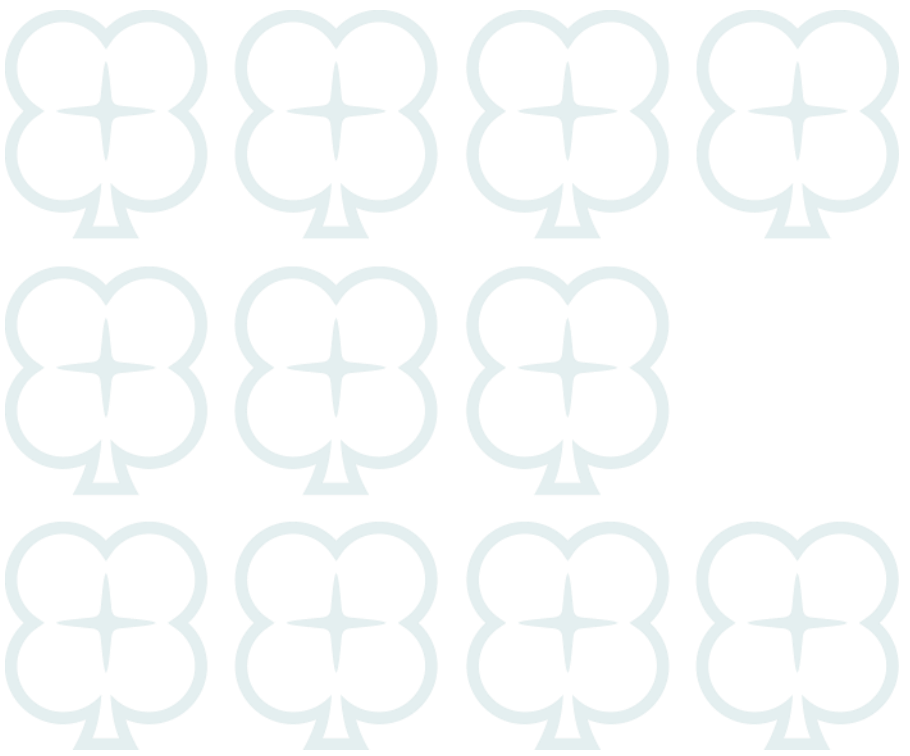
Pour la CGT : Est-il prévu de faire des CDI exclusivement SD ? Pouvez vous nous expliquer la règle du choix du personnel en SD (Volontaire ou choix « Historique ») ? Pourquoi le fonctionnement en SD est différent sur GA1, GA2 et GUY ?

La gestion des contrats de WE

- ✓ Les activités pharmaceutiques sont des activités qui ont une performance optimale lorsqu'il y a le moins d'arrêt possible pour éviter les nettoyages ou stérilisation d'interruption de production.
- ✓ L'utilisation maximale des installations permet d'améliorer les performances pour garantir le Made in France, et plus encore le Made in AGEN de toute la gamme fabriquée chez UPSA.
- ✓ Les compléments alimentaires qui complètent maintenant notre portefeuille appartiennent à un marché qui n'a pas les mêmes réactions que celui du médicament : besoin d'être rapidement sur les marchés, besoin d'innovation en permanence, besoin de renouvellement, activité promotionnelle, etc...Ces éléments peuvent engendrer des fluctuations importantes sur l'activité de production qu'il faut absorber.
- ✓ Il existe, au sein des équipes SD, différentes typologies de contrats, selon le service ou les sites : MOP, STI, Production, flux, etc...Un besoin d'harmonisation permettrait de simplifier parfois les synchronisations d'activités
- ✓ L'organisation de la maintenance actuelle des équipements conduit à produire 41 semaines sur 52 dans l'année. Un découpage différent des activités préventives, de maintenance de niveau 1 ou 2, ou de nettoyage, pouvant être effectué, en partie, par les équipes SD formées, permettrait une amélioration du taux d'utilisation.

La gestion des contrats de WE

- ✓ Nous envisageons donc une réflexion pour constituer une équipe SD dite « cœur » composée de titulaires, avec un contrat permettant aux équipes de se projeter dans l'organisation sur du long terme.
- ✓ Le choix des personnes qui seraient amenées à être en SD se base d'abord sur un choix de vie personnel, les compétences et un besoin d'une très forte polyvalence.
- ✓ En fonction de l'activité, cette équipe cœur pourrait être compléter, comme aujourd'hui, par des missions en SD de compétences issues de titulaire ou CDD avec un contrat semaine.
- ✓ Nous envisageons une réflexion au dernier trimestre 2025 pour un objectif d'échanges avec les organisations syndicales au T1 2026 et une mise en place sur S1 2026.



QUESTION 43

Revue des indicateurs mensuels sur les conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité *(voir tableau joint)*



QUESTION 45

Pour la CGT : Point sur le nettoyage des vestiaires de l'été, une affiche est présente dans les vestiaires stipulant : « tout casier fermé sera ouvert et vidé de son contenu ». Pourriez-vous nous rappeler la règle ? Beaucoup de salariés, nous remontent un mécontentement de cette pratique, et notamment pour les personnes en arrêt de travail ne pouvant pas se déplacer sur site. Nous vous alertons sur cette situation et nous vous demandons de ne pas appliquer cette règle.

La gestion des casiers

- ✓ Cette opération de nettoyage est réalisée 1 fois/an et répond à des exigences d'hygiène et de qualité.
- ✓ Pour rappel, l'information des collaborateurs est faite en amont par affichage sur les vestiaires, communication sur les écrans de production et info par les managers des BU.
- ✓ En pratique, les vestiaires sont ouverts en présence d'un membre du CSE et dans la mesure possible un membre HSE, les effets personnels trouvés sont mis dans un sac et conservé à disposition du propriétaire pour une restitution à la reprise d'activité.



QUESTION 50

Pour la CGT : Existe-t-il un protocole canicule au sein d'UPSA au regard du nouveau plan de de protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur entré en application le 1er juillet 2025 à la suite du Décret paru le 27 mai 2025 ? En tant qu'employeur d'entreprise prestataires comme pour l'entretien des espaces verts, quelle attention avez-vous sur la nature des travaux devant être effectués ? Nous vous demandons de veiller à l'application de mesures préventives comme l'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos, l'augmentation de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs, le choix d'équipements de travail appropriés permettant de maintenir une température corporelle stable.

Le protocole canicule pour les entreprises extérieures

- ✓ Il n'existe pas à ce jour de protocole canicule au sein d'UPSA tel que mentionné dans le Décret paru le 27 mai 2025
- ✓ Nos services techniques travaillent cependant en étroite collaboration avec nos partenaires externes ayant des intervenants exposés le cas échéants à de fortes chaleurs.
- ✓ Des mesures de prévention et de vigilance sont conjointement mises en œuvre avec les employeurs des sociétés extérieures, afin de garantir des conditions de travail en adéquation avec les risques liés aux fortes chaleurs.



QUESTION 51

Pour FO : Le dernier exercice d'évacuation en cas d'incendie a de nouveau montré des difficultés lors du décompte des salariés par les serre-files et cela pourrait s'avérer problématique en cas d'alerte réelle.

- Des écarts ont-ils été constatés ?
- Point à date sur le projet visant à réaliser le décompte par badgeage ?

Les exercices d'évacuation en cas d'incendie

- ✓ Le dernier exercice d'évacuation confirme la problématique de comptage au point de rassemblement.
- ✓ Comme abordé lors d'un précédent CSE, nous avons lancé le projet d'upgrade du logiciel de contrôle d'accès (P2S) pour une mise en place fin Q1 2026
- ✓ Nous étudions en parallèle la mise en place de lecteurs de badge au niveau de chaque point de rassemblement afin de faciliter le comptage par un badgeage à l'extérieur.
- ✓ Nous également identifié lors du dernier exercice la nécessité de mobiliser les équipes managériales pour encadrer le personnel évacué en attendant les consignes des équipes ESI.
- ✓ Nous avons pris du retard dans le déploiement de la formation « chargé d'évacuation » auprès des managers, nous projetons désormais un déploiement pour Q42025



QUESTION 52

Pour la CFE : Il a été remonté aux managers cadres, une faible participation des services supports à l'inscription ambassadeur EHS. Cela est tout à fait normal car les groupes 5 de ces services n'ont pas encore reçu le premier niveau de formation. Pourquoi lancer les formations ambassadeur EHS alors que tous les groupes 5 ne sont pas encore formé à la formation Fullmark ? Ce type d'analyse vient perturber l'esprit « sur volontariat » et met en porta faux les services supports.

Les formations HSE

- ✓ Le déploiement de la Vigilance Partagée est accompagné par une communauté d'ambassadeurs que nous avons formée spécifiquement (1/2 journée de formation avec un coach externe)
- ✓ La communauté d'ambassadeurs a été recrutée sur la base d'un **appel à volontariat** au sein de la population cadres et AE (avec management d'équipe) et ayant suivi au préalable la formation « leadership Prévention » (1 journée de formation avec un coach externe)
- ✓ Nous confirmons qu'il est normal que l'ensemble des groupes 5, dont un certain nombre présent dans les services supports, n'ait pas encore été sollicité.
- ✓ Les premières sensibilisations à la Vigilance Partagée débuteront à la rentrée.



QUESTION 68

Pour la CGT : Concernant la gestion des déchets, le rapport RSE Upsa mentionne une réduction de 12 % des déchets depuis 2021.

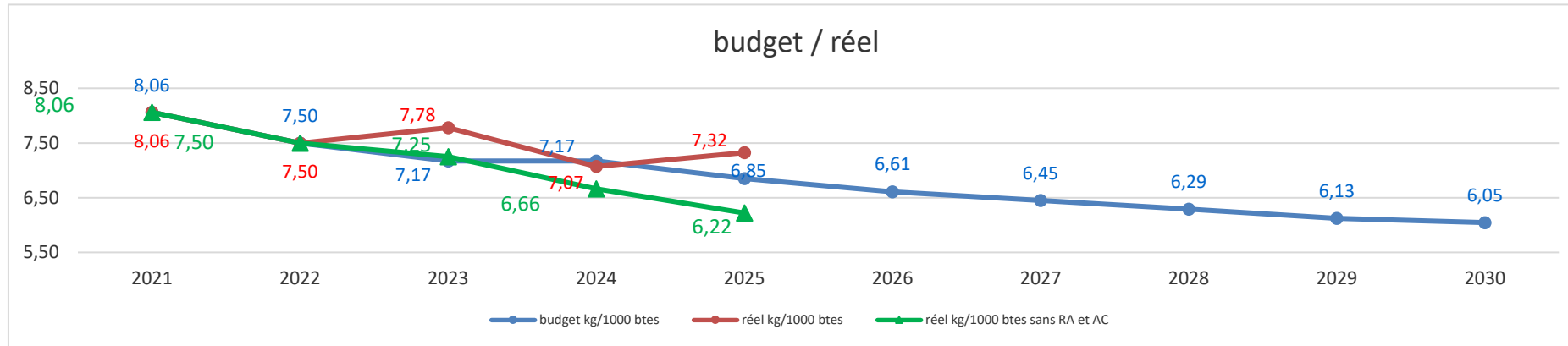
- Quels sont les projets pour atteindre l'objectif de 25 % d'ici 2030, et comment les salariés peuvent-ils y contribuer ?

La gestion des déchets

- ✓ Afin de s'affranchir de la variation des volumes, nous suivons depuis 2021 l'évolution des quantités de déchets en kg / 1000 boîtes conditionnées à Agen
- ✓ Des groupes de travail pluridisciplinaire ont vu le jour courant 2023 avec comme objectif, mener à bien des actions pour diminuer la quantité de déchets et améliorer l'OEE. Ce dernier paramètre a le plus grand impact dans la réduction des déchets (au moins 0,5 kg/1000 boîtes par an)
- ✓ Depuis 2023, les destructions hors process courant ont nettement augmenté :
 - à la suite des essais réalisés en production pour transférer des formules d'un atelier à un autre
 - du fait du nombre de palettes jetées d'articles de conditionnement périmés ou plus utilisés afin de contribuer à réduire le taux de saturation des zones de stockage.

année	budget kg/1000 btes	réel kg/1000 btes	gain prévisionnel / 2021	gain réel / 2021	réel kg/1000 btes sans RA et AC	gain réel / 2021	qtés inhabituelles
2021	8,06	8,06			8,06		0
2022	7,50	7,50	-6,9%	-6,9%	7,50	-6,9%	0
2023	7,17	7,78	-11,0%	-3,5%	7,25	-10,0%	199
2024	7,17	7,07	-11,0%	-12,3%	6,66	-17,4%	137
2025	6,85	7,32	-15,0%	-9,1%	6,22	-22,8%	138
2026	6,61		-18,0%				
2027	6,45		-20,0%				
2028	6,29		-22,0%				
2029	6,13		-24,0%				
2030	6,05		-25,0%				

La gestion des déchets



- Gain avant 2024 : 0,99 kg/1000 btes
 - Augmentation de l'OEE => 0,99 kg/1000 btes
- Gain en 2024 : 0,71 kg/1000 btes
 - Augmentation de l'OEE => 0,60 kg/1000 btes
 - Mettre en place des indicateurs de suivi des pertes et animation des résultats au quotidien sur les lignes sachets/strips => 0,07 kg/1000 btes
 - Revoir les fiches de réglage et formation technique sur les lignes strips => 0,04 kg/1000 btes
- Gain potentiel en 2025 hors causes inhabituelles : 0,63 kg/1000 btes
 - Augmentation de l'OEE => 0,50 kg/1000 btes
 - Modifier le crabotage sur les lignes 15 et 18 => 0,07 kg/1000 btes
 - Diminuer les éjections après arrêt/redémarrage sur les lignes 21 et 27 => 0,06 kg/1000 btes



QUESTION 2

Information / Consultation le projet de remplacement de la porte du local déchets de Gascogne 2 (*invité : Frédéric Furlenti*)

Membres équipe projet – membres CSSCT

- **Membres Equipe Projet:**

- EHS: Veronique de Zan
- STI: Jean Pierre Bourroux

- **Membres C2SCT:**

- Alexandre Wyss
- Geoffroy Magne
- Lionel Defendi

Situation actuelle

- Porte non coupe-feu à ouverture manuelle sans système de blocage des portes ouvertes.
- 1 accident déclaré: sur un coup de vent, les portes se sont refermées alors qu'un opérateur sortait un bac.
- Entraînant l'écrasement d'un doigt générant un arrêt de travail de plus d'un mois

Que souhaite-t-on améliorer ?

- Remplacer les portes par des portes battantes coupe-feu
- Automatiser l'ouverture et la fermeture des portes



Planning - Coût

- **Planning:**

- **Mai 2025:** Cdes
- **Novembre 2025 :** Travaux

- **Budget:**

- Fourniture et pose porte coupe-feu et bras motorisés: **21376€**
- Câblages : **2104,11€**



QUESTION 3

Information / Consultation le projet d'isolation phonique du local pupitreur du module 5.3 (*invité : Frédéric Furlenti*)

Membres équipe projet – membres CSSCT

- **Membres Equipe Projet:**

- EHS: Guillaume Tur
- STI: Jean Pierre Bourroux / Eric Rivet
- Prod: Francis Afonso

- **Membres C2SCT:**

- Alexandre Wyss
- Geoffroy Magne
- Lionel Defendi

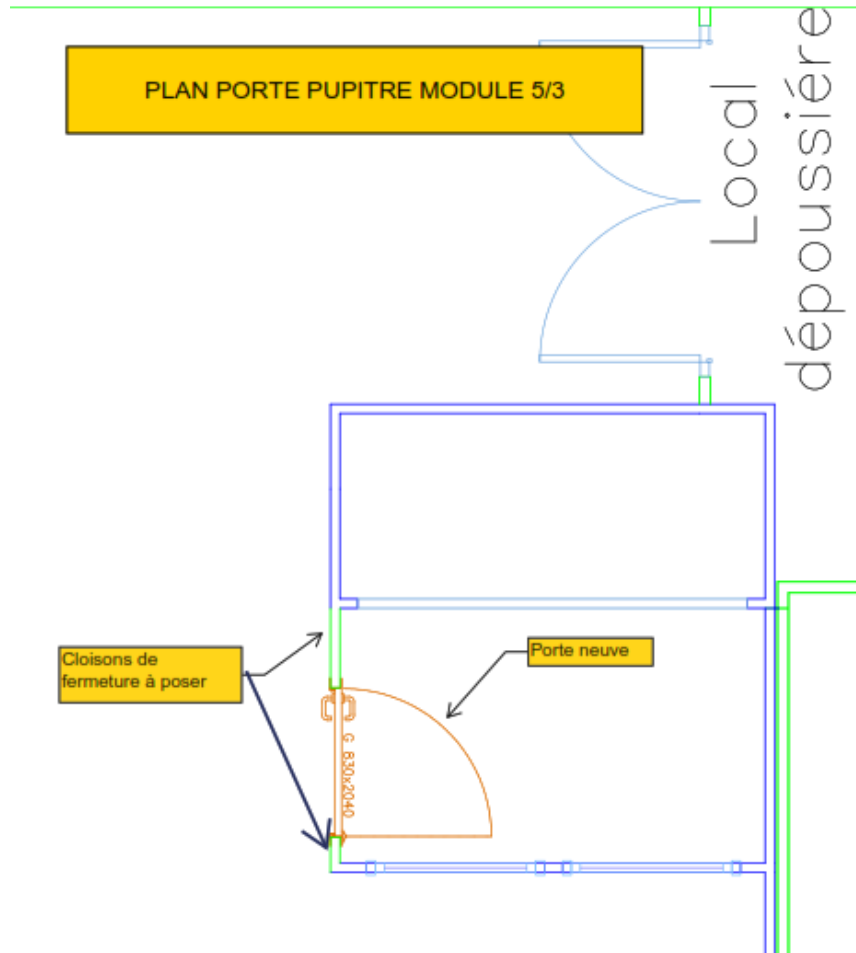
Situation actuelle

- Local Pupitre ouvert sur l'atelier, bruit important venant de l'atelier.
- Attesté par mesure de bruit: 82,5 dB(A)



Que souhaite-t-on améliorer ?

- Installer une porte afin d'isoler le local pupitre de l'atelier.
- Mesure de bruit à faire après les travaux.



Planning - Coût

- **Planning:**
 - **Mai 2025:** Cdes
 - **Aout 2025 _ S33 :** Travaux d'installation
- **Budget:**
 - Cout de la fourniture et installation: 3,2K€



QUESTION 4

Information / Consultation le projet de sécurisation des interventions dans les entre étages de l'UR1 (*invité : Frédéric Furlenti*)

Membres équipe projet – membres CSSCT

- **Membres Equipe Projet:**

- EHS: Mohammed EL Yaakoubi
- Prod: Laurent Cabanac

- **Membres C2SCT:**

- Alexandre Wyss
- Geoffroy Magne
- Lionel Defendi

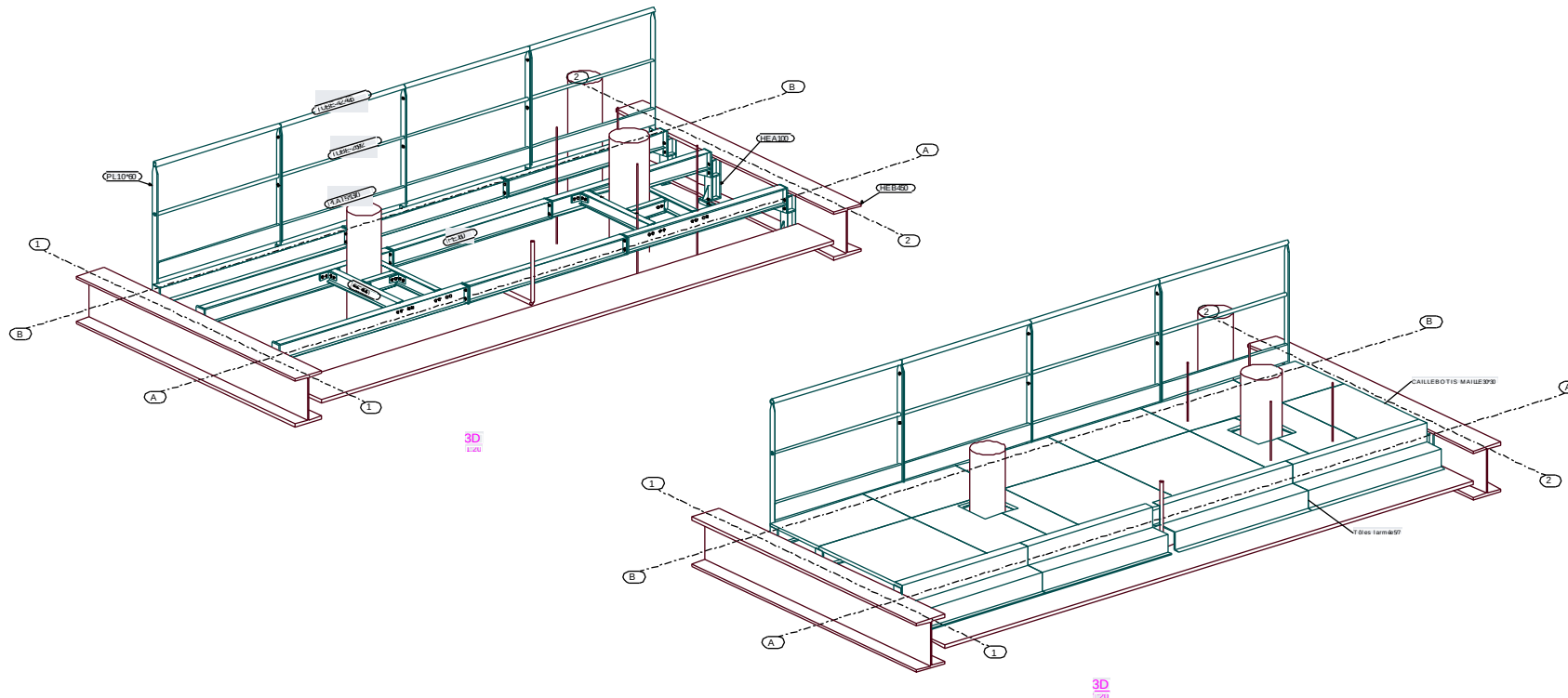
Situation actuelle

- Accès à la descente de câbles impossible depuis la Zone Noire.
- Obligation de défaire le plafond, de déclasser l'atelier pour accéder à la zone et réaliser les travaux de câblages.



Que souhaite-t-on améliorer ?

- Installation d'une passerelle permettant l'accès sécurisé à la descente de câbles.
- Installation de la passerelle avec l'aide de cordistes permettant fin de ne pas déclasser la Zone Blanche.



Planning - Coût

- **Planning:**

- **Janv. 2025:** Cdes
- **S32 :** Travaux

- **Budget:**

- Fourniture et installation : **13972€**
- Reprise des câbles: **4100€**



QUESTION 5

Information / Consultation le projet de lavage en place du SKID du module 8 (*invité : Frédéric Furlenti*)

Membres équipe projet – membres CSSCT

- **Membres Equipe Projet:**

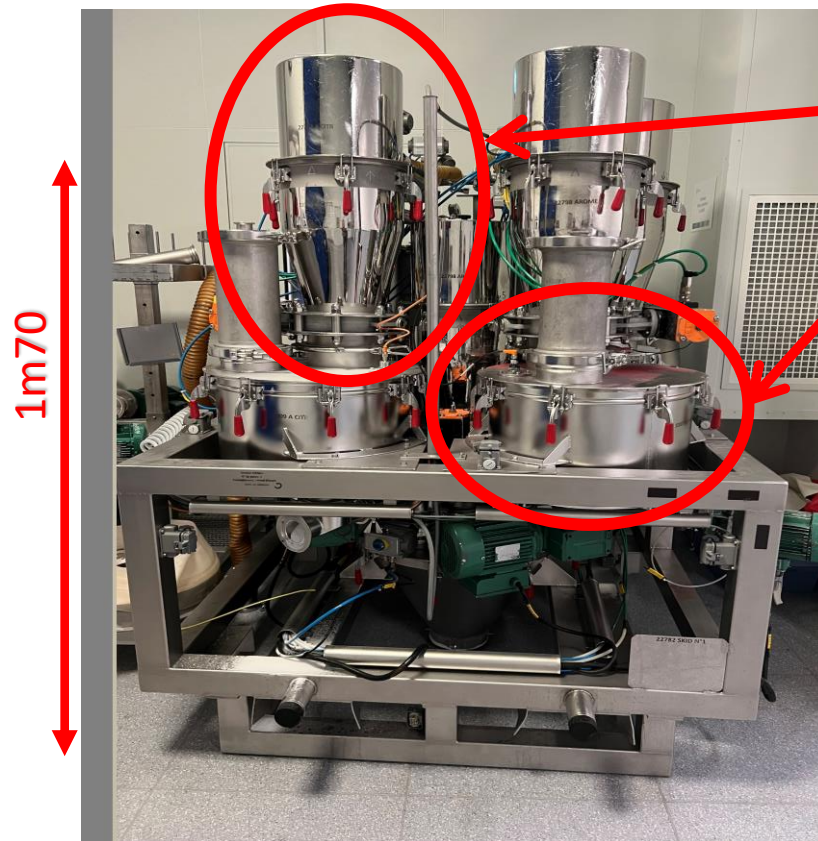
- EHS: Philippe Julia
- Prod: Jeremy Gauville / Benjamin Blot

- **Membres C2SCT:**

- Alexandre Wyss
- Geoffroy Magne
- Lionel Defendi

Situation actuelle

- Lavage du skid en laverie postes / postes



5 trémies écovacs à démonter
(1 trémie > 20 Kg)

5 couvercles à démonter

- * Manutention lourde
- * Mode de nettoyage non robuste
- * Temps de lavage et séchage long
- * Consommation d'eau non maîtrisée

Que souhaite-t-on améliorer ?

- Achat d'un ensemble de couvercles et de buses permettant le lavage d'un poste.
- Lavage successivement des 5 postes du skid



1 couvercle double buses trémie écovac

1 couvercle double buses filtre évent

1 couvercle buse vis dosage

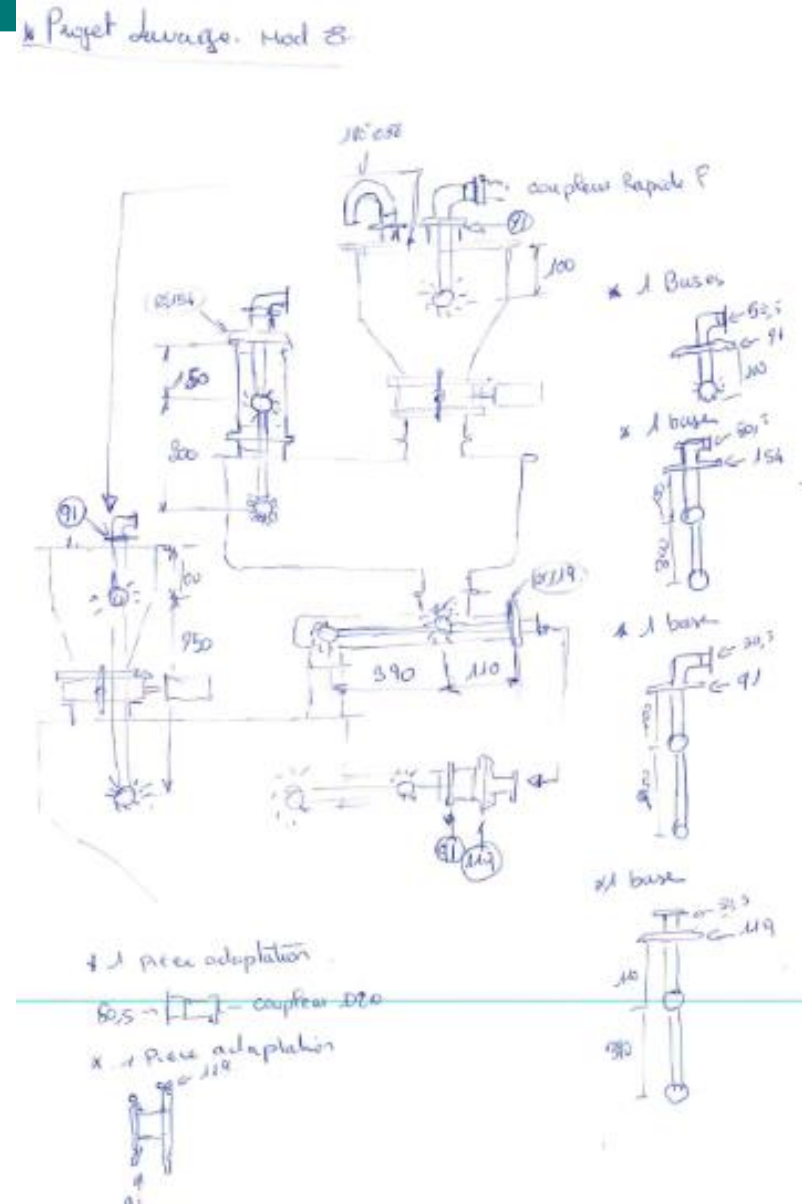
+ 1 couvercle double buses trémie PP/MB



Achat de couvercles + buses de lavage idem dépotage BB GA1 et Module 8

Que souhaite-t-on améliorer ?

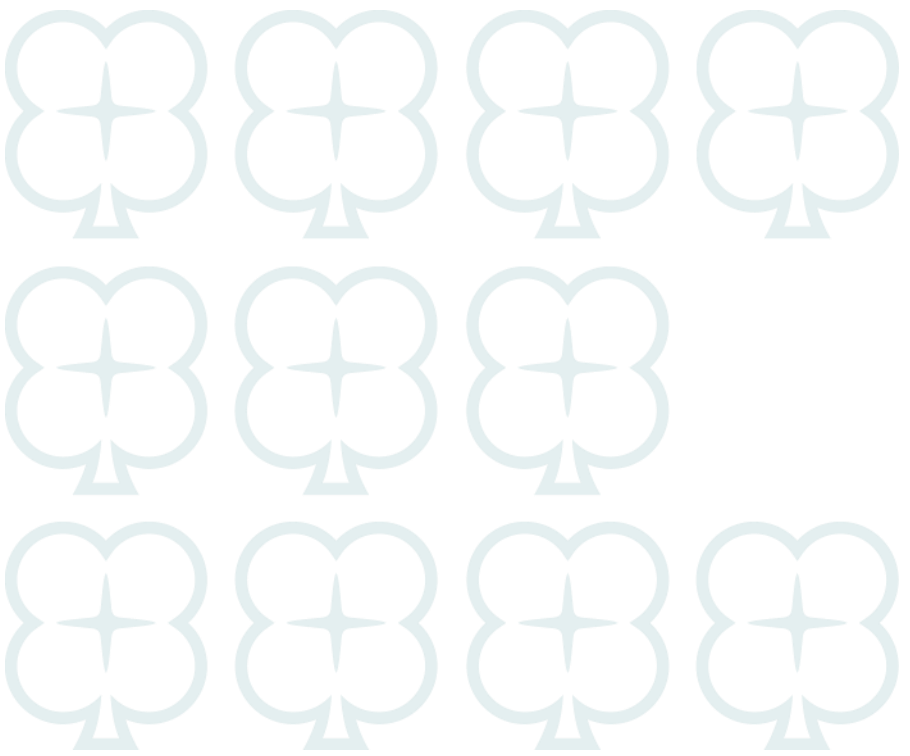
- Achat d'un ensemble de couvercles et de buses permettant le lavage d'un poste.



Planning - Coût

- **Planning:**
 - **Juin 2025:** Cde
 - **S31 :** Livraison et installation

- **Budget:**
 - Fourniture : **9,380€**



QUESTION 14

Résultats de l'intéressement à la fin du mois de Juin 2025.

- Point à date Trimestriel booster

Performance Qualité

Réclamations clients

Evènements du mois / Commentaires :

2 réclamations confirmées sur ce mois de Juin :

PR ID	Batch Number	Morin Code	Material Description	Packaging Site	Défaut
84382	B5025	PARA77	EFFERALGAN COD ETAB 500MG (2CYLX8) PL	GA1	Sceaux sécuritaires absent ou surnuméraire collant les boites entre elles
84910	B1820	PARA06	PINEX ETAB 500MG (15STRIPX4) DK	GA1	Evènement sérialisation

Cible Taux de lots retraités/rejetés	
Cible lots %	% SAR
≤ 0,30 ppm	1,4
≤ 0,35 ppm	1,3
≤ 0,40 ppm	1,2
≤ 0,45 ppm	1,1
≤ 0,50 ppm	1
≤ 0,55 ppm	0,9
≤ 0,60 ppm	0,7
≤ 0,65 ppm	0,5
≤ 0,75 ppm	0,3
≤ 0,80 ppm	0,15
>0,80 ppm	0
Objectif 2025	
Réalisé 2025	

	Janvier		Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembr e	Octobre	Novembr e	Décembre
Mois	0,15		0,32	0,15	0,15	0,64	0,07						
Cumul	0,15		0,24	0,21	0,19	0,27	0,23						

Performance Qualité

Taux lots & portions de lots rejetés / retraits

Evènements du mois / Commentaires :

Lots rejetés : 1 produit fini – 1 PSO

572581 – MALE02, Fuite de poudre (défaillance de l'équipement)

B8875 – PARA80, Strip déchiré (défaillance technique)

Lots retraités : 3 produits finis

B9284 – PARA10, Température du refroidisseur Sarong 2 hors spécification (Défaillance de l'équipement)

B6494 – DOXY05, Marquage primaire illisible (Défaillance technique)

B8977 – PARA77, Réconciliation de sérialisation non conforme (en cours d'investigation)

Cible Taux de lots retraités/rejetés	
Cible lots %	% SAR
≤ 1,00	1,4
≤ 1,10	1,3
≤ 1,20	1,2
≤ 1,30	1
≤ 1,40	0,9
≤ 1,50	0,8
≤ 1,60	0,7
≤ 1,70	0,6
≤ 1,80	0,5
≤ 1,85	0,3
> 1,85	0
Objectif 2025	
Réalisé 2025	

Total = 1,4 % + 0,30 % (5*0,05 bonus) = 1,70 % plafonné à 1,4

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Mois	0,6 %	1,2 %	1,0 %	0,6 %	1,0 %	0,4						
Cumul	0,6 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,8						

Un bonus mensuel de 0,05% est comptabilisé pour chaque mois où le taux constaté est inférieur ou égal à la cible définie pour l'année : 1,3 %.

La somme du cumul des bonus mensuels et du résultat annuel final ne peut pas dépasser l'enveloppe annuelle maximale allouée au critère soit 1,4 %.

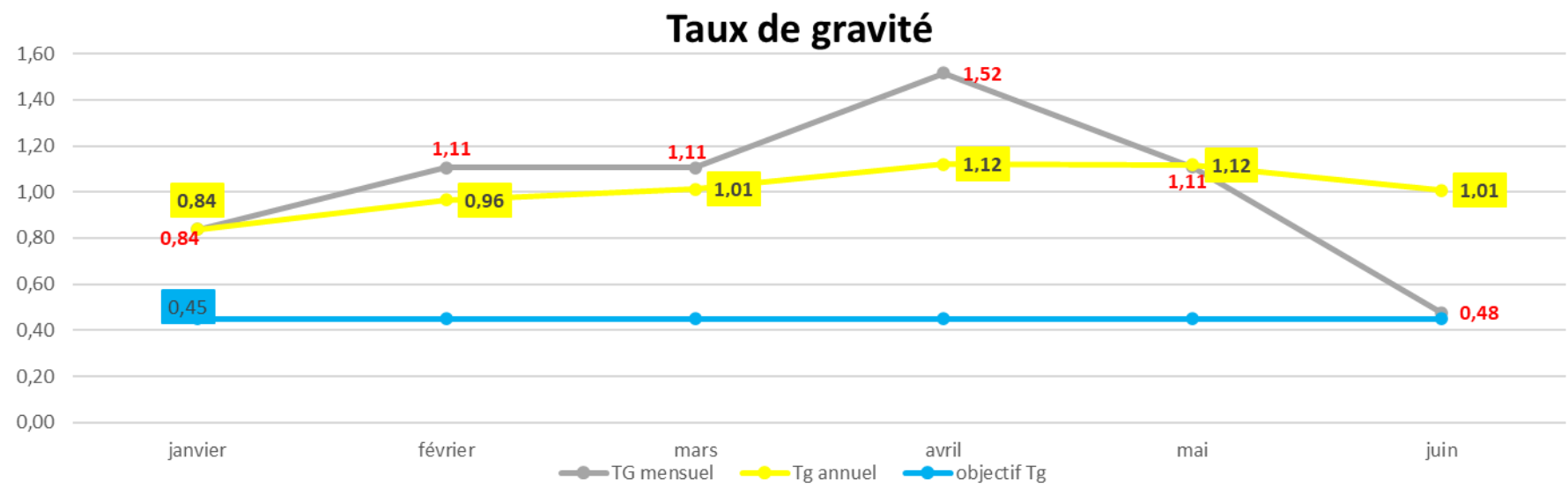
Performance HSE

Sécurité - Taux de gravité

Evènements du mois / Commentaires :

1 056 jours d'arrêt à fin juin dont 740 jours provenant d'AT de 2024 :
⇒ 0 mois avec un Tg mensuel ≤ à 0,45 soit 0 x 0,05% = **0,00%**
⇒ Tg cumulé = 1,01 soit **0,00 %**
⇒ Total = 0,00 % (perf Tg) + 0,00 % (bonus) = **0,00 %**

Taux de gravité	
Cible taux gravité	% SAR
≤ 0,25	1,4
≤ 0,30	1,3
≤ 0,35	1,2
≤ 0,40	1,1
≤ 0,45	1
≤ 0,50	0,9
≤ 0,55	0,8
≤ 0,60	0,7
≤ 0,65	0,6
> 0,65	0
Objectif 2025	
Réalisé 2025	



- Un bonus mensuel de 0,05 % est alloué pour chaque mois où le taux constaté est inférieur ou égal à la cible définie pour l'année (pour l'année : 0,45).
- Le cumul des bonus mensuels pouvant être générés pour une année par ce critère est limité à 0,25 %.
- La somme du cumul des bonus mensuels et du résultat annuel final ne peut pas dépasser l'enveloppe annuelle maximale allouée aux critères soit 1,4 %.

Performance Supply Chain

Volumes

Evènements du mois / Commentaires :

Budget : 340 Millions de boîtes

Réactualisé : **320**

Volume	
Cible par rapport au budget	%
≥ 5,75	1,4
≥ 4,50	1,3
≥ 3	1,2
≥ 1,5	1,1
Budget	1
≤ 1,5	0,75
≤ 3	0,5
≤ 4,5	0,25
≤ 5,75	0
Objectif 2025	
Réalisé 2025	

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Octobre	Novembre	Décembre	
Volume annuel (réalisé + planifié)	340	340	340	340	340	320							

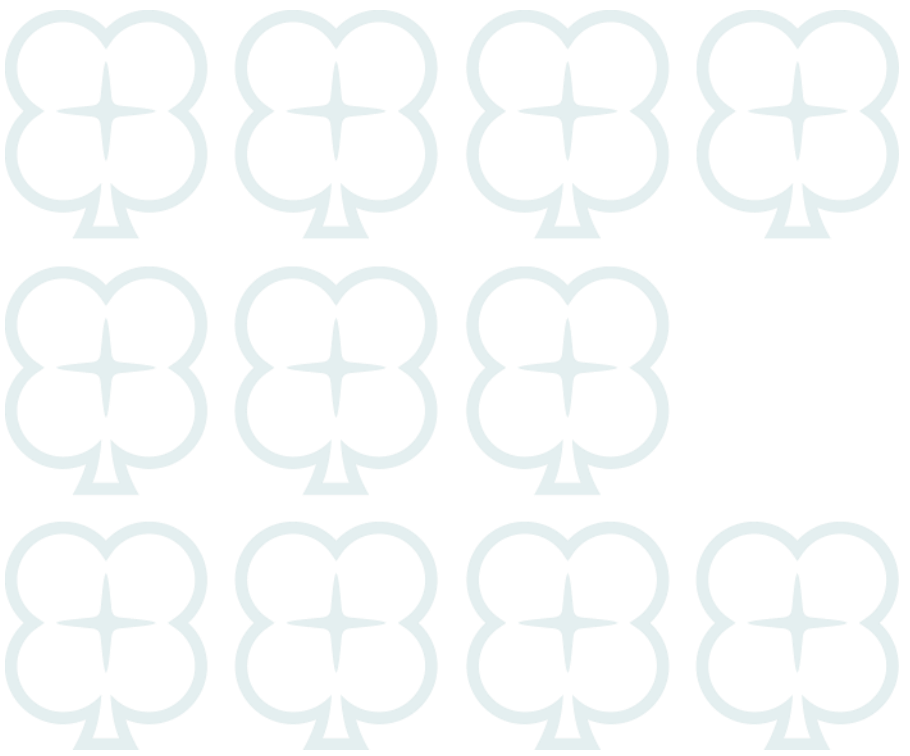
INTERESSEMENT 2025

Mois	Performance Qualité		Performance EHS	Performance Supply Chain	Total
	Réclamations	Taux de lots rejetés/retraités	Taux de gravité	Volume	
Janvier	1,40	1,45 = 1,40 + 0,05 bonus (plafonné à 1,40)	0	1	3,80
Février	1,40	1,50 = 1,40 + 0,10 bonus (plafonné à 1,40)	0	1	3,80
Mars	1,40	1,55 = 1,40 + 0,15 bonus (plafonné à 1,40)	0	1	3,80
Avril	1,40	1,60 = 1,40 + 0,20 bonus (plafonné à 1,40)	0	1	3,80
Mai	1,40	1,65 = 1,40 + 0,25 bonus (plafonné à 1,40)	0	1	3,80
Juin	1,40	1,70 = 1,40 + 0,30 bonus (plafonné à 1,40)	0	1	3,80

Le Pretax à la fin du premier semestre 2025

En Millions €	Budget FIN JUN 2025	REEL FIN JUIN 2025	Ecart
Pretax 2025 Semestre 1	24,7 millions €	23,8 millions €	-0,9 millions €, soit 96% de l'objectif

- ✓ A fin juin nous sommes légèrement en retard sur nos ventes (nous avons réalisé 98,5% de la cible budgétaire) ce qui a un impact direct sur le Pre-Tax qui est lui aussi légèrement en retard.

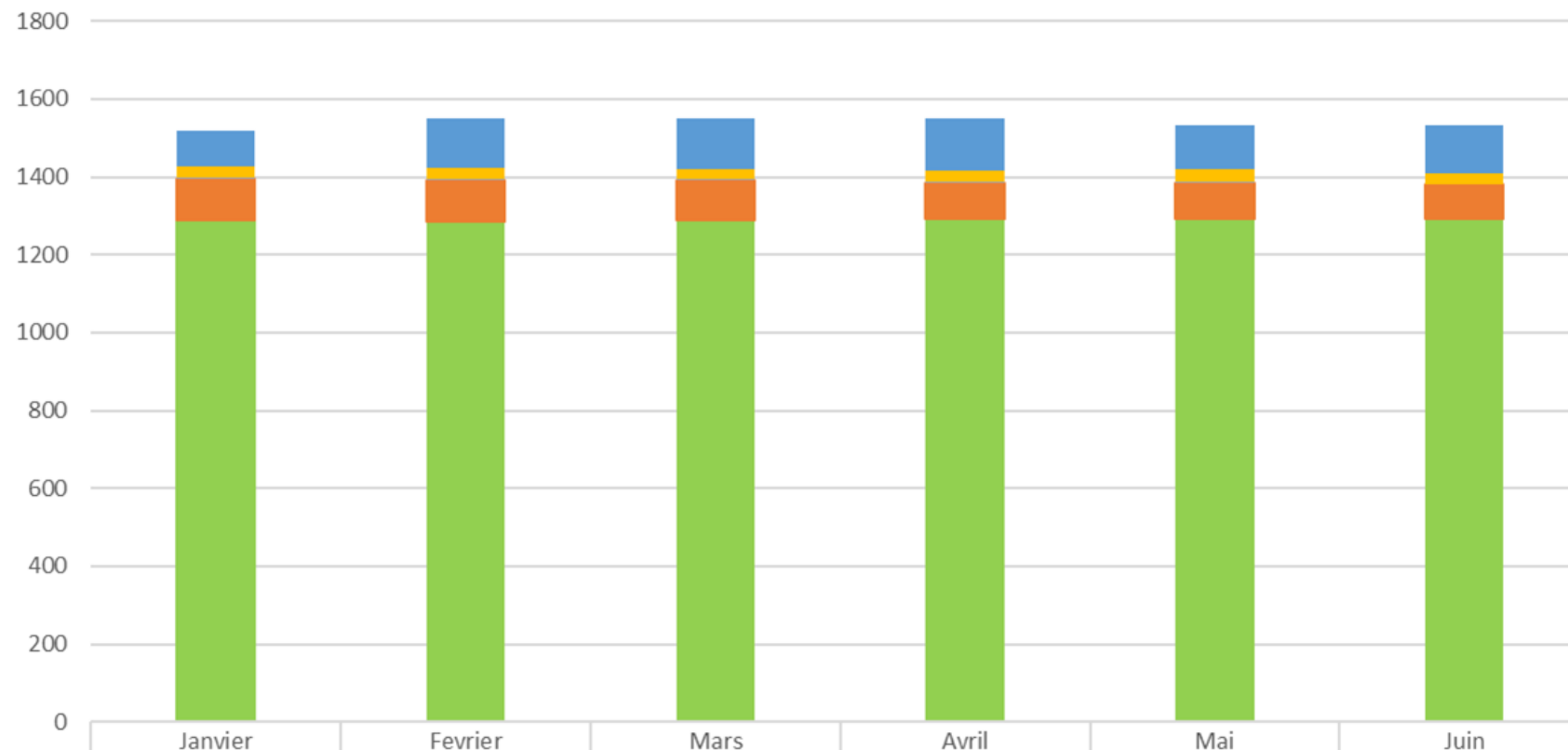


QUESTION 54

Effectifs mois par mois et titularisations pour le mois de Juin

Effectif en nombre de personnes

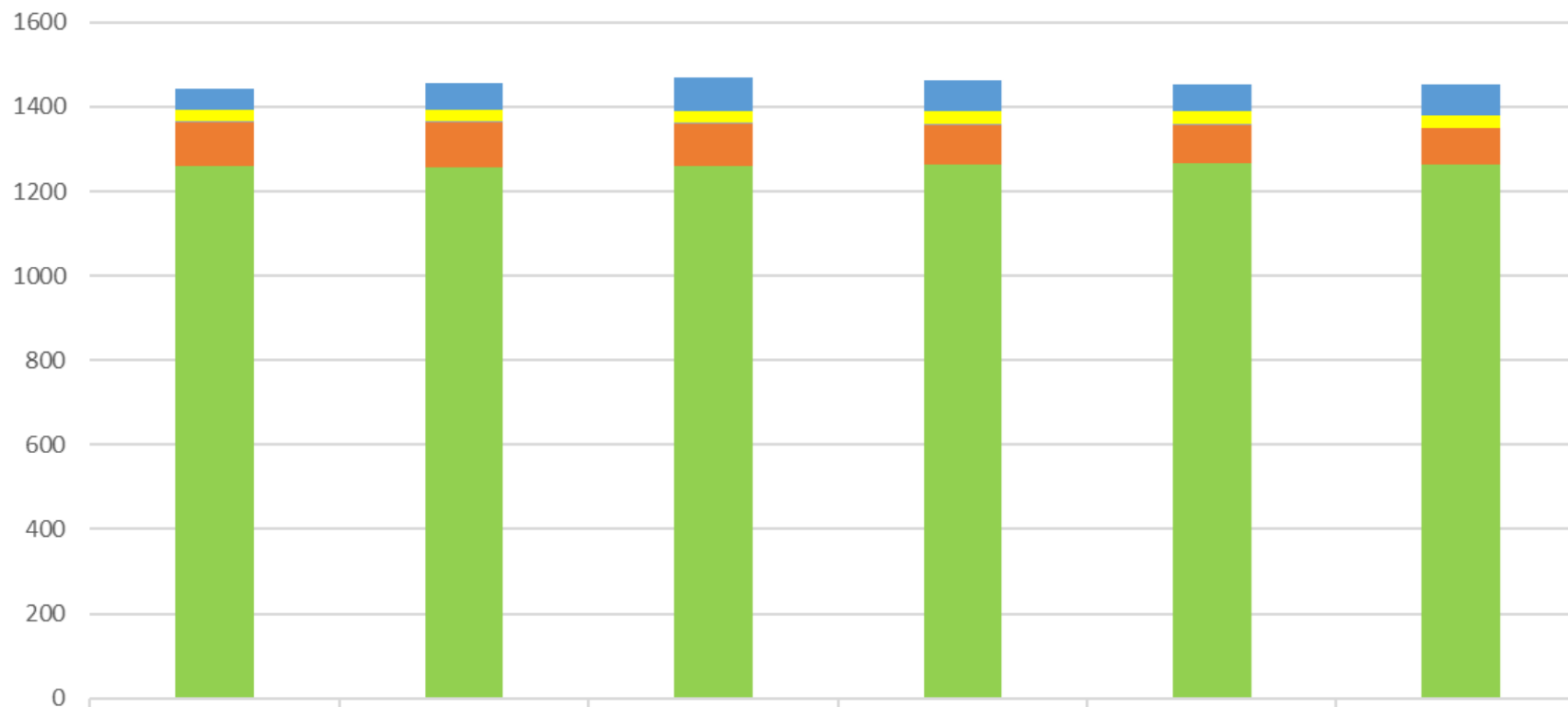
EFFECTIFS MOIS PAR MOIS
(en nombre de personnes)



■ Interim	93	129	129	134	115	123
■ Alternants & stagiaires	26	26	27	29	30	28
■ CDD remplacement	4	3	3	3	3	2
■ CDD surcroît	105	106	102	93	92	85
■ CDI	1290	1287	1289	1291	1293	1294

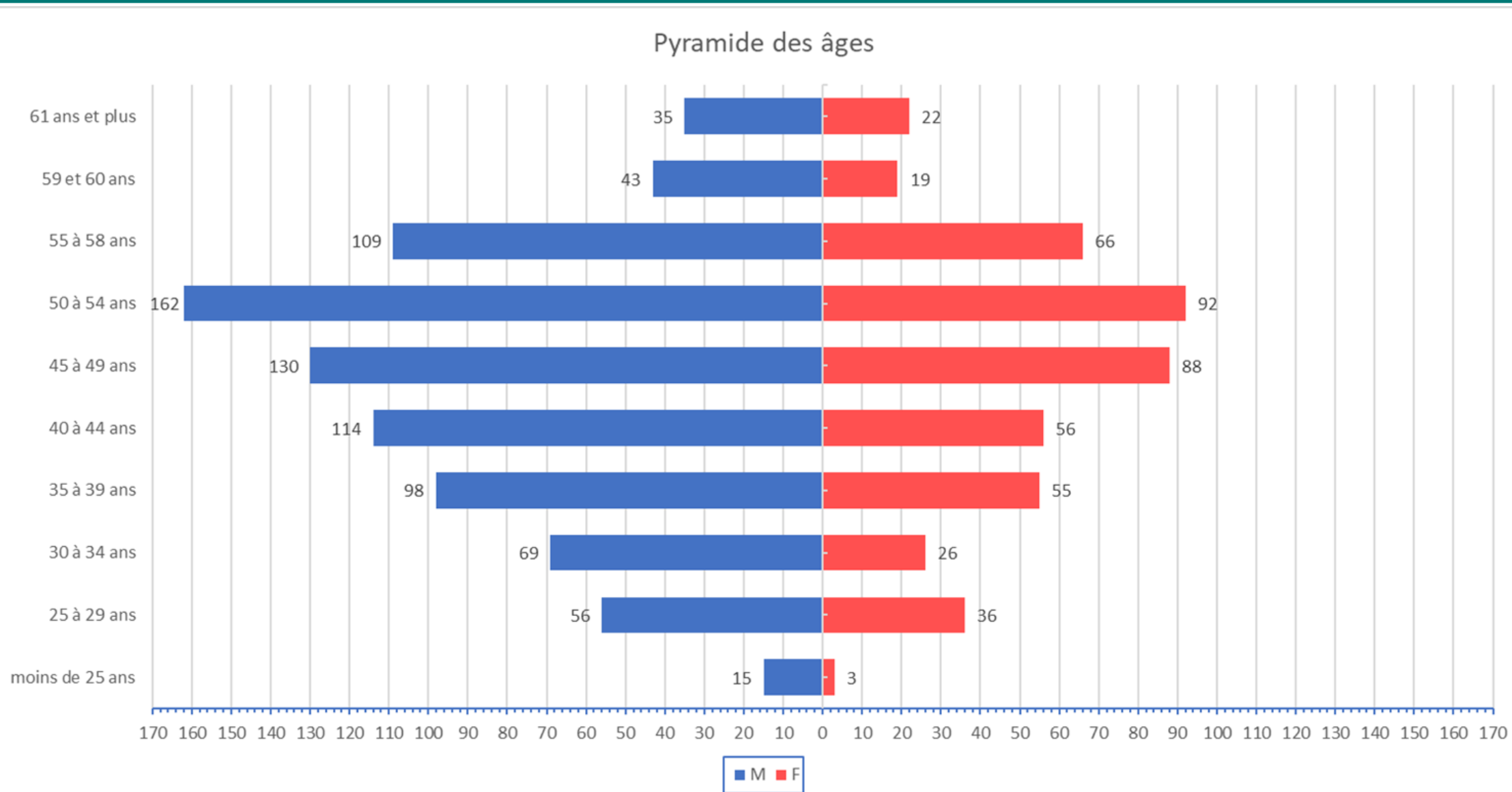
Effectif en équivalent temps plein

EFFECTIFS MOIS PAR MOIS
(en ETP)



■ Interim	50	65	79	76	63	73
■ Alternants & stagiaires	26	26	27	29	30	28
■ CDD remplacement	4	3	3	3	3	2
■ CDD surcroît	104	106	102	93	92	85
■ CDI	1260	1257	1259	1263	1265	1264

Pyramide des âges



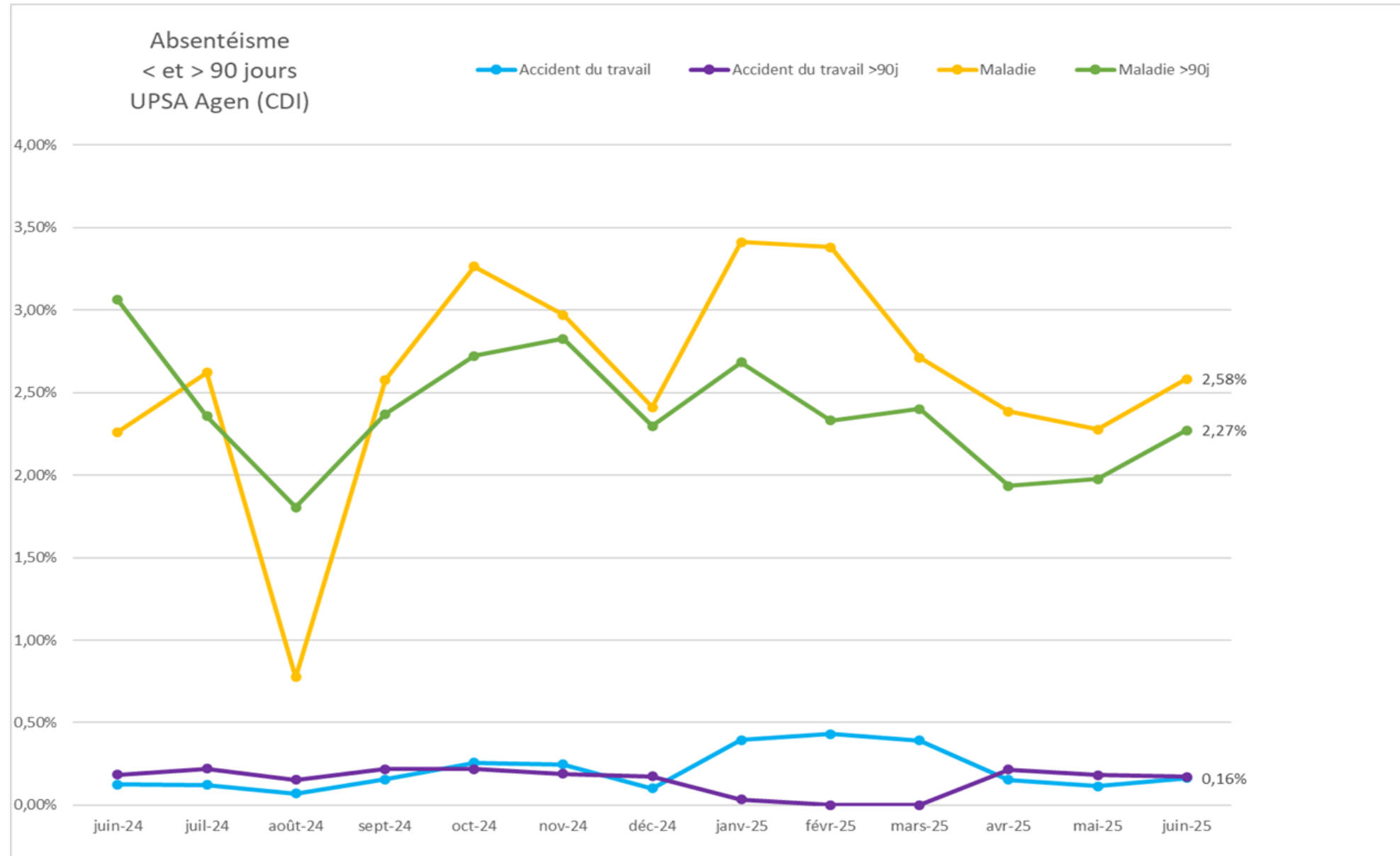
Titularisations juin

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	DATE
BU GU	CARRET	Antoine	Approvisionneur Production	16/06/2025
CGI	DUGUE	Arnaud	Contrôleur de Gestion	16/06/2025
DEQ & DEV	MODERC	Pauline	Technicien Formulation	01/06/2025

Départs juin

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	MOTIF	Commentaires
BU GAS	TUTKA	Stanislaw	Technicien MOP	Démission	Sera remplacé. Demande recrutement à ouvrir.
STI	BANEL	José	Technicien STI	Retraite	Remplacé par Christophe BIGEON

Absentéisme juin





QUESTION 13

Présentation de la simplification du processus du cycle de la performance



**POLITIQUE RH
NOUVEAU CYCLE DE
PERFORMANCE ANNUELLE**

RÉVISION JUILLET 2025

Retour sur expérience

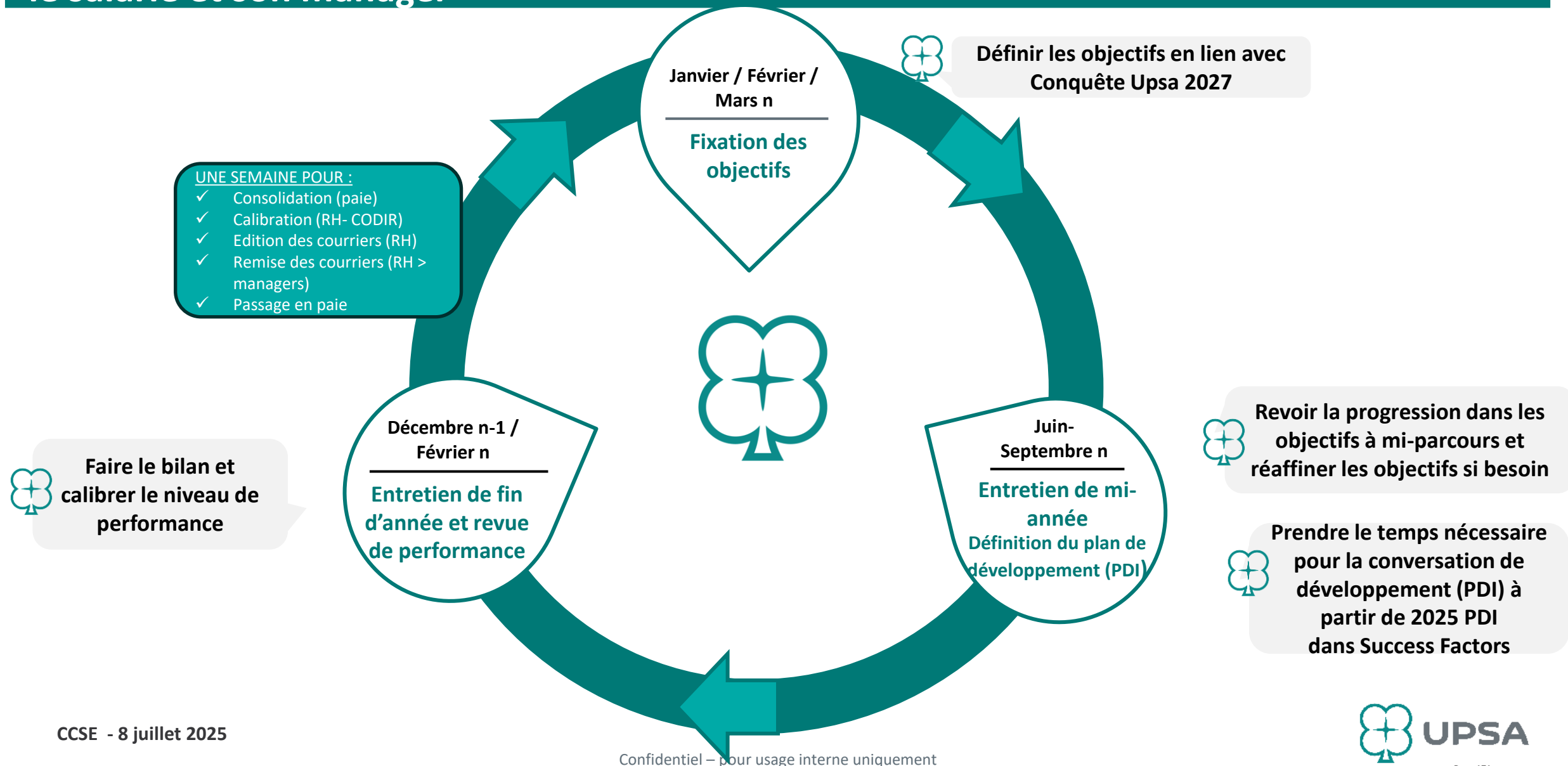
Constat

- Un processus de performance décorrélé de l'activité (ex : *fixation des objectifs tardive, consolidation de la performance jusque remise des courriers trop courte pour engager le manager*)
- Une perte de sens de l'enjeu et une moindre qualité de ces échanges manager / collaborateur (*trop rapprochés, trop nombreux..*)

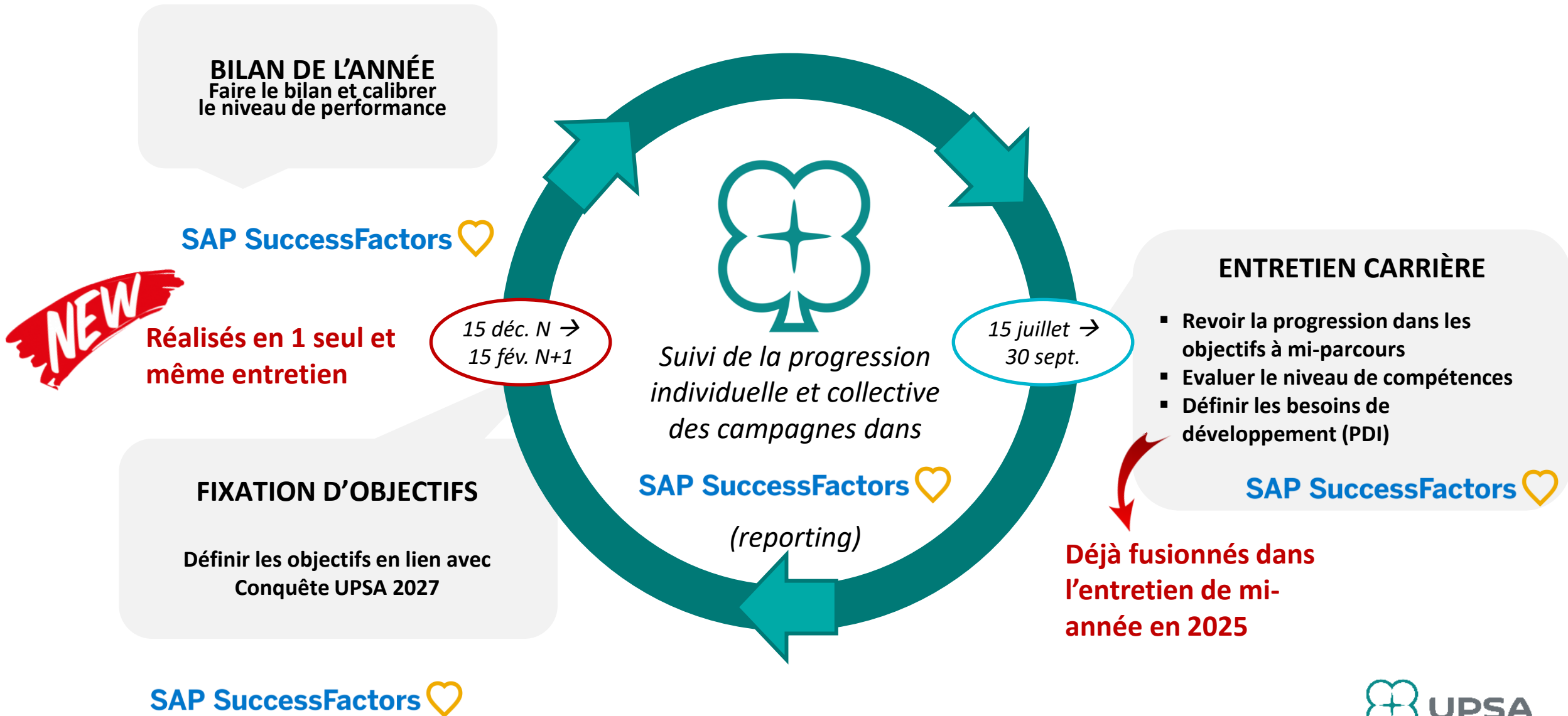
Enjeux

- **Simplifier** : Clarifier le rôle des processus RH et capitaliser sur nos outils (SF / Cornerstone)
- **Aligner** nos processus avec les attendus UPSA et les besoins de développement des collaborateurs

Le cycle de performance actuel s'articule autour de 3 temps forts de discussion entre le salarié et son manager



Pour 2026, Nous souhaitons continuer à optimiser notre cycle de performance en fusionnant cette fois le bilan de l'année N et la fixation d'objectifs N+1



Un processus simplifié

NOV	DEC	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUIN	JUI	AOU	SEP	OCT
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	-----	-----	-----

CALIBRATION
PERFORMANCE

1

Entretien de
performance ET
fixations des
objectifs

15 déc – 15
février

CONSOLIDATION
REMISE DE COURRIERS

CALIBRATION
NIVEAUX

2

Entretien de mi-année
(suivi objectifs, PDI,
niveaux)

01 Juillet -> 30
Septembre

CONSOLIDATION
REMISE DE COURRIERS DE
NIVEAUX

Un entretien sur la fixation des objectifs pour tous

- La consolidation de l'entretien de performance et de l'entretien de fixation des objectifs se fera dans **SuccessFactor** ;
- Le manager et le collaborateur devront **compléter et signer** le formulaire de fixation des objectifs : les objectifs seront toujours simplifiés pour les non cadres, mais devront être complétés par la « Description et éléments de mesure », en tenant compte des axes de progression identifiés l'année précédente

Nom de l'objectif : *

Initiative et cooperation

475 caractères restants

Catégorie: *

Prise d'initiative et coopération tr... ▼

Description et éléments de mesure :

Exemple |

1992 caractères restants

Date de début : *

1 janv. 2025

Date de fin : *

31 déc. 2025

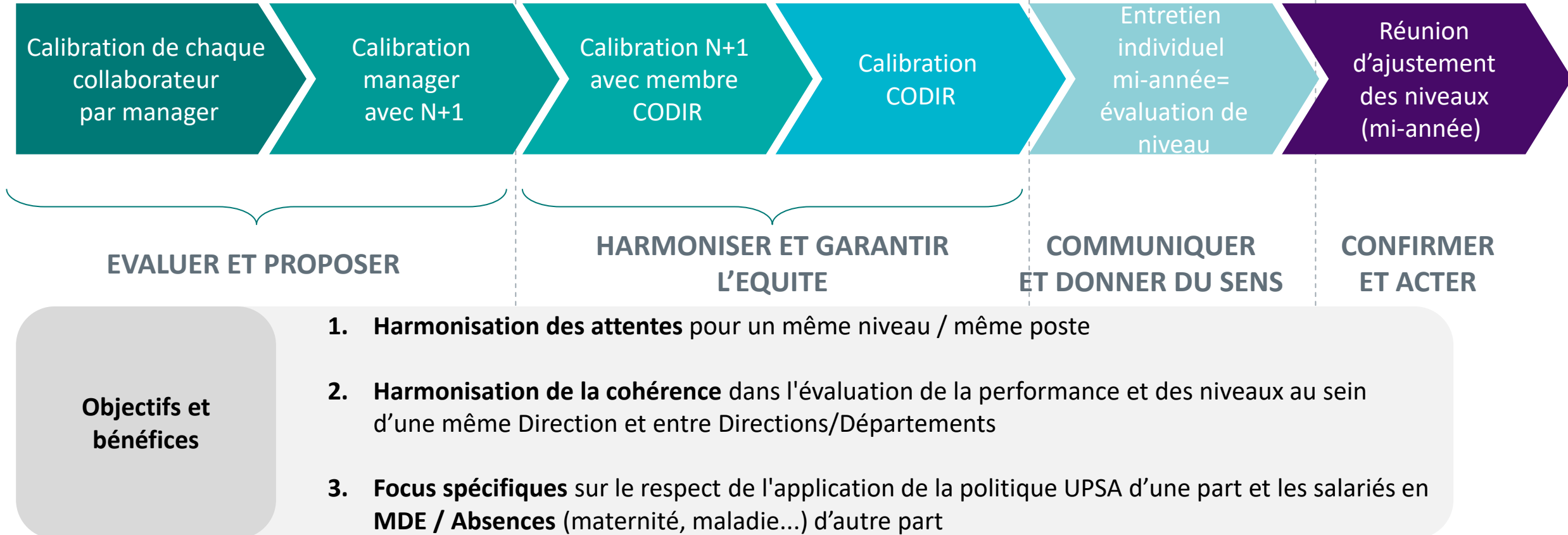
Statut :

Non démarré ▼

Enregistrer Annuler

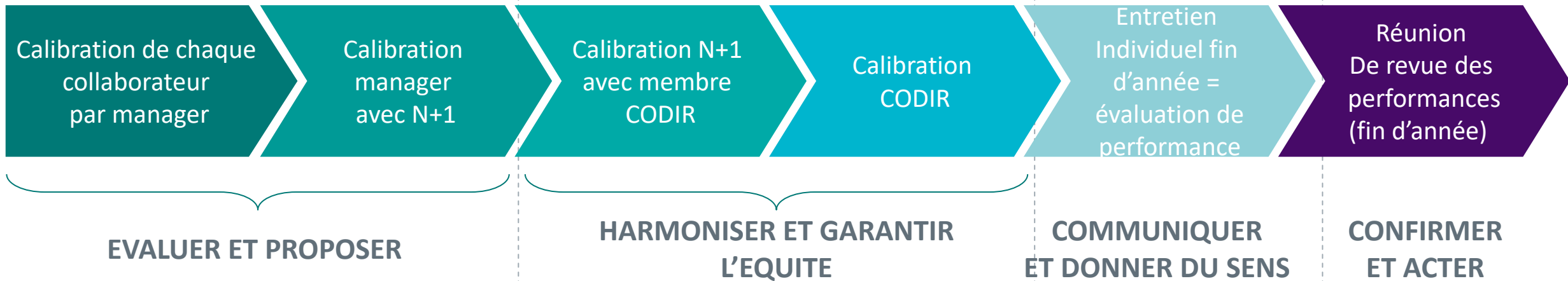
La calibration est une étape clé pour l'harmonisation des évaluations de niveaux à travers le Groupe UPSA en amont du démarrage de la période d'entretiens

Evaluation du niveau de compétence (mi année)



La calibration est une étape clé pour l'harmonisation des évaluations de niveaux à travers le Groupe UPSA en amont du démarrage de la période d'entretiens

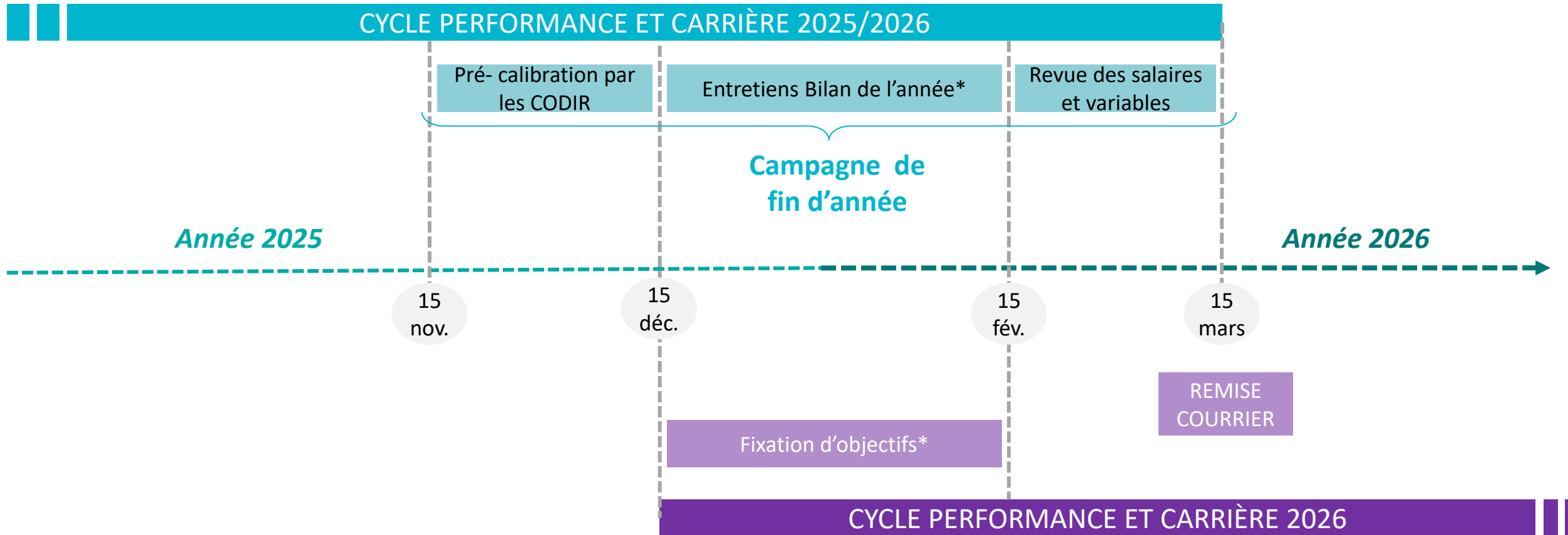
Evaluation de la performance (fin d'année)



Objectifs et bénéfices

1. **Harmonisation des attentes** pour un même niveau / même poste
2. **Harmonisation de la cohérence** dans l'évaluation de la performance et des niveaux au sein d'une même Direction et entre Directions/Départements
3. **Focus spécifiques** sur le respect de l'application de la politique UPSA d'une part et les salariés en **MDE / Absences** (maternité, maladie...) d'autre part

Les étapes de Bilan de l'année N et la fixation d'objectifs de l'année N+1 vont s'imbriquer pour former un seul et même temps fort cohérent



* Réalisés au cours du même entretien

L'entretien de carrière à mi-année permet d'échanger sur l'avancement vis-à-vis des objectifs fixés, l'évaluation des niveaux et le PDI

CYCLE PERF & CARRIÈRE 2025

Année 2026

15
fév.

Fixation d'objectifs*

15
juin

Pré calibration
niveaux par CODIR

15
juil.

Entretiens carrière :
perf / niveaux / PDI

30
sept .

Revue des
niveaux

15
oct.

Arbitrages PDI

CYCLE PERFORMANCE ET CARRIÈRE 2026

ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS

CALIBRATION

- Pré-calibration par manager (performance et niveaux)
- Préparation du contenu de l'entretien (éléments factuels, revue des objectifs, etc.)

FORMATION MANAGERS – MENER UN ENTRETIEN

- e-learning (obligatoire) « Évaluer, accompagner, développer : le mode d'emploi manager »
- Sessions en salle par RH (bonnes pratiques, règles d'or, Q&A)

FORMATION MANAGERS - COMMENT UTILISER SUCCESSFACTOR / CORNERSTONE

- E-learning « comment utiliser les outils ? »



QUESTION 46

Pour la CGT : Quelle suite concrète a été donnée à l'alerte RPS ciblant les cadres, signalée par la médecine du travail en 2024 ? Des actions spécifiques ont-elles été mises en place ou planifiées ?

- ✓ **Le médecin a formulé une alerte le 6 mars 2024 sur des risques RPS cadres et plus spécifiquement sur les difficultés exprimées sur :**
 - ✓ l'intensité et de la charge de travail
 - ✓ les conflits de valeurs/conflits éthiques (service Qualité)
 - ✓ l'organisation du soutien de leurs N+1
 - ✓ le flou des rôles et missions avec le vécu de perte de sens voire de sentiment d'inutilité
 - ✓ Les difficultés managériales de leurs équipes L
 - ✓ La reconnaissance du travail des salariés.

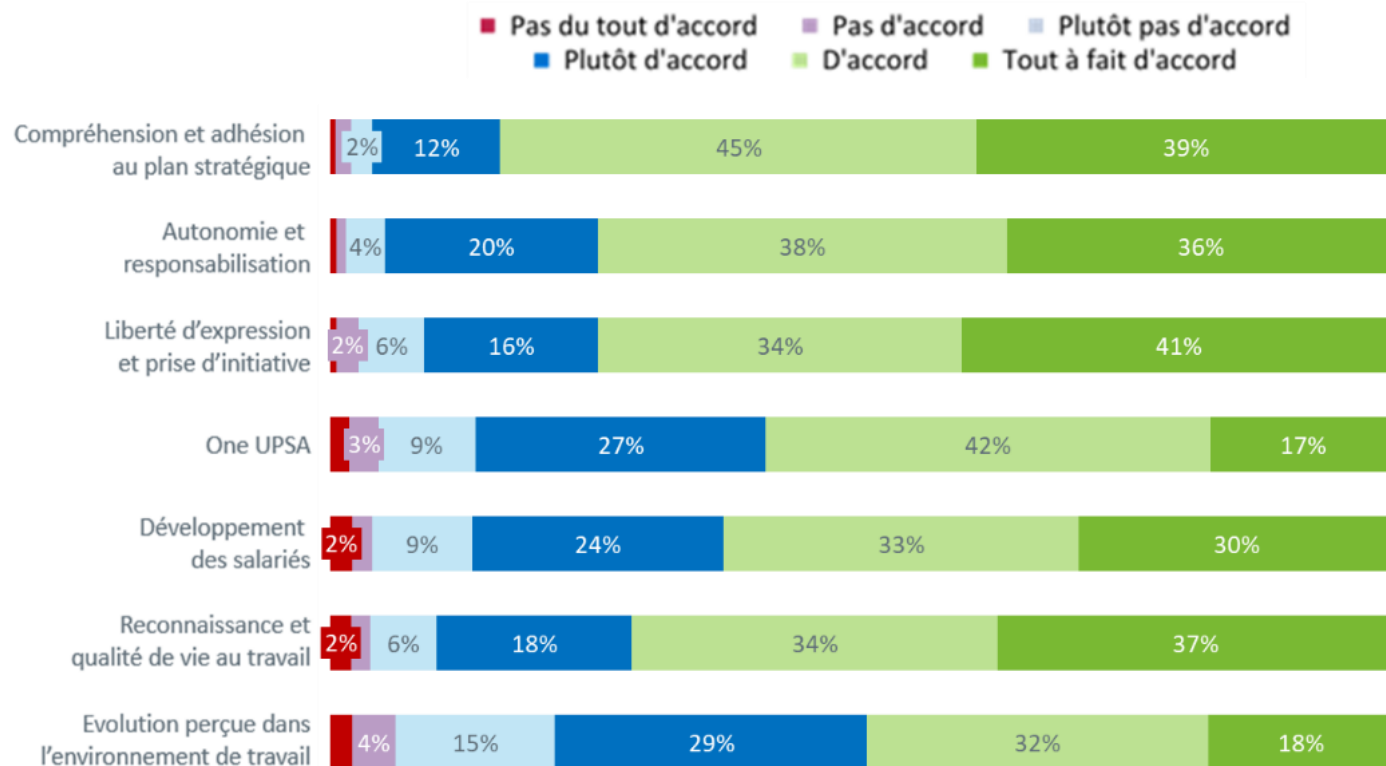
RAPPEL CSE MAI 2024

- ✓ Pour rappel, suite à la réception de l'alerte RPS ciblant collectivement les salariés cadres et après une analyse détaillée des différents indicateurs RPS en place sur le site (baromètre et COPSOQ), nous avons identifié que ces éléments nous semblaient plus relever d'alertes individuelles, qu'il fallait bien évidemment traiter avec le plus grand sérieux.
- ✓ En effet, les données chiffrées sur les RPS récoltées ne nous paraissaient pas corroborer ce caractère « collectif » notamment au regard des résultats du baromètre qui démontraient des niveaux de satisfaction élevé parmi tous les salariés notamment chez les cadres
- ✓ Toutefois, cette lecture de la situation n'a pas empêché la direction de prendre en compte cette alerte avec beaucoup de sérieux.
- ✓ Il nous est apparu important de prendre en charge et d'accompagner les cas individuels remontés par le médecin du travail. En ce sens, nous avons immédiatement demandé au médecin un rendez-vous afin de pouvoir analyser ces situations, y apporter des réponses et un suivi spécifique pour la prise en charge concrète des salariés concernés.

Les résultats du baromètre des cadres 2024

- ✓ Depuis l'alerte du médecin, nous avons constaté une amélioration sur certains indicateurs du baromètre tendant à indiquer une amélioration en 2024

BAROMETRE – RESULTATS “CADRES”



TOTAL Plutôt d'accord
à Tout à fait d'accord

Barometer 5 Nov 24		+/- Barometer 4 Dec 23
96%	=	0 pts
95%	➔	5 pts
91%	=	1 pts
86%	➔	7 pts
87%	➔	6 pts
90%	=	1 pts
79%	=	-1 pts

Légende: vert évolution de +2 points & plus rouge évolution de -2 points & moins

Les résultats du baromètre des cadres 2024

- ✓ L'analyse comparative des résultats des cadres avec l'ensemble des salariés d'Agen confirme que les cadres n'apparaissent pas confrontés à une situation critique collective nécessitant une alerte spécifique. Leurs résultats sont systématiquement supérieurs au Total des salariés agenais.

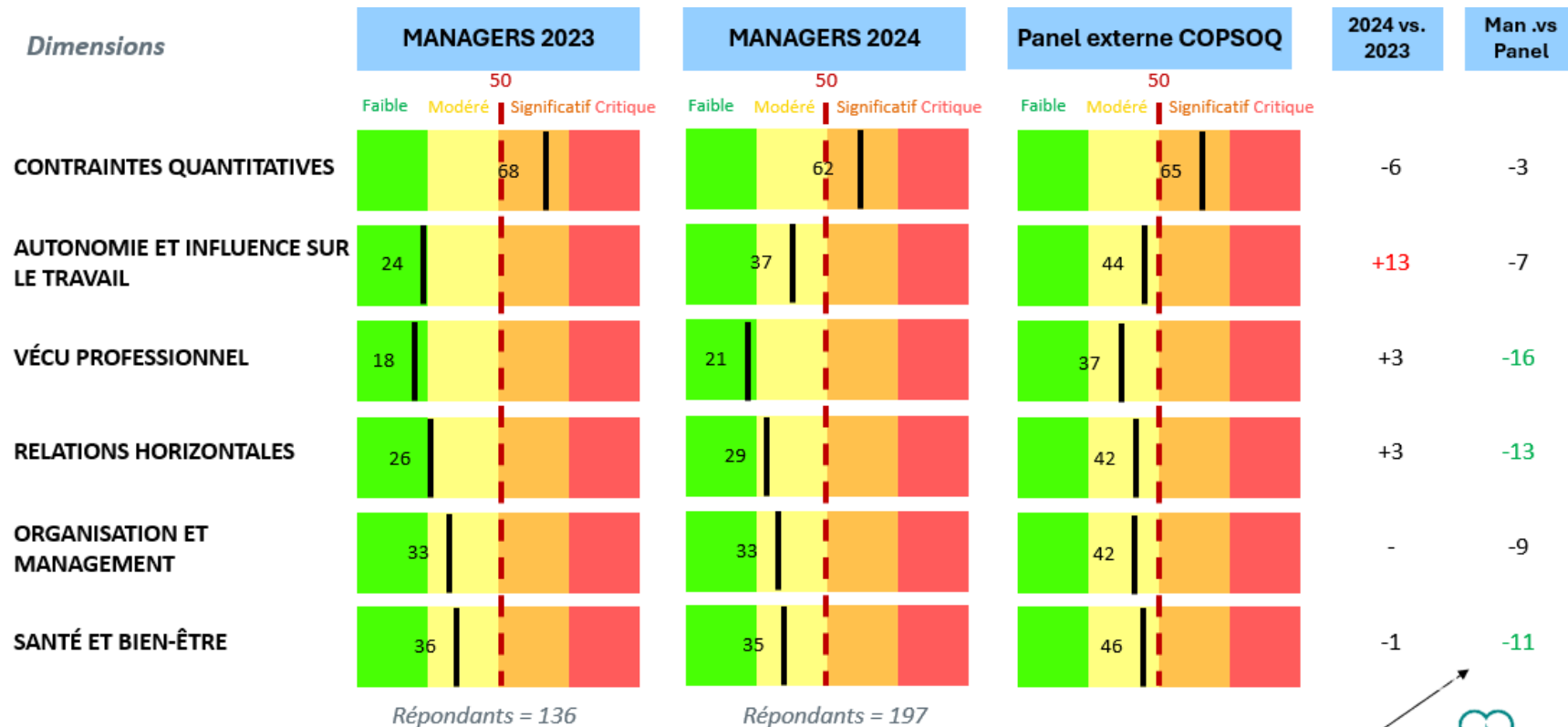
COMPARAISON DES RÉSULTATS AU BAROMÈTRE DU TOTAL AGEN VS LES CADRES D'AGEN

(Top3 box = Tout à fait d'accord /
d'accord / Plutôt d'accord)

	Agen	CADRES Agen
Compréhension et adhésion au plan stratégique	92%	96%
Autonomie et responsabilisation	86%	95%
Liberté d'expression et prise d'initiative	84%	91%
One UPSA	77%	86%
Développement des salariés	74%	87%
Reconnaissance et qualité de vie au travail	85%	90%
Evolution perçue de l'environnement de travail	74%	79%

Les résultats du Copsoq des managers 2024

- ✓ Sur les indicateurs du Copsoq 2024, nous constatons des améliorations directionnelles sur les contraintes quantitatives, l'organisation et le management et la santé et le bien-être au travail; avec des efforts qui doivent être poursuivis pour renforcer encore la tendance.



Légende: - - - seuil d'attention(50) / Texte évolution défavorable significative (+10 pts & plus) / Texte évolution favorable significative (-10 pts & moins)

L'alerte des cadres par le médecin du travail

- ✓ **Indépendamment des divergences d'analyse de la situation, la direction du site n'est pas restée inactive. Elle a pris en compte les remontées qui lui ont été faites et a engagé, sur l'année 2024, et engagé les actions suivantes :**
 - Les évolutions des organisations
 - Une formation sur le leadership
 - Un parcours renforcé pour les nouveaux managers avec des formations sur la santé mentale
 - La structuration du MDE qui facilite l'accompagnement managérial (baisse de la charge mentale associée)
 - Des communications trimestrielles avec l'ensemble des cadres : information, alignement, partage,
 - Des ateliers spécifiques avec le soutien d'Efeso pour structurer certaines routines et aider ainsi les managers dans le suivi de leurs activités
 - Plus de proximité des membres du CODIR
 - Une augmentation du nombre de cadres de 2022 à 2024 : 164 à 184 = +12% (dont + de 50% de l'augmentation entre 2023 et 2024)
- ✓ **Par ailleurs, nous poursuivons ces actions en 2025**
- ✓ **Enfin, sur les alertes individuelles nous avons accompagné les cadres au cas par cas avec un suivi personnalisé et renforcé**



QUESTION 48

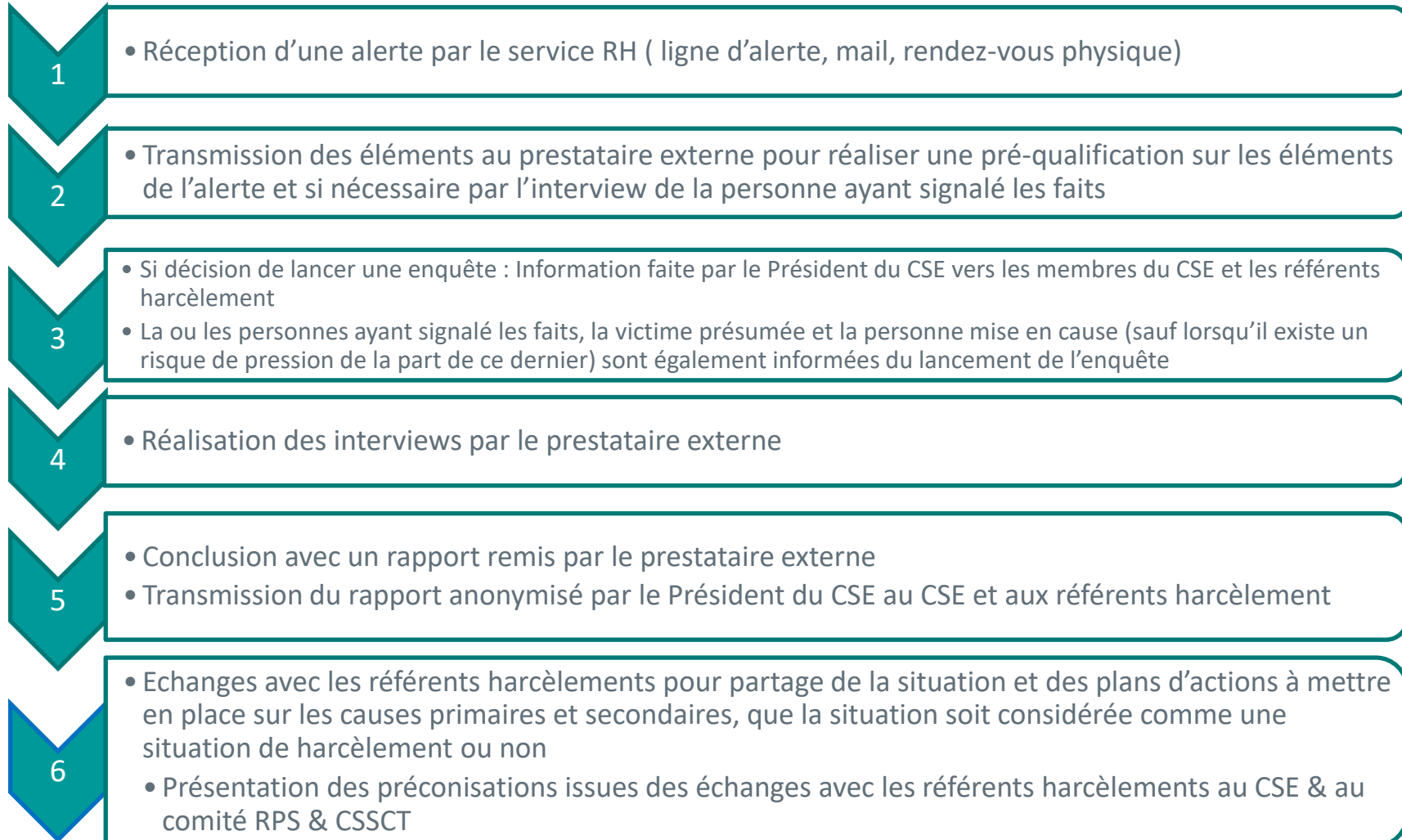
Pour la CGT : Sur la gestion des enquêtes internes confiées à Sens & Cohérence, vous mentionnez que les résultats seront transmis au CSE et aux référents harcèlement à l'issue de l'enquête.

- Pouvez-vous confirmer que le CSE aura également accès aux plans d'action mis en œuvre pour donner suite à ces enquêtes, y compris si le cas n'est pas qualifié de harcèlement ?

Le partage des enquêtes en CSE

- ✓ Comme nous l'avons partagé avec vous à plusieurs reprises, nous vous confirmons que nous vous présenterons les préconisations issues des échanges avec les référents harcèlement en CSE, même quand la situation ne sera pas qualifiée de harcèlement (voir point 6 de la slide suivante)
- ✓ Nous avons prévu d'échanger ces préconisations lors du CSE de septembre

La gestion des enquêtes



QUESTIONS 58

Pour la CFE : Aujourd'hui l'ensemble des recrutements CDD et CDI de remplacement « départ à la retraite » sont bloqués en attente d'obtention des volumes 2026. Afin de répondre au mieux au besoin, Il semblerait qu'un calcul du taux de précarité par secteur serait utile. Aujourd'hui des secteurs ont un taux de précarité élevé (vers les 25%) avec des métiers demandant une formation d'une durée d'au moins 4 semaines. Le fait de bloquer les recrutements génère du stress dans les équipes tout niveau hiérarchique confondu.

- Pouvez-vous avoir une réflexion sur la mise en place du calcul ce taux de précarité par secteur ?

Les effectifs d'Agen

- ✓ Selon un benchmark croisé entre plusieurs sources 2024 (dont le LEEM & DARES) concernant l'industrie pharmaceutique dans des sites de production d'environ 1300 salariés, les taux de contrats temporaires ( Estimation du volume d'intérim sur un site pharma de 1300 salariés :

Fonction / Activité	Taux d'intérim courant	Estimation en ETP (sur 1300)
Production / fabrication	8 % à 12 %	100 à 150 intérimaires
Conditionnement	12 % à 20 %	50 à 100 intérimaires
Logistique interne	10 % à 15 %	10 à 20 intérimaires

- ✓ Pour 2024, chez UPSA les taux de contrats temporaires sont de :

ACTIVITES	TAUX DE CONTRATS TEMPORAIRES EN 2024
FABRICATION ET CONDITIONNEMENT	9%
LOGISTIQUE INTERNE	16%

- ✓ En conclusion, le taux pour la fabrication et le conditionnement est inférieur au benchmark du LEEM et ait en adéquation avec les pratiques concernant la logistique interne.



QUESTION 65

Pour FO : Retour sur la migration vers la mutuelle HENNER depuis le 1^{er} juillet dernier.

- Des salariés ont-ils rencontrés des problématiques quelconques à la suite de ce changement ?
- La permanence sur site s'est-elle bien déroulée ?
- Combien de salariés ont pu être auditionnés lors de cette permanence ?

La mutuelle HENNER

- ✓ Quelques salariés ont eu des bénéficiaires qui n'étaient pas présents sur la carte de tiers payant. Dès information auprès de HENNER, les bénéficiaires manquants ont été ajoutés et l'édition d'une nouvelle carte de tiers payant a été mise à disposition sur l'appli HENNER.
- ✓ Les permanences se sont bien déroulées et ont été assurées exclusivement par l'équipe PAIE.
 - Une vingtaine de personnes sont passées à la permanence du 2 juillet à Gascogne
 - Le 9 juillet : 8 salariés à Gascogne et 5 personnes à Guyenne
- ✓ Les principaux points évoqués concernés :
 - Problème concernant le rattachement des ayants droit
 - Réception du mot de passe provisoire vers "Mailinblack" pour les salariés qui avaient renseigné une adresse mail professionnelle chez Mercer, lors de leur première connexion.
 - Des questions sur la prise en charge notamment des soins d'orthodontie.
 - Détection d'une anomalie de paramétrage dans les remboursements pour l'optique et médecine en option 2 : en cours de correction chez HENNER. Un complément de remboursement sera effectué d'ici fin juillet pour les salariés ayant déjà fait l'objet d'un remboursement par HENNER.
 - Des questions sur la couverture entre conjoint salariés UPSA : HENNER réalise bien la couverture entre les deux contrats.
 - Aide en direct par l'équipe Paie pour des mises à jour de données personnelles sur l'application
- Plusieurs retours positifs de salariés sur le fait que la première connexion avait été simple.

QUESTION 66

Pour FO : Lors de consultations de médecine générale avec MERCER dans un cabinet ou pôle de santé municipal, la part sécurité sociale était directement payée au pôle de santé et le reste à charge mutuelle était avancé par le salarié, qui devait impérativement fournir à MERCER une facture acquittée pour être remboursé. Renseignement pris, cela était dû à un problème MERCER de réconciliation des flux de remboursement avec les cabinets municipaux, malgré la télétransmission Noémie activée.

- Existe-t-il la même problématique avec HENNER ?
- Information sur un éventuel protocole spécial HENNER de remboursement des parts mutuelle lors de consultation de médecine générale dans des pôles de santé/cabinets municipaux, qui se multiplient en raison du besoin des communes de compenser les difficultés d'attractivité envers des médecins.

La mutuelle HENNER

- ✓ En cas de remboursement en tiers payant partiel, il y aura une remontée automatique des dépenses sur l'espace du salarié. Le salarié reçoit un mail de HENNER pour que le salarié confirme qu'il a réglé ou non le complément pris en charge par la mutuelle.
- ✓ L'assuré a la possibilité de confirmer le règlement de la part non prise en charge par l'Assurance Maladie pour être remboursé en 48 heures sans justificatif (pour les dépenses inférieures à 200 euros et si la dépenses est inférieure à 200% de la base de remboursement de la CPAM)





QUESTION 69

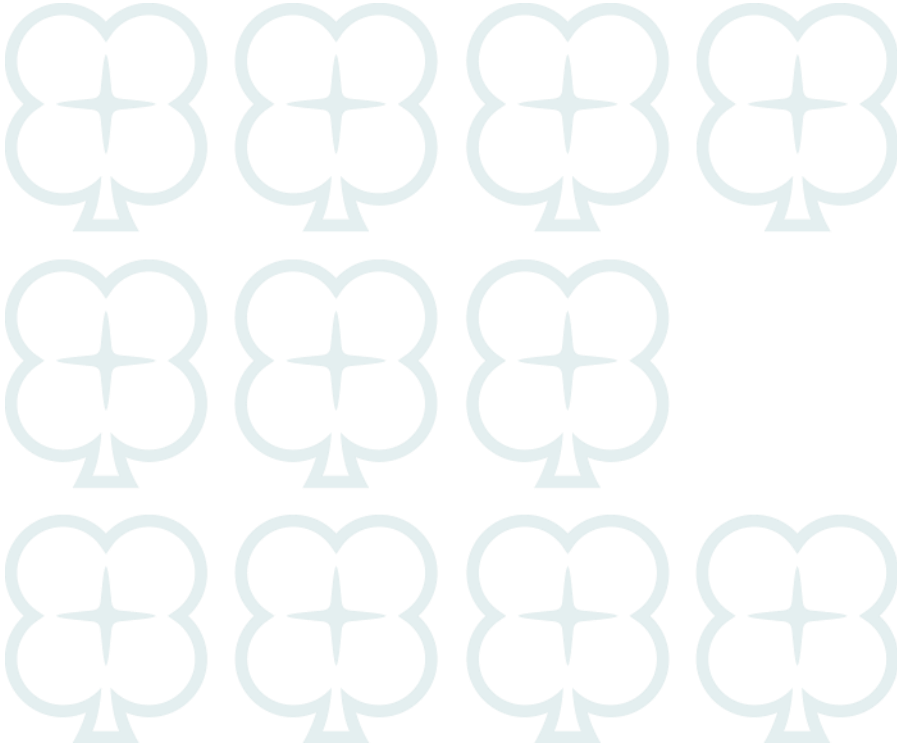
Pour la CGT : Concernant l'Égalité professionnelle, UPSA a annoncé en début d'année, l'allocation d'une enveloppe de 200 000€ pour rattraper les écarts salariaux résiduels. Les négociations en cours sur l'Égalité Professionnelle impliquent qu'il s'agira finalement d'une enveloppe annuelle.

- Comment l'entreprise compte-t-elle utiliser cette enveloppe spécifique ?
- Quels seront les critères d'identification d'écarts avérés ?
- L'annualisation de cette enveloppe implique-t-elle l'existence d'un plan de réduction des écarts à long terme (sur les années à venir) ?
- Pourrez-vous nous faire un bilan, présentant la répartition de l'enveloppe par groupe niveau, à l'issue de chaque exercice ?

L'égalité Hommes – Femmes

- ✓ Nous vous présenterons un bilan de la situation et plan d’actions début Q4 2025
- ✓ Pour rappel et comme présenté lors du CSE du mois de juin 2025 :

Comparaison des salaires de base à fin 2024 entre les hommes et les femmes (Etablissement d’AGEN) et par classification UPSA									
Classification UPSA	Nombre de salariés		Salaires de base			Age moyen 2024		Ancienneté moyenne 2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart en faveur des femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Groupe 2	56	27	2 390	2 451	+2,5%	40	45	9	12
Groupe 3	262	109	2 587	2 608	+0,8%	45	46	12	13
Groupe 4	288	144	2 918	2 948	+1,0%	45	47	16	19
Groupe 5	126	97	3 431	3 362	-2,1%	50	50	24	22
Groupe 6	40	50	4 131	3 944	-4,7%	44	39	15	9
Groupe 7	38	33	5 534	5 488	- 0,8%	50	48	20	19
Groupe 8	5	2	NA	NA	+ 0,7%	47	49	18	18
Groupe 9	5	2	NA	NA	+6,9%	45	45	5	10

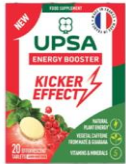


QUESTION 36

Pour SUD Chimie Solidaire : Force est de constater que plusieurs remaniements de recette ou autres ont été effectuées depuis le démarrage des produits Food MULT et HYDRE. Merci de nous faire un retour sur les raisons de tous ces changements, souvent de dernière minute ?

Développement des formules compléments alimentaires

- **Enjeux** : Développement et mise sur le marché rapide pour répondre à des besoins immédiats
- **Conséquences** : Améliorations à organiser dès les premières campagnes pour répondre à différents critères : performances techniques, retour consommateurs, suivi stabilités
- **Quelques exemples récents** :



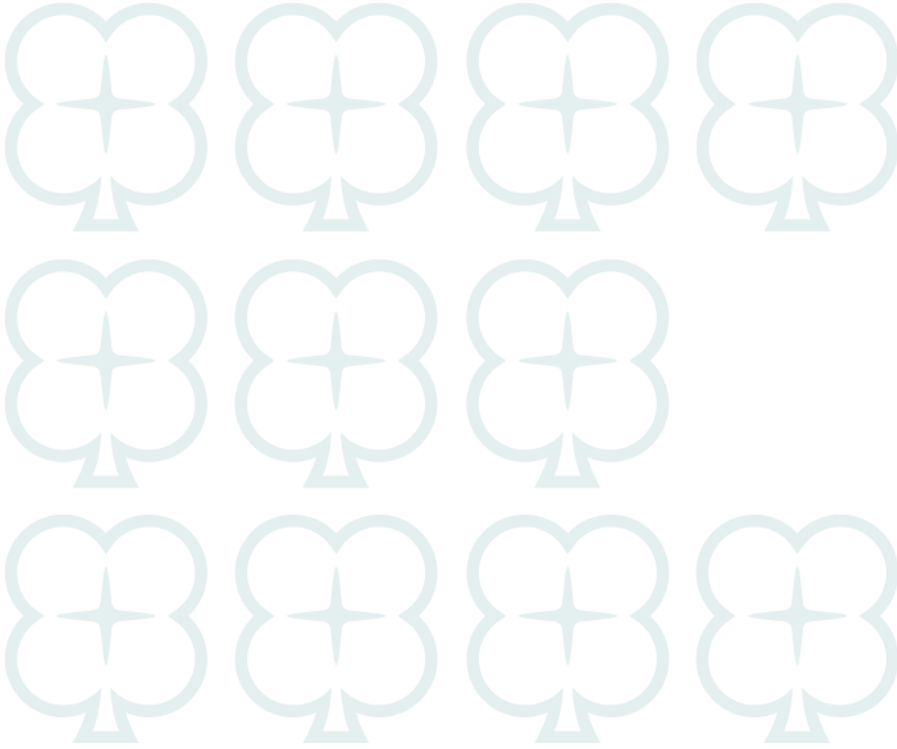
Multivitamines Booster Maté Eff : ajout Guarana (efficacité produit)



Multivitamines Cps Hibiscus : suppression Vitamine B1 (études stabilité)



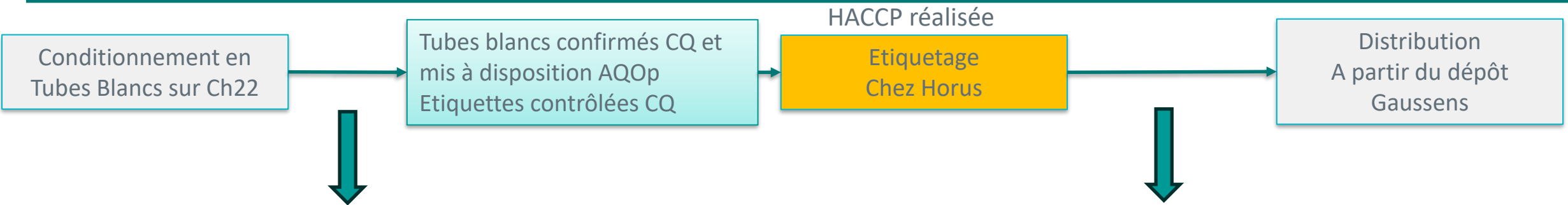
Hydrafizz Sport : changement source ginseng pour améliorer désagrégation



QUESTION 37

Pour FO : Pour donner suite aux discussions lors du CSE de juin, nous vous demandons de clarifier les process de contrôle qualité, avant mise sur le marché des tubes d'Hydrafizz conditionnés en tubes blancs, puis étiquetés chez un prestataire sous-traitant et retransférés sur nos sites.

La gestion des tubes blancs HydraFizz



Environnement eCC : clôture des child en pré et post bloquant pour première mise à disposition

AQ opérationnelle :

- >> Relecture DDL
- >> Gestion des incidents/blocages

CQ :

- >> Contrôle caractères organoleptiques
- >> Contrôle conditionnement
- >> Lancement analyse de dosage conformément au plan de contrôle (non bloquant)
- >> Certification n°1 dans SAP

=> 1^{ère} mise à disposition du tube blanc statut PSO dans SAP (prise de DU)

Environnement eCC : clôture des child post bloquant pour deuxième mise à disposition (mise à dispo PF)

AQ CMO :

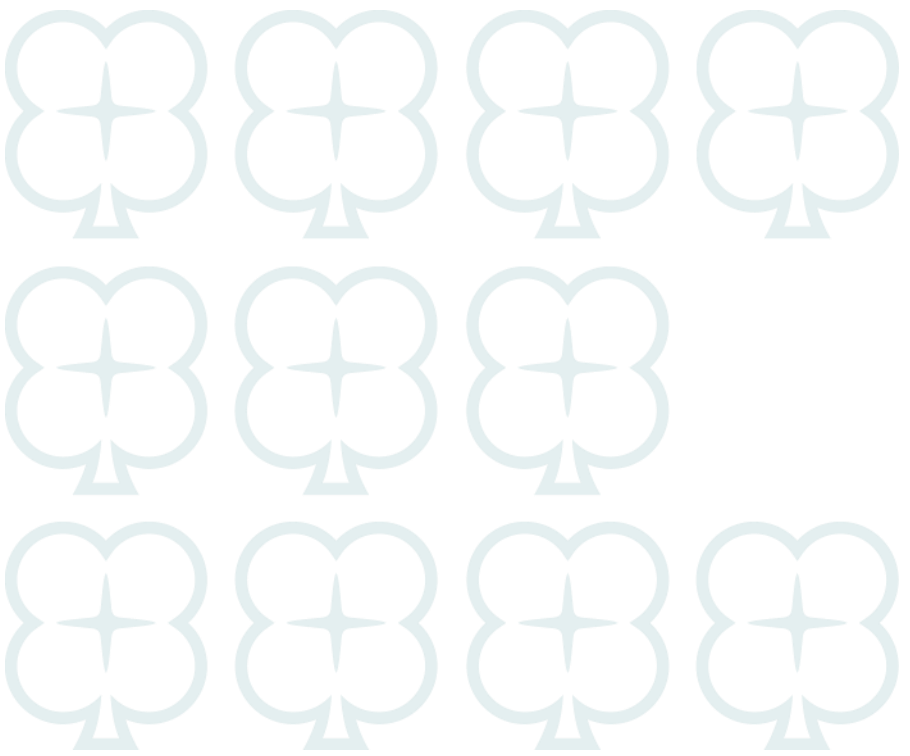
- >> Relecture DDL
- >> Confirmation dans SAP

CQ :

- >> Contrôle caractères organoleptiques
- >> Contrôle conditionnement
- >> Certification n°2 dans SAP

AQ opérationnelle :

- >> Regroupement des DDL : tour / module 2 / chaine 22 / horus
- >> Mise à disposition du PF (tube blanc + étiquette) (prise de DU)



QUESTION 35

Pour FO : Retour sur la visite d'AJC Pharma.

VUE GENERALE

- CDMO basé à Chateauneuf sur Charente, À 15 min d'Angouleme
- 50 ans d'expérience dans les formes sèches
- 60 collaborateurs
- Capacités de production :
 - Comprimés : 1,3 Milliards
 - Gélules : 285 millions
 - Pelliculage : 160 tonnes
 - Dragéification : 80 tonnes
 - Poudres : 120 tonnes



Technologies disponibles – Production & Conditionnement

● Poudre

- 4 Mélangeurs granulateurs
- 3 mélangeurs à sec
- 4 Etuves

● Compression

- 2 FETTE P1200
- 2 FETTE P1200i

● Géluleuse

- 3 IMA

● Pelliculeuse

- 3 COTA

● Dragéifieuse

- 6 turbines Frogerais
- 4 turbines Pellegrini
- 2 étuves

● Lignes Blisters

- 2 NOACK
- 2 IMA
- 2 lignes de sérialisations

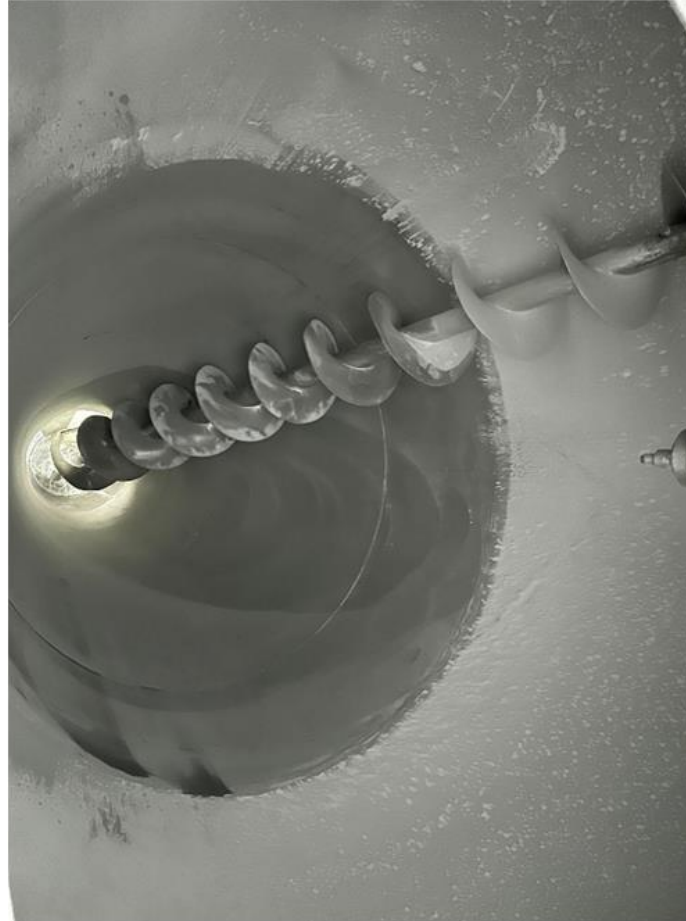
● Lignes tube

- 1 Vasquali
- 1 Boulant
- 1 King

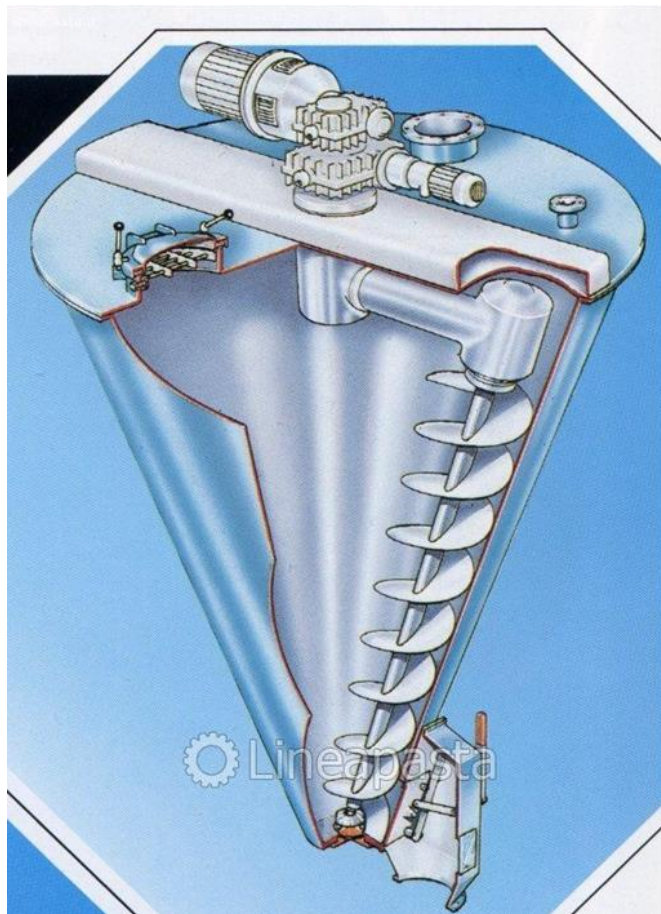
Technologies disponible – Production - Poudre

● Nautamix

- Mélangeur à sec
- 2000 L
- Taille de lot estimée pour ACSCO31/32: 1,5 tonnes
- Temps de prod estimé: 8 h
- Paramètres :
 - Temps de mélange : 1h
 - Vis sans fin : 58 rpm
 - Axe : 0,82 rpm



Technologies available – Production - Poudre

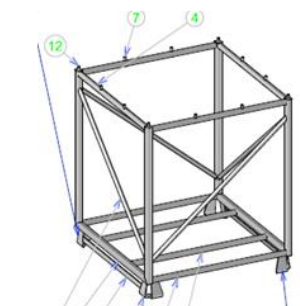
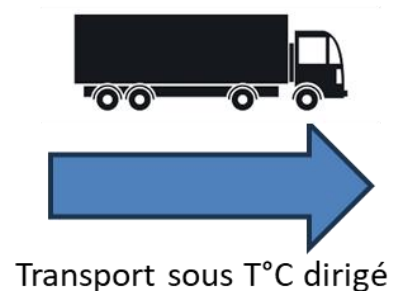


Flux prévu UPSA / AJC

Réception MP

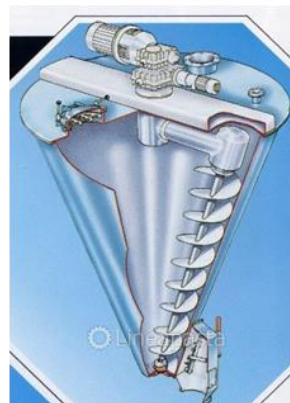


Prélèvement, analyse et libération

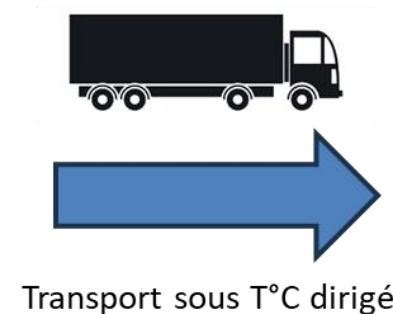


Envoi MP + cadre bigbag

Dry mix



Action de mélange à sec,
stockage en Bigbag



Packaging



Compression et
conditionnement Tube03

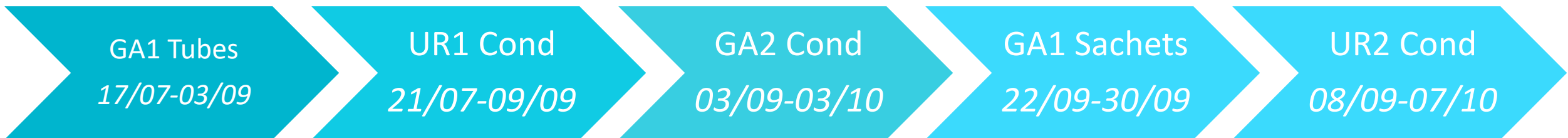




QUESTION 40

Pour FO : Point à date sur la formation AQUIWEB proposée actuellement aux salariés.

- Conditionnement :



- Fabrication :



✦ La formation opérateur

- Le vendredi précédant le lancement sur chaine :
 - En salle, détaché, théorique et pratique
 - 3h30 ajustable selon le nombre de participants
 - Groupes de 8 personnes
 - Sur les 3 plages horaires
 - Les formations sont accompagnées d'un manuel utilisateur construit par les équipes terrain
- En semaine, à la demande de la production si atelier arrêté
- La semaine du lancement :
 - Spiral en logiciel principal / Aquiweb en doublon
 - Accompagnement par un relais 16h / 24 en binôme
 - 2 à 3 jours

✦ La formation techniciens

- Formation identique aux opérateurs
- Formation spécifique au métier de technicien

✦ La formation managers

- Information générale en présentiel et teams le 18 et 19 février et rattrapage le 18/03 des absents
 - 3 sessions de 1H30
- Présentation tableaux de bord, principes directeurs et règles de déclaration, par teams le 01/07 sur 2 sessions de 1H30 et rattrapage le 09/07 des absents
 - 1 session de 1H30
- Manipulation des corrections et utilisation pratique
 - 1 sessions de 1H30

✦ Les formations spécifiques : MOP, Ordonnancement, AQ ...

- Ordonnancement fait GAS et GUY : 1h
- MOP et AQ à venir

Nombre de personnes formées et à former



	Formés	A former
GA1 Conditionnement	59	41
GA1 Fabrication	0	46
GA2 Conditionnement	14	32
GA2 Fabrication	8	15
GUY UR1 Cond et Fab	44	26
GUY UR2 Cond et Fab	0	19
AE Run, AE Perf, MOP, Resp GUY et GAS → Formation 1	60	3
AE Run, AE Perf, Resp GUY et GAS → Formation 2	46	3
Services supports	0	150



Moins de causes d'arrêts et des arrêts identiques pour tous les ateliers



Quantités comptées automatiquement au conditionnement



Toutes les infos sur une seule page et prise en main très rapide



Les arrêts remontent en auto
→ Plus besoin de se rappeler l'heure à laquelle ils ont eu lieu



Déclaration des arrêts en 3 clics maxi



Identification directe des équipements et sous/équipements



Plus d'ordre SGA à saisir



Harmonisation des pratiques entre BU



Formations intéressantes et interactives

+ Support après lancement :

- Avant mi-octobre :
 - Des relais opérationnels sont présents sur le terrain pour déployer d'autres lignes et peuvent être sollicités directement
 - Des tours terrain sont effectués par l'équipe projet afin de capter d'éventuelles difficultés
- Après mi-octobre
 - L'équipe excellence sera le point de contact pour toute question. Il est possible de les solliciter directement ou via son manager.



QUESTION 38

Pour SUD Chimie Solidaire : Retour sur les lots de validation tour 3 de la formule CODE07 avec le Paracétamol Novacyl :

- Uniformité de teneur en Paracétamol et Codéine
- Densité
- Granulométrie
- Perte à la dessiccation

Les lots de validation tour 3 de la formule CODE07 avec le Paracétamol Novacyl

- ✓ Les lots de validations Tour 3 CODE07 ont eu lieu en semaine 27:
 - ✓ Les recettes se sont déroulées telles qu'attendues sans difficultés particulières
 - ✓ Données analytiques sont en cours d'acquisition au laboratoire DEQ



QUESTION 39

Pour SUD Chimie Solidaire : Retour sur les lots de validation chaine 1 compression du PARA 157 T provenant de différentes TOURS, avec comme fournisseur de paracétamol Novacyl.

Les lots de validation chaine 1 du PARA 157 T avec du paracétamol Novacyl

- ✓ Les résultats de validation Tour 5 – Chaine 1 avec Paracétamol Novacyl se sont bien déroulés et sont conformes et sans différences significatives vis-à-vis des autres lots de validation:
 - ✓ Aspects des comprimés Aspect des Tubes : 4 défauts acceptables (Comprimés) / 0 défauts (Tubes)
 - ✓ Masses moyennes et Uniformité de Masses
 - ✓ Epaisseur - Dureté - Friabilité
 - ✓ Dosage et Uniformité de dose
 - ✓ Temps de désagrégation
 - ✓ Perte à la dessiccation
 - ✓ pH
 - ✓ Produits de dégradations
- ✓ 3 lots de validations issus de T3 ont été réalisés en Semaine 25 avec du Paracétamol Novacyl:
 - ✓ PSO : Pas de différences significatives dans les paramètres appliqués - Résultats analytiques dosage et uniformité de dose, granulométrie et densité sont conformes
 - ✓ 1er lot : difficultés de mise en œuvre sur la chaine 1 : PSO mis de côté et en cours d'investigation
 - ✓ 2e et 3e lot : pas de difficultés de mise en œuvre - Résultats des contrôles de validation en cours d'obtention



QUESTION 60

Pour la CGT : Concernant les congés RTT/CP et la perte de souplesse la direction affirme faire preuve de flexibilité, mais plusieurs salariés signalent des consignes restrictives locales.

- Un cadrage RH a-t-il été formalisé à destination des managers ?
- Un rappel sera-t-il diffusé pour rétablir une équité entre services ?

La gestion des CP & RTT

✓ Rappel du CSE de Juin 2025 :

- ✓ Notre recommandation est de suivre prioritairement l'utilisation des types de congés (CP ou RTT) tel que défini lors de l'Information / Consultation des congés en CSE
- ✓ Toutefois, l'organisation fait preuve d'une flexibilité importante :
 - ✓ Le 2 mai 2025, prévu en CP, 286 personnes ont utilisé un autre motif
 - ✓ Le 9 mai 2025, prévu en CP, 329 personnes ont utilisé un autre motif
 - ✓ Le 30 mai 2025, prévu en RTT, 259 personnes ont utilisé un autre motif

✓ En complément :

- ✓ Le sujet a été abordé en debrief CSE du mois de juin avec les cadres des sites d'Agen,
- ✓ Nous avons noté ces éléments dans le On en Parle en CSE du dernier CSE,
- ✓ Et comme échangé lors du dernier CSE, nous allons l'intégrer dans les notes sur les pratiques RH à disposition des managers.



QUESTION 61

Pour la CGT : L'accès au personnel du site étant interdite le jour de la coupure électrique, comment sera organisée cette journée pour le personnel des services support comme par exemple le laboratoire de contrôle, la direction s'étant engagée à ce qu'en aucun cas il soit demandé de poser des jours de CP ou JRTT ?

Les équipes du laboratoire lors de la coupure électrique à Gascogne

- ✓ Nous vous confirmons notre réponse du dernier CSE, à savoir que nous favorisons le télétravail ou le travail sur un autre site lors de ces journées pour éviter de devoir poser une journée de congés ou de récupération.
- ✓ Lors de notre échange, vous nous avez sollicité sur la situation particulière des personnes du laboratoire de contrôle qui travaillent sur les équipements d'analyse.
- ✓ Comme vous le savez, et comme cela est organisé depuis plusieurs années, ces personnes posent un jour de congés ou de récupération sur cette journée spécifique. C'est notre usage.
- ✓ En considérant que la plupart des personnes concernées travaillent sur 4.5 jours, et afin de limiter l'impact sur les personnes qui ne peuvent pas télétravailler ou faire leurs activités depuis un autre site, nous proposons que la journée du lundi 28 juillet soit considérée comme la ½ journée de la semaine. Cela permet de limiter le nombre d'heures de récupération à poser pour les personnes qui choisissent cette option. La journée complète sera à effectuer sur la journée habituellement en ½ journée.

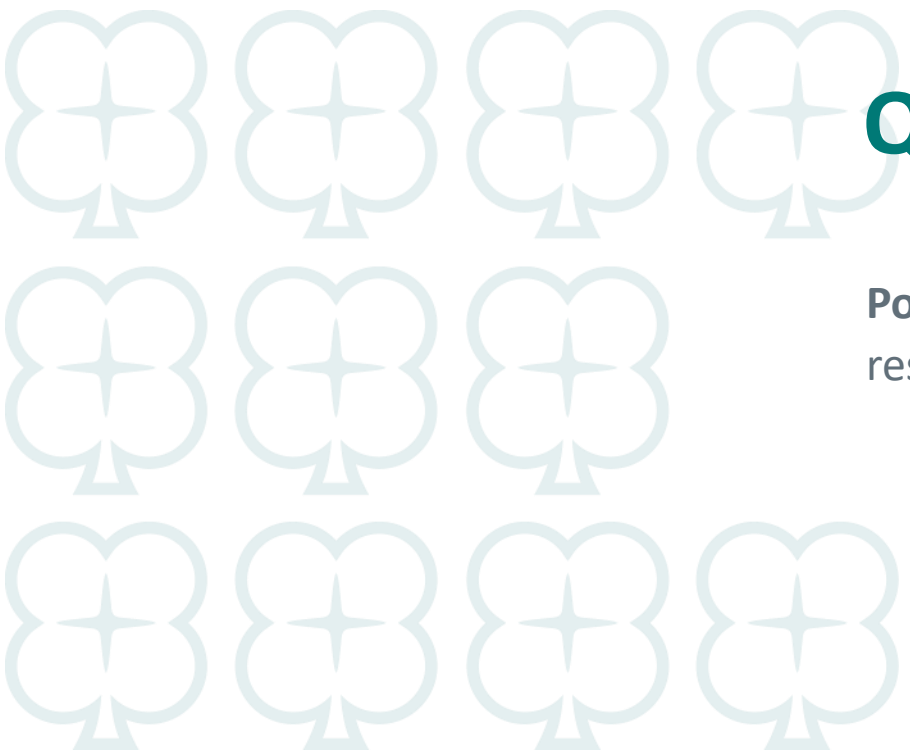


QUESTION 62

Pour la CFE : Pour faire suite au dernier licenciement, parce que cela touche les personnes d'UPSA d'un point de vue humain et parce que cela permettrait d'éviter rumeurs et ragots inappropriés, ne serait-il pas plus judicieux que ce type d'évènement soit communiqué aux managers soit en debrief CSE soit en réunion de service par les membres du codir ?

La gestion de la communication des évènements

- ✓ Nous comprenons les préoccupations exprimées quant à l'impact humain que peut représenter un départ dans les équipes, ainsi que l'importance de prévenir les rumeurs ou interprétations inexactes.
- ✓ Le débrief CSE a pour objectif de relayer les sujets organisationnels et collectifs abordés en réunion du Comité Social et Économique. Il ne constitue pas un cadre adapté pour évoquer des situations individuelles, en particulier lorsqu'elles relèvent de données personnelles.
- ✓ Concernant la communication en réunion de service, il convient de rappeler que ce type d'information est encadré par la réglementation en matière de protection des données personnelles, notamment le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Cela implique que seules les informations strictement nécessaires peuvent être partagées, auprès d'un public restreint, par exemple les collègues directs, sans mention du motif ou du détail de toute mesure disciplinaire
- ✓ À titre exceptionnel, et uniquement si cela s'avère nécessaire et proportionné, une communication plus précise pourra être envisagée. Elle fera alors l'objet d'une appréciation au cas par cas, dans le respect du principe fondamental de protection des données personnelles des salariés



QUESTION 63

Pour FO & CGT : Point à date sur l'organisation du personnel au sein du restaurant le « Trèfle » en l'absence de la cadre de service.

L'organisation du restaurant

- ✓ Le management est assuré par Le Directeur STI qui est quotidiennement en contact avec l'équipe du restaurant
- ✓ Un point hebdomadaire est organisé avec les 2 coordonnateurs du restaurant, le directeur STI et la RRH
- ✓ En parallèle, des réflexions sont en cours sur l'organisation la plus adaptée à cette activité, notamment pour répondre aux besoins exprimés par l'équipe sur le court, moyen et long terme. A titre d'exemple et en première action, nous venons de renforcer l'équipe avec 2 intérim.



QUESTION 64

Pour la CFE : Job d'été enfants du personnel : Il semblerait que peu d'enfants du personnel ait été contacté par SUPPLAY à ce jour. La procédure d'inscription via l'appli Supplay et l'envoi du mail en complément n'est pas ergonomique, d'autant qu'aucun avis de confirmation de réception de candidature est envoyé en retour.

- Pouvez-vous nous communiquer le nombre de demandes de job d'été demandés auprès de Supplay et le nombre d'embauche effectué.
- Quel moyen est mis en œuvre pour suivre les demandes en interne ? à ce jour seul Supplay et les salariés parents ont l'information de cette candidature...aucun recoupement n'est réalisable.

La gestion des jobs d'été

- ✓ Le processus d'embauche des intérimaires reste le même que celui des années précédentes
- ✓ Nous avons envoyé un mail de communication à l'ensemble des salariés d'UPSA auquel était joint le bulletin d'inscription auprès de l'agence Supplay
- ✓ En parallèle, nous avons reçu les besoins des différents services :
 - ✓ LI : 6
 - ✓ Distribution : 2
 - ✓ GA2 : 3
 - ✓ GA1 : 9
 - ✓ GUYENNE : 6
 - ✓ SUPPLAY CHAIN : 1
- ✓ **Au total, sur les 27 demandes, 100% ont été pourvues avec 2 semaines par personne**



QUESTION 67

Pour la CGT : Retour sur le séminaire COMEX et CODIR sur Barcelone en semaine 27 ?

- Quels ont été les sujets abordés ?
- Combien de personnes étaient présentes ?

L'Off site de l'ELT

- ✓ L'Off site de l'ELT (Extended Leadership Team = les personnes qui reportent directement aux membres du Comex) a été organisé du 1 au 3 juillet et a réuni 94 personnes (52 sièges, 26 International, 13 Agen et 3 Séréllys)
- ✓ Les principaux sujets qui ont été abordés :
 - ✓ un point à date sur les priorités du plan conquête 2027
 - ✓ les résultats sur les priorités du premier semestre 2025 & les enjeux et les objectifs du second semestre 2025
 - ✓ les attentes sur le leadership et les comportements attendus
 - ✓ les enjeux sur la simplification et la réduction de la charge mentale



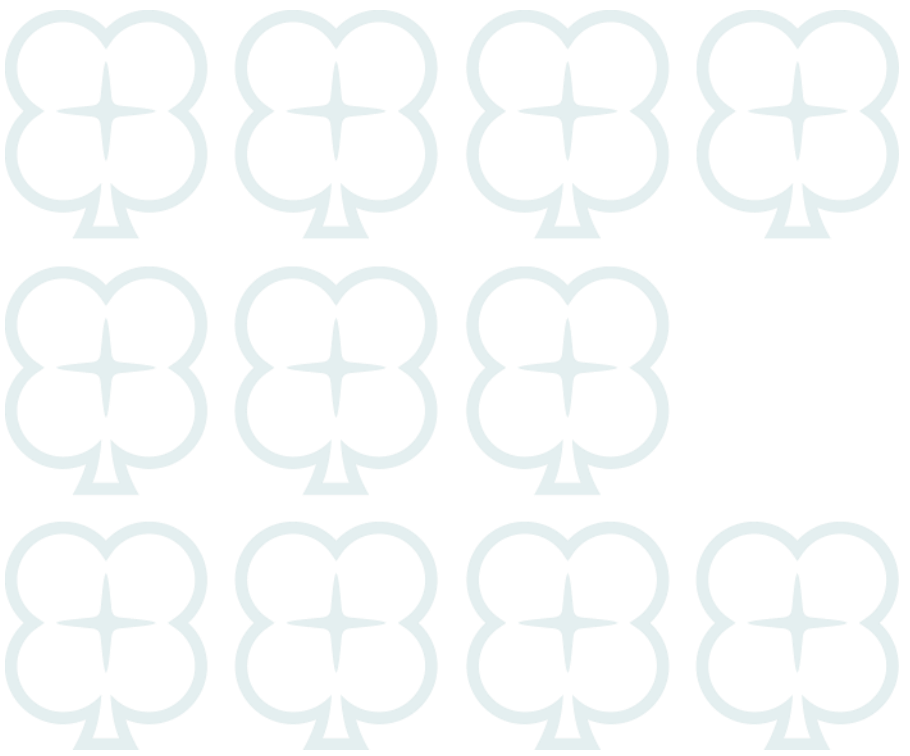
QUESTION 72

Pour FO : Retour sur la réunion « MEDEF 47 » du vendredi 27 juin initiée par le directeur opérationnel site industriel.

.

La visite du Medef 47

- ✓ Cette visite n'a pas été initiée par le Directeur des Opérations d'Agen
- ✓ UPSA est adhérent au Medef 47
- ✓ Les assemblées générales du Medef 47 sont organisées chez ses adhérents qui ont les structures le permettant
- ✓ Nous avons été sollicités dans ce cadre-là et nous avons accepté



QUESTION 6

Consultation des congés 2026 des opérations pour les activités de semaine

Rappel des principes 2025

- ✓ Comme mis en place en 2025, nous continuons notre évolution de notre approche de la gestion des congés 2026 afin de permettre une meilleure agilité & efficacité de notre planification pour mieux soutenir le développement du Plan Conquête 2027, notamment sur les ateliers les plus saturés.
- ✓ Ce qui nous permettra de proposer aux salariés des opérations (production, maintenance, logistique,...) de bénéficier de plus de flexibilité avec moins de congés imposés & de mettre en place un système avec plus d'équité entre l'ensemble des fonctions des sites agenais.
- ✓ **Nous confirmons cette approche pour 2026**

Les congés 2026 pour les personnes de semaine des opérations

✓ Nos propositions pour les personnes en semaine :

✓ Poser en CP :

- ✓ Vendredi 2 janvier 2026
 - ✓ Vendredi 15 mai 2026 (pont de l'Ascension)
 - ✓ Les 4 jours de la semaine de Pâques, du 7 au 10 avril (avec des activités sur les ateliers saturés)
- = 6 CP restants au titre de 2025 (solde = 0) & 1 solde de 4 CP libres pour ceux qui travailleront la semaine de Pâques à poser avant le 31 mai 2026

✓ Planifier les 4 semaines de CP de fermeture d'été sur la base du principe habituel

= Solde de 5 CP restants à conserver pour la fermeture d'avril 2027

✓ Poser en RTT :

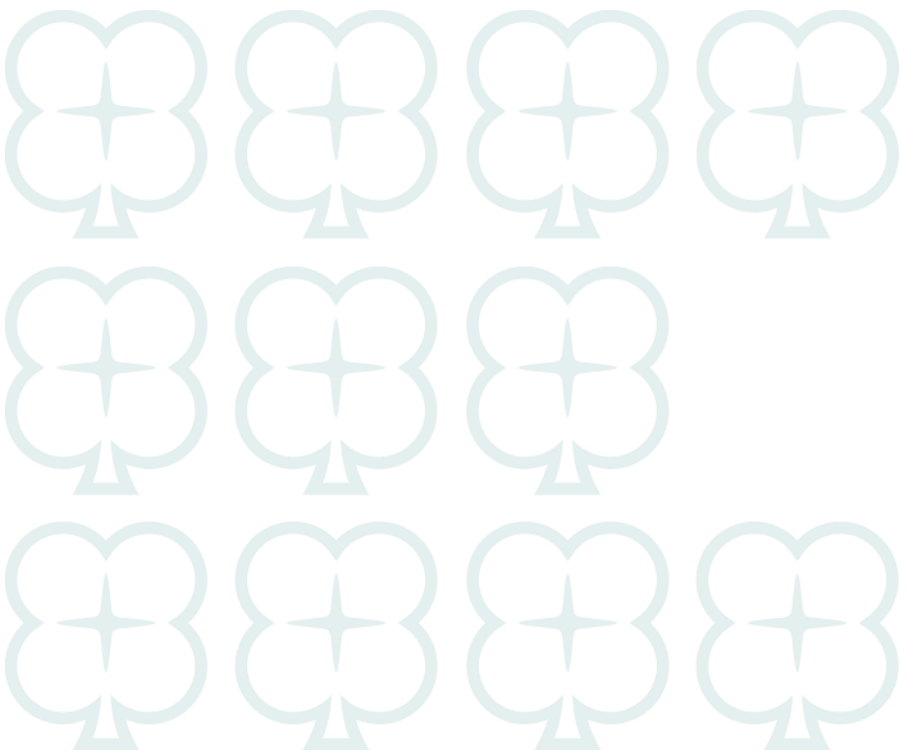
- ✓ Lundi 25 mai 2026 (lundi Pentecôte = jour de solidarité)
- ✓ Lundi 13 juillet 2026 (pont avec le mardi 14 juillet)
- ✓ 24 décembre 2026
- ✓ 28 au 31 décembre 2026

= 6 RTT libres à poser avant fin 2026

Les congés 2026 pour les personnes de semaine des opérations

Calendrier 2026

Janvier			Février			Mars			Avril			Mai			Juin			Juillet			Août			Septembre			Octobre			Novembre			Décembre				
1	J	JOUR de l'AN	1	D		1	D		1	M		1	V	Fête du travail	1	L	23	1	M		1	S		1	M		1	J		1	D	Toussaint	1	M			
2	V	CP 2025	2	L		2	L	10	2	J		2	S		2	M		2	J		2	D		2	M		2	V		2	L	45	2	M			
3	S		3	M		3	M		3	V		3	D		3	M		3	V		3	L	CP 2026	32	3	J		3	S		3	M		3	J		
4	D		4	M		4	M		4	S	UPSA	4	L	19	4	J		4	S		4	M	CP 2026		4	V		4	D		4	M		4	V		
5	L	2	5	J		5	J		5	D		5	M		5	V		5	D		5	M	CP 2026		5	S		5	L	41	5	J		5	S		
6	M		6	V		6	V		6	L	Lundi de Pâques	6	M	15	6	S		6	L	28	6	J	CP 2026		6	D		6	M		6	V		6	D		
7	M		7	S		7	S		7	M	CP 2025	7	J		7	D		7	M		7	V	CP 2026		7	L	37	7	M		7	S		7	L	50	
8	J		8	D		8	D		8	M	CP 2025	8	V	Victoire 1945	8	L	24	8	M		8	S		8	M		8	J		8	D		8	M			
9	V		9	L	7	9	L	11	9	J	CP 2025	9	S		9	M		9	J		9	D		9	M		9	V		9	L	46	9	M			
10	S		10	M		10	M		10	V	CP 2025	10	D		10	M		10	V		10	L	CP 2026	33	10	J		10	S		10	M		10	J		
11	D		11	M		11	M		11	S		11	L	20	11	J		11	S		11	M	CP 2026		11	V		11	D		11	M	Armistice 1918	11	V		
12	L	3	12	J		12	J		12	D		12	M		12	V		12	D		12	M	CP 2026		12	S		12	L	42	12	J		12	S		
13	M		13	V		13	V		13	L		13	M	16	13	S		13	L	JRTT 2	29	13	J	CP 2026		13	D		13	M		13	V		13	D	
14	M		14	S		14	S		14	M		14	J	Ascension	14	D		14	M	Fête nationale	14	V	CP 2026		14	L	38	14	M		14	S		14	L	51	
15	J		15	D		15	D		15	M		15	V	CP 2025	15	L	25	15	M		15	S	Assomption		15	M		15	J		15	D		15	M		
16	V		16	L	8	16	L	12	16	J		16	S		16	M		16	J		16	D		16	M		16	V		16	L	47	16	M			
17	S		17	M		17	M		17	V		17	D		17	M		17	V		17	L	CP 2026	34	17	J		17	S		17	M		17	J		
18	D		18	M		18	M		18	S		18	L	21	18	J		18	S		18	M	CP 2026		18	V		18	D		18	M		18	V		
19	L	4	19	J		19	J		19	D		19	M		19	V		19	D		19	M	CP 2026		19	S		19	L	43	19	J		19	S		
20	M		20	V		20	V		20	L	17	20	M		20	S		20	L	30	20	J	CP 2026		20	D		20	M		20	V		20	D		
21	M		21	S		21	S		21	M		21	J		21	D		21	M		21	V	CP 2026		21	L	39	21	M		21	S		21	L	52	
22	J		22	D		22	D		22	M		22	V		22	L	26	22	M		22	S		22	M		22	J		22	D		22	M			
23	V		23	L	9	23	L	13	23	J		23	S		23	M		23	J		23	D		23	M		23	V		23	L	48	23	M			
24	S		24	M		24	M		24	V		24	D		24	M		24	V		24	L		35	24	J		24	S		24	M		24	J	JRTT 3	
25	D		25	M		25	M		25	S		25	L	Lundi de Pentecôte	22	25	J		25	S		25	M		25	V		25	D		25	M		25	V	Noël	
26	L	5	26	J		26	J		26	D		26	M		26	V		26	D		26	M		26	S		26	L	44	26	J		26	S			
27	M		27	V		27	V		27	L	18	27	M		27	S		27	L	CP 2026	31	27	J		27	D		27	M		27	V		27	D		
28	M		28	S		28	S		28	M		28	J		28	D		28	M	CP 2026		28	V		28	L	40	28	M		28	S		28	L	JRTT 4	
29	J					29	D		29	M		29	V		29	L	27	29	M	CP 2026		29	S		29	M		29	J		29	D		29	M	JRTT 5	
30	V						L	14	30	J		30	S		30	M		30	J	CP 2026		30	D		30	M		30	V		30	L	49	30	M	JRTT 6	
31	S					31	M		31	D					31	V		31	V	CP 2026		31	L		36			31	S				31	J	JRTT 7		



QUESTION 7

Présentation des congés 2026 des opérations pour les activités de WE

Autres éléments sur les congés des opérations

- ✓ Pour les contrats VSD :
 - ✓ RTT :
 - ✓ Droits = 10.5 jours
 - ✓ Jour de solidarité le samedi 15 août = 0.5 jour
 - ✓ **Ne rien imposer = solde 10 jours libres (= organisation 2025) à poser avant fin 2026**
 - ✓ CP
 - ✓ Droits 15 jours
 - ✓ Imposer 4 semaines sur les congés d'été = 11 jours (car samedi 15 août)
 - ✓ **= Solde de 4 CP restants à poser avant fin mai 2027**
- ✓ **Samedi 4 avril = jour Férié UPSA**

Autres éléments sur les congés des opérations

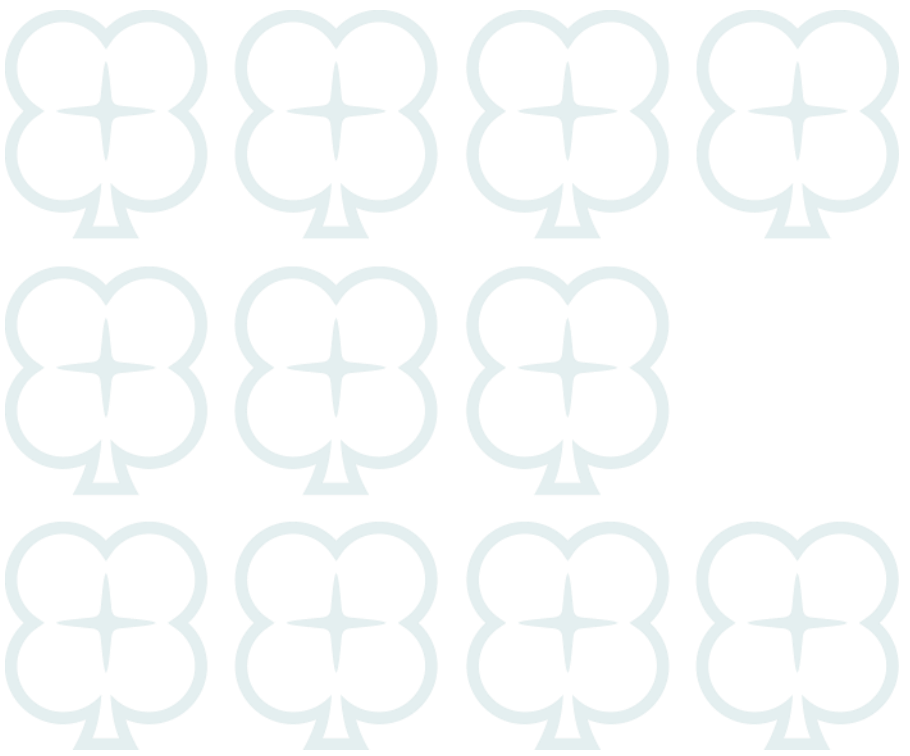
- ✓ Pour les avenants VSD ou SD (= équivalence de suppléance):
- ✓ 2 axes :
 - ✓ Démarrer les nettoyages et redémarrages des productions avec les équipes de semaine
 - ✓ Et augmenter le nombre de jours libres pour les salariés
- ✓ RTT :
 - ✓ Droits = 13 jours
 - ✓ Jour de solidarité le samedi 15 août = 1 jour
 - ✓ Dimanche 5 avril (samedi 4 avril = jour Férié UPSA)
 - ✓ Samedi 31 octobre (féried le dimanche 1 novembre)
 - ✓ Samedi 26 décembre et dimanche 27 décembre

= Solde de 8 RTT libres restants à poser avant fin 2026
- ✓ CP
 - ✓ Solde 2025 : 2 jours : le 3 & 4 janvier
 - ✓ Droits 10 jours
 - ✓ Imposer 4 semaines pour les congés d'été = 7 jours (car samedi 15 août)
 - ✓ **= Solde 3 CP**

Les congés 2026 pour les personnes de semaine des opérations

Calendrier 2026

Janvier			Février			Mars			Avril			Mai			Juin			Juillet			Août			Septembre			Octobre			Novembre			Décembre			
1	J	JOUR de l'AN	1	D		1	D		1	M		1	V	Fête du travail	1	L	23	1	M		1	S		1	M		1	J		1	D	Toussaint	1	M		
2	V		2	L	6	2	L	10	2	J		2	S		2	M		2	J		2	D		2	M		2	V		2	L	45	2	M		
3	S	CP 2025	3	M		3	M		3	V		3	D		3	M		3	V		3	L	32	3	J		3	S		3	M		3	J		
4	D	CP 2025	4	M		4	M		4	S	UPSA	4	L	19	4	J		4	S		4	M		4	V		4	D		4	M		4	V		
5	L		2	5	J		5	J		5	D	JRTT 1	5	M		5	V		5	D		5	M		5	S		5	L	41	5	J		5	S	
6	M		6	V		6	V		6	L	Lundi de Pâques	15	6	M		6	S		6	L	28	6	J		6	D		6	M		6	V		6	D	
7	M		7	S		7	S		7	M		7	J		7	D		7	M		7	V		7	L	37	7	M		7	S		7	L	50	
8	J		8	D		8	D		8	M		8	V	Victoire 1945	8	L	24	8	M		8	S		8	M		8	J		8	D		8	M		
9	V		9	L	7	9	L	11	9	J		9	S		9	M		9	J		9	D		9	M		9	V		9	L	46	9	M		
10	S		10	M		10	M		10	V		10	D		10	M		10	V		10	L	33	10	J		10	S		10	M		10	J		
11	D		11	M		11	M		11	S		11	L	20	11	J		11	S		11	M		11	V		11	D		11	M	Armistice 1918	11	V		
12	L	3	12	J		12	J		12	D		12	M		12	V		12	D		12	M		12	S		12	L	42	12	J		12	S		
13	M		13	V		13	V	16	13	L		16	13	M		13	S		13	L	29	13	J		13	D		13	M		13	V		13	D	
14	M		14	S		14	S		14	M		14	J	Ascension	14	D		14	M	Fête nationale	14	V		14	L	38	14	M		14	S		14	L	51	
15	J		15	D		15	D		15	M		15	V		15	L	25	15	M		15	S	Assomption	15	M		15	J		15	D		15	M		
16	V		16	L	8	16	L	12	16	J		16	S		16	M		16	J		16	D		16	M		16	V		16	L	47	16	M		
17	S		17	M		17	M		17	V		17	D		17	M		17	V		17	L	34	17	J		17	S		17	M		17	J		
18	D		18	M		18	M		18	S		21	18	L		18	J		18	S		18	M		18	V		18	D		18	M		18	V	
19	L	4	19	J		19	J		19	D		19	M		19	V		19	D		19	M		19	S		19	L	43	19	J		19	S		
20	M		20	V		20	V	17	20	M		20	L		20	S		20	L	30	20	J		20	D		20	M		20	V		20	D		
21	M		21	S		21	S		21	M		21	J		21	D		21	M		21	V		21	L	39	21	M		21	S		21	L	52	
22	J		22	D		22	D		22	M		22	V		22	L	26	22	M		22	S		22	M		22	J		22	D		22	M		
23	V		23	L	9	23	L	13	23	J		23	S		23	M		23	J		23	D		23	M		23	V		23	L	48	23	M		
24	S		24	M		24	M		24	V		24	D		24	M		24	V		24	L	35	24	J		24	S		24	M		24	J		
25	D		25	M		25	M		25	S		25	L	Lundi de Pentecôte	22	25	J		25	S		25	M		25	V		25	D		25	M		25	V	Noël
26	L	5	26	J		26	J		26	D		26	M		26	V		26	D		26	M		26	S		26	L	44	26	J		26	S	JRTT 6	
27	M		27	V		27	V	18	27	M		27	L		27	S		27	L	31	27	J		27	D		27	M		27	V		27	D	JRTT 7	
28	M		28	S		28	S		28	M		28	J		28	D		28	M		28	V		28	L	40	28	M		28	S		28	L	53	
29	J					29	D		29	M		29	V		29	L	27	29	M		29	S		29	M		29	J		29	D		29	M		
30	V					30	L	14	30	J		30	S		30	M		30	J		30	D		30	M		30	V		30	L	49	30	M		
31	S					31	M					31	D					31	V		31	L	36				31	S	JRTT 5				31	J		



QUESTION 8

Présentation des congés 2026 des opérations pour la distribution

Proposition pour les congés 2026 de la distribution

- **JRTT collectifs**

Vendredi 2 janvier 2026
Lundi 25 mai 2026 (lundi Pentecôte = jour de solidarité)
Lundi 13 juillet 2026 (pont avec le mardi 14 juillet)

= Solde 10 RTT libres

- **Congés été 2025 (principes = 2025)**

- Planification des congés avec les souhaits du personnel à fin Février pour validation définitive des congés pour fin Mars
- Semaines 32 à 34 en journée continue (7h-14h30)



QUESTIONS DIVERSES