



Ordre du jour de la réunion ordinaire du comité social et économique Jeudi 4 septembre 2025



1. Approbation des PV :

- CSE Ordinaire du 17 Juillet 2025

Approuvé

2. Consultation des congés 2026 des opérations pour les activités de semaine

Reporté au prochain CSE

3. Consultation des congés 2026 des opérations pour les activités de WE

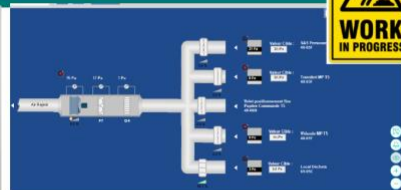
Reporté au prochain CSE

4. Consultation des congés 2026 des opérations pour la distribution

Reporté au prochain CSE

5. Présentation des travaux effectués en août 2025 (invités : Benoit Delfosse & Grégory Caceres)

Préparation pour futur atelier Pregabaline



- ✓ Déménagement des équipes MOP GA2 depuis l'ancien local BB T5 vers nouveaux bureaux en ZB Cond GA2
- ✓ Séparation des traitements d'air BB T5 / BB T6 afin de pouvoir démarrer les travaux de démantèlement des structures des BB et rééquilibrage du TDA.
- ✓ Requalification du traitement d'air

→ Démantèlement des structures BB T5 prévu en S36
→ Travaux de cloisons à débiter en Octobre



Retrofit automatisme obsolète Module 8



- ✓ Remplacement des automates obsolètes du module 8 pour le contrôle du process de l'atelier de fabrication
- ✓ Retrofit de 3 armoires de contrôle
- ✓ Essais, remise en service et validation IT. Prêt à redémarrer.

Retrofit automatisme obsolète AS1000



- ✓ Remplacement des automates obsolètes AS1000 des zones ZTA6, Module 5.4, Module 2 pour la gestion du traitement d'air et des utilités
- ✓ Retrofit de 3 armoires de contrôle
- ✓ Essais et remise en service

IDS SA



APAP/IGBexit Tube 4 et installation encaisseuse auto



- ✓ Mise en place des nouveaux formats APAP sur tube 4
- ✓ Mise en place du système de fermeture à point de colle
- ✓ Installation de l'encaisseuse automatique CERMEX
- ✓ Essais, mise en service et qualification

→ Validation à faire avec AC définitifs en septembre

IDS SA



Installation de ~1200 racks supplémentaires dépôt MPAC



- ✓ Montage des nouveaux racks périphériques et sprinklage
- ✓ Montage d'une nouvelle allée de racks et sprinklage
- ✓ Contrôle des nouvelles installations



Réduction empoussièrement Module 5.3 + MOP



- ✓ Remplacement de deux chargeurs de poudre Volkmann fuyards par 2 chargeurs CERAM au M53
- ✓ Essais et mise en service. Prêt à redémarrer.

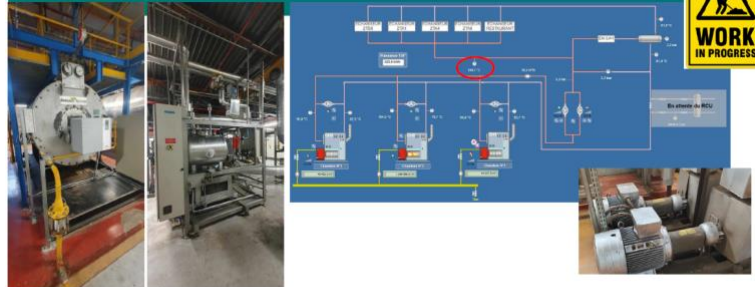


Création nouvel abri fumeur GA2



- ✓ Travaux de voirie, création d'une nouvelle dalle béton
- ✓ Installation d'une pergola climatique en face de l'entrée LCQ
- ✓ Déplacement de l'ancien abri fumeur sur parking LCQ pour abri vélo

Réduction régime eau surchauffée GA1 130°C → 105°C



- ✓ Mise en place de brûleurs micromodulants sur chaudières 1 & 3
- ✓ Remplacement des échangeurs de chaleur laverie flobin GA1, essais et redémarrage
- ✓ Modification des tuyauteries d'alimentation modules ECL GA1
- ✓ Création d'une boucle à débit variable sur primaire eau chaude GA1
- ✓ Redémarrage site de GA1 en eau chaude 105°C - par confinement



Préparation connexion au RCU



- ✓ Installation du skid RCU IDEX dans bâtiment énergie GA1
- ✓ Raccordement secondaire réalisé

→ En attente raccordement primaire à faire par IDEX en septembre et mise en service du skid RCU. Début des essais de RCU en Octobre.

Upgrade atelier liquides



- ✓ Installation et démarrage de l'orientateur de flacons S36
 - ✓ Rénovation générale des convoyeurs et descenseurs
 - ✓ Mise en place du système de fermeture à points de colle sur encartonneuse
 - ✓ Essais et mise en service
- Qualification et validation en S36



IGBexit blister4



- ✓ Retrofit de l'automatisme encartonneuse Blister 4 avec UHLMANN
 - ✓ Mise en place du système de fermeture à points de colle sur encartonneuse
 - ✓ Essais, mise en service & qualification
- Redémarrage de ligne prévu en S38

Aménagement bureaux étage 2 (ex-LCQ)



- ✓ Déménagement des cadres big bag vers site de Gaussens
- ✓ Dépose des chassis de fenêtres / Installation nouvelles fenêtres
- ✓ Mise en place de la centrale d'air conditionné + gaines intérieures
- Travaux à continuer en septembre – Livraison nouveaux bureaux fin d'année

Rénovation atelier MOP GU et CSE



- ✓ Déplacement des armoires informatiques et électriques situées dans l'atelier MOP
- ✓ Rénovation du local CSE lié au déplacement de l'armoire informatique
- ✓ Démarrage des « gros » travaux de modification d'infrastructure dans l'atelier MOP : cloisons placo, coulage nouvelle dalle béton (mise à niveau du sol)

→ Travaux à terminer sur le mois de septembre (déplacement des équipes en salle Formatech)

Rénovation monte charge quai



- ✓ Rénovation intérieure complète du monte charge du quai (travaux OTIS)
- ✓ Installation de porte palières automatiques à la place des portes manuelles
- ✓ Essais et mise en service

Remplacement des circuits ERPO/ERPF/EACDE



- ✓ Dépose des skids et des armoires historiques d'alimentation en eau chaude/eau froide des ateliers UR2 (ils dataient de 1993!)
- ✓ Installation et raccordement des nouveaux skids ERPO/ERPF/EACDE
- ✓ Remplacement des armoires électriques/automatisme
- ✓ Essais et remise en service. Gains attendus sur refroidissement liquide/pâteux.



Préparation connexion au RCU



- ✓ Installation du skid RCU IDEX dans local laverie manuelle STI
- ✓ Raccordement primaire et secondaire réalisé
- En attente circulateur secondaire et mise en service du skid RCU (septembre). Début des essais de RCU en Octobre



Entrée – Réhabilitation complète



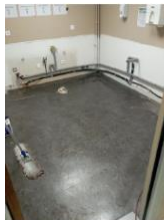
Sortie des vestiaires - Aménagement du sol



UR 1 - Reprise des joints de dilatation



UR1 - Rénovation des Sols Couloir liaison Quai / Fond de chaînes



Cuisine – Réhabilitation Ph1



Reprise des marquages sur les parkings



Places véhicules MPSA



Coupe électrique – vérification annuelle



Vérification émulseur anti-incendie



GA1 – Vestiaires MOP



GA1- MODULE 5/3 Sol Rdc et Porte pupitre



GA3 - TOUR 3 Sols et Caniveaux des 3 étages

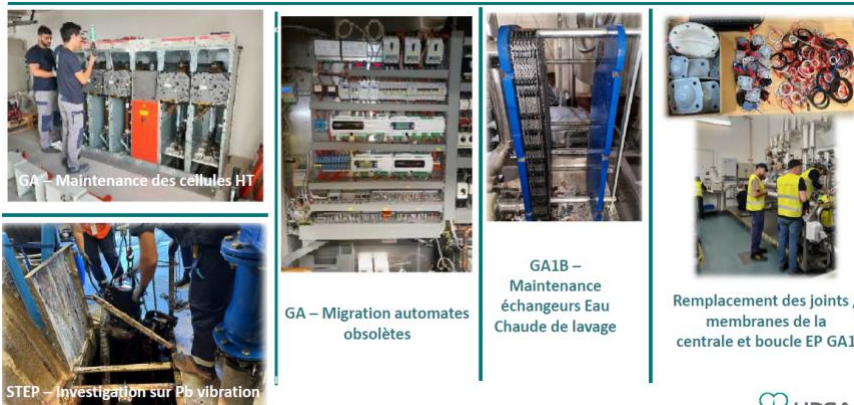


GA1 - SAS TUBE 4 Remplacement de la porte coulissante



GASCOGNE Etanchéité toit bureaux modulaire P2I





- ✦ MOP Ch24
- ✦ débitmètre sur système de régulation température MGS TOURS 3&4
- ✦ Mise en place déflecteurs d'air pour refroidissement des Pompes à Vide T5&T6
- ✦ Remplacement calorifuge MGS T4 (Suite remplacement double enveloppe en décembre)
- ✦ Remise en service (post-coupage) des systèmes informatiques
- ✦ Sauvegarde des systèmes marquage et vision des chaînes Strips
- ✦ Mise en configuration des tours pour maintenance EP
- ✦ Modifications automatisme mineure sur T5



- ✦ MOP Module 2
- ✦ Box 1 : investigation sur problème de compression
- ✦ Box 3 : remise en état réseau de lubrification
- ✦ Box 4 : Modification système d'aiguillage sortie PAC
- ✦ Laverie : remplacement vérin + MOP
- ✦ Actions suite rapport analyse vibratoire (7 actions réalisées + 1 en cours + 1 à planifier)
- ✦ Installation verrine déchets lignes sachets

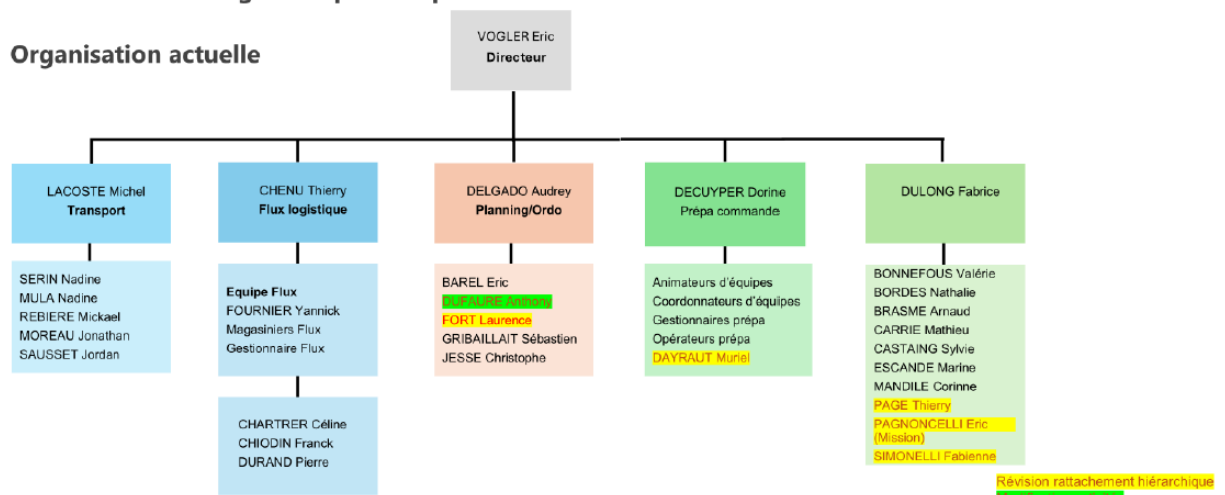


6. Information / Consultation sur l'installation d'une caméra à l'intérieur d'un local dédié à du stockage informatique (invité : Guillaume Tur)

Approuvé

7. Information sur l'évolution de rattachements dans l'organisation de la distribution (invité : Eric Vogler)

Afin d'accompagner la croissance ambitieuse de notre plan Conquête 2027, nous envisageons de faire évoluer l'organisation de notre équipe Distribution en optimisant l'allocation des ressources sous la responsabilité des managers les plus adaptés.



Réorganisation des rattachements hiérarchiques avec pour objectif un alignement avec l'activité principale des postes

• **PAGE T. et PAGNONCELLI E. (actuellement en mission jusqu'au 26 septembre 2025)**

Définition de fonction inchangée

→ Rattachement à l'équipe **Flux**, en charge de la gestion complète des réceptions internes et externes (approche de bout en bout).

• **DAYRAUT M. et SIMONELLI Fabienne**

Définition de fonction inchangée

→ Intégration dans un service support du **recrutement en passant par la formation**, visant à garantir la mise à disposition de personnel **opérationnel et formé** ainsi que le **suivi budgétaire associé**.

• **FORT Laurence**

Définition de fonction inchangée

→ Rattachement à l'équipe **PREPA**, en charge du support des opérations.

• **DUFAURE Anthony**

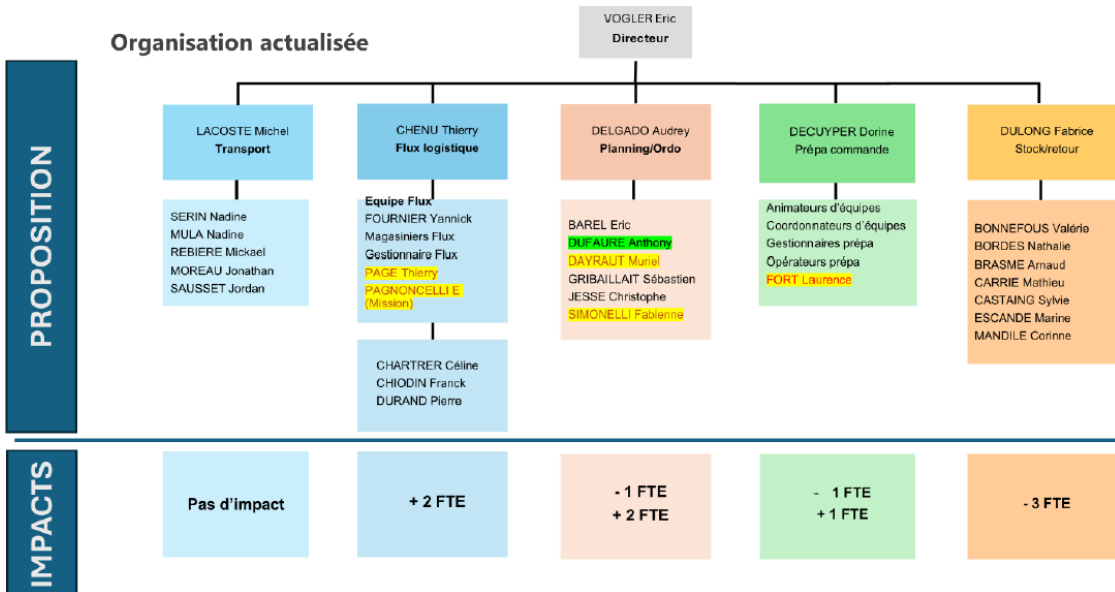
Modification d'activité

→ Prise en charge directe des activités **Lancement et Kanvas** (réalisation des activités Marketing ex. meubles dans SAP), en lien avec les besoins spécifiques de ces flux.

Document confidentiel – pour usage interne uniquement



Page 2



8. Information sur la création d'une Commission Logement Centrale (invitée : Valérie Ferrand)

- ✓ Actuellement sur AGEN, la Commission Logement a été couplée avec la Commission Sociale, animée par Marie-Line Gonzalez.
- ✓ Pour rappel la commission d'information et d'aide au logement, est une commission obligatoire du CSE pour les entreprises comptant au moins 300 salariés.
- ✓ Nous avons donc revu le sujet en central et avons acté le fait de mettre en œuvre une Commission Logement centrale, comme pour les autres Commissions (Epargne Salariale, Prévoyance, Formation), qui permettra notamment de définir des plans d'actions communs pour tout UPSA en termes d'information et de connaissances des aides proposées par Action Logement et définir les critères pour l'obtention de points supplémentaires pour l'attribution de logements locatifs.
- ✓ Cette information sera donc partagée au prochain CCSE, pour informer de la création de cette nouvelle Commission et d'élire les 6 membres, qui seront à la fois des membres d'Agen et au moins 1 de Rueil.
- ✓ A la suite, une date sera proposée pour mettre en place cette première Commission, avec systématiquement la présence d'ACTION LOGEMENT, pour la présentation des services et qui sera en charge de faire un point sur les demandes et bilan pour les deux établissements.
- ✓ Cette Commission sera pilotée par Valérie Ferrand, qui sera accompagnée de Marie-Line Gonzalez.



EVOLUTION DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET INDUSTRIELLE

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

- Point à date Trimestriel booster

3,80% à fin juillet

10. Critères de veille des volumes Agen (Tableau Parts de marché UPSA FR et Volumes Agen)

- Equipe de suppléance SD
- Point sur les Back Orders

UPSA tire son épingle du jeu dans un marché en baisse (! Pour des raisons RGPD, les données hebdomadaires ne sont plus fournies par notre fournisseur)

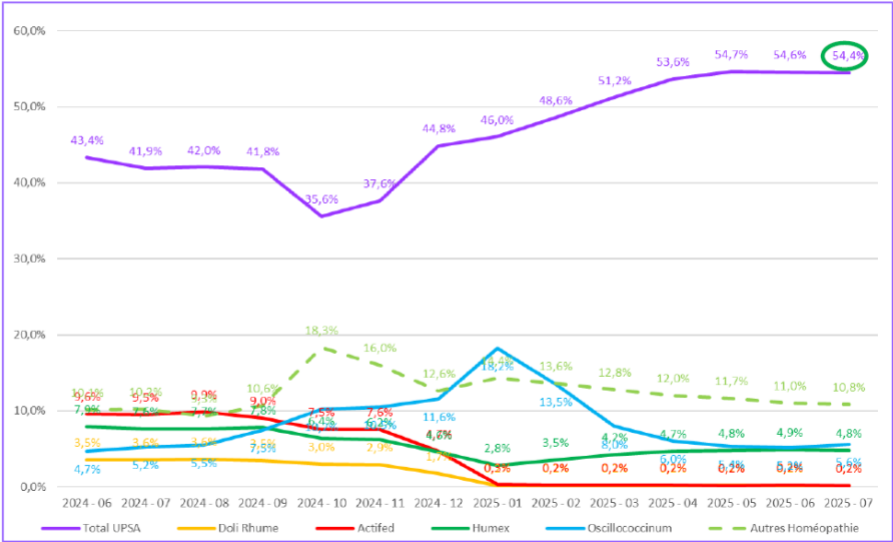
Focus prescription	Prescriptions (nombre de prescriptions) vs l'an dernier				Boîtes (nombre de boîtes prescrites) vs l'an dernier			
	Evol vs l'an dernier	juin'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)	Evol vs l'an dernier	juin'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
	Doliprane	-10,0%	-2,6%	-1,5%	Doliprane	-0,5%	2,0%	3,3%
	Generics (DCI)	-3,5%	4,9%	5,2%	Generics (DCI)	9,0%	10,0%	10,9%
	UPSA	0,7%	5,0%	4,8%	UPSA	4,5%	4,7%	5,3%
	evol UPSA vs Doliprane	10,7%	7,6%	6,3%	evol UPSA vs Doliprane	5,0%	2,7%	2,1%
	* Depuis début 2025							
	** 12 derniers mois							
	* Dernière donnée disponible de juin 2025							

Sell-out en pharmacie	Evolution du Sell-out vs l'an dernier				• UPSA superforme en juin : seul acteur en croissance, devant la concurrence en prescriptions et boîtes prescrites par les médecins généralistes. • UPSA reste devant en sell-out en juillet (délivré en pharmacie) avec une tendance MTD toujours en amélioration.
	I vs l'an dernier	juil'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)	
	Doliprane	-6,2%	-3,3%	-2,5%	
	Generics (DCI)	-10,9%	-9,6%	-8,6%	
	UPSA	-5,9%	-5,2%	-6,7%	
	evol UPSA vs Doliprane	0,4%	-1,9%	-4,2%	
	* Depuis début 2025				
	** 12 derniers mois				

Nous continuons de gagner de la part de marché sur le total OTC, principalement grâce à Fervex et Citrate.

Catégorie	Sell-Out Juillet 25 (en CATT)				Sell-Out 2024 (en CATT)				Sell-Out Cumul Annuel Mobile (en CATT)			
	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)	-25%	-4%	41.7%	9.2pt	-4%	10%	34.9%	4.7pt	-1%	12%	31.2%	3.5pt
Sommeil	5%	2%	12.4%	-0.4pt	4%	3%	11.7%	-0.1pt	5%	7%	11.9%	0.1pt
Vitamines	-10%	-11%	11.0%	-0.1pt	-4%	4%	11.6%	0.9pt	-4%	5%	11.5%	0.9pt
Digestion	5%	12%	42.1%	2.4pt	1%	9%	42.7%	3.4pt	0%	8%	43.3%	3.2pt
Total OTC (hors Paracétamol)	-4%	-1%	17.9%	0.5pt	-1%	4%	18.0%	0.9pt	0%	6%	18.0%	1.1pt

Fervex se stabilise à près de 55pts de part de marché, laissant la concurrence loin derrière.



Ventes UPSA à fin juillet 2025 (incluant Serelys)

en k€	Juillet					Cumul annuel				
	Mois	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %	Actual	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %
France & FOT	11 222	-4 675	-29,4%	-4 948	-30,6%	115 029	-4 144	-3,5%	-1 562	-1,3%
Belgique	4 213	-504	-10,7%	-137	-3,1%	32 552	-2 170	-6,2%	485	1,5%
Suisse	1 777	-1 120	-38,7%	-1 107	-38,4%	17 606	-3 132	-15,1%	-608	-3,3%
Europe du Nord	5 991	-1 624	-21,3%	-1 243	-17,2%	50 157	-5 302	-9,6%	-123	-0,2%
Grèce	9 048	2 756	43,8%	3 451	61,6%	45 940	4 093	9,8%	1 444	3,2%
Italie	623	-399	-39,1%	-6	-0,9%	5 540	163	3,0%	651	13,3%
Espagne	421	-379	-47,4%	19	4,7%	8 411	-182	-2,1%	1 507	21,8%
Portugal	64	10	19,0%	-8	-10,8%	725	291	67,1%	251	53,1%
Europe du Sud	10 157	1 987	24,3%	3 456	51,6%	60 617	4 365	7,8%	3 853	6,8%
Russie	2 643	1 703	181,2%	2 704	-4398,9%	6 072	1 116	22,5%	-689	-10,2%
CEE	4 303	-1 996	-31,7%	442	11,5%	13 277	-4 324	-24,6%	-6 483	-32,8%
Europe de l'EST	6 945	-293	-4,0%	3 146	82,8%	19 350	-3 208	-14,2%	-7 172	-27,0%
FSA	2 952	-1 283	-30,3%	-482	-14,0%	29 928	40	0,1%	340	1,1%
Vietnam	1 112	249	28,9%	125	12,7%	5 459	926	20,4%	900	19,7%
Arabie Saoudite	0	-9	-100,0%	0	*	91	-692	-88,4%	91	*
Marchés émergents	4 064	-1 043	-20,4%	-357	-8,1%	35 478	274	0,8%	1 331	3,9%
Chine	745	188	33,8%	707	1856,3%	2 744	325	13,4%	2 401	700,2%
Maghreb	251	-9	-3,3%	-195	-43,8%	1 234	465	60,4%	-3 255	-72,5%
Other	44	-711	-94,2%	44	*	2 258	-2 298	-50,4%	1 951	633,5%
TOTAL INTERNATIONAL	28 196	-1 504	-5,1%	5 557	24,5%	171 839	-5 379	-3,0%	-1 013	-0,6%
TOTAL GROUP	39 418	-6 180	-13,6%	610	1,6%	286 868	-9 523	-3,2%	-2 575	-0,9%

Situation des ruptures / retards de livraison

Marché	Code	Description	Qtés en BO	Valeur BO	Ventes moyennes 3 mois	Volumes annuels	Date estimée de fin de BO	Cause principale	Plan d'actions
France	1188328	DONORMYL 15 EFPE (1TBx10) VTE FRA	12 832	50 686	45 418	604 128	13/10/2025	Fournisseur	La prochaine production de 293 000 unités est prévue pour la fin septembre, sans possibilité d'avancer en raison de la disponibilité des matières premières - une libération sera demandée d'urgence pour la mi-octobre.
France	1500895	VITAMINE C 500 MG CRO OR (2TBx15) CA FRA	253	1 290	94 544	1 122 705	15/09/2025	Marché	Transfert de 92 154 unités pour les lots promotionnels - la nouvelle production de 270 000 unités est avancée au 26 août - la libération a été demandée en urgence pour la mi-septembre.
Afrique	1180519	EFFERALGAN 150 PDRE (12SAC) VTE FA	14 287	12 144	4 765	66 945	08/09/2025	Industrielle	Le 24 septembre, la production de 36 000 unités a été affectée par une enquête de qualité et doit être détruite - la production de 82 080 unités achevée le 2 juillet a également été affectée par une enquête de qualité - la libération a été demandée en urgence pour le début du mois de septembre.
Afrique	1180550	EFFERALGAN VITAMINE C 330 EFPE 2TBx10 FA	6 216	6 775	2 258	77 994	27/10/2025	Prévisions des ventes	Commande supplémentaire du distributeur, non prévue - la prochaine production de 30 750 est prévue début octobre - la libération sera demandée en urgence.

Les volumes de production Agen

Volumes Budget 2025 340,2 Millions d'unités

Volumes réalignés à la demande des marchés* 315 Millions d'unités

Volumes produits à fin Juillet 190 Millions d'unités

Volumes Budget à fin Juillet 200,1 Millions d'unités

Synchronisation des productions versus ventes à fin août 2025



WE Activities à fin août 2025 base Volumes 320M

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



11. Pour FO : Point à date sur le lancement d'Hydratizz sur le marché US.



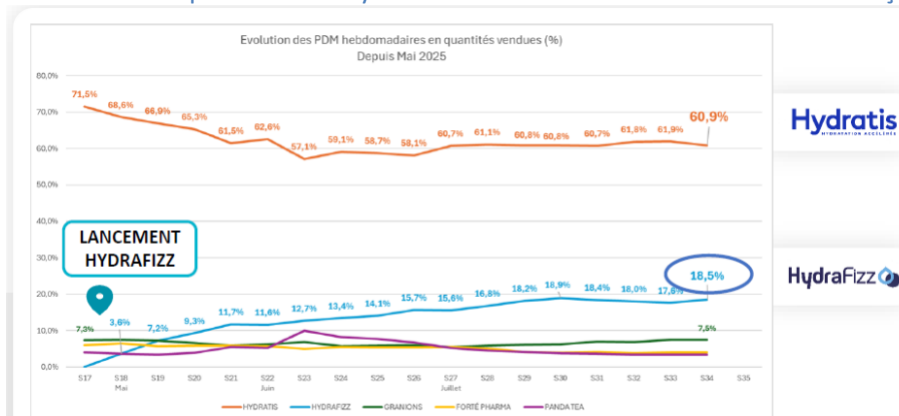
Début des fabrications au module2 en Septembre,
Conditionnement en suivant sur chaîne22 :
en tubes blancs
avec étiquettes collées chez Horus

1ere campagne : 1 lot (17 000 tubes) de chaque référence

Objectif : Expédition des produits départ d'Agen mi-octobre

Ces produits seront commercialisés sous la marque HydraMax. Le nom HydraFizz étant déjà enregistré aux US

12. Pour la CGT : Point à date de l'implantation d'Hydratizz dans les officines sur le marché français ?



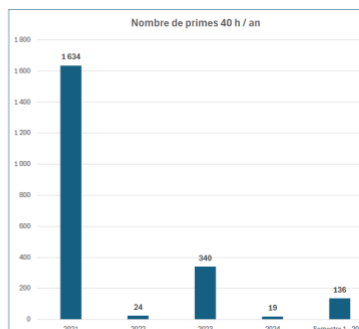
13. Pour la CGT & FO : Point sur l'arrêt technique d'Août 2025 :

- Point sur les opérations de maintenance réalisées en production
- Point sur la maintenance des infrastructures
- Point sur les travaux réalisés et l'exécution des projets

Voir point 5

14. Pour FO : Point à date sur les services concernés par les 40h.

- ✓ En 2025, 65 % des 40h sont liées à HydraFizz et 35% à la distribution
- ✓ 64 personnes ont effectué les 40 h sur le premier semestre 2025.
- ✓ Aucune personne n'a réalisé plus de 4 semaines de 40h sur la période
- ✓ Pour rappel, depuis fin mai 2025, nous avons significativement fait évoluer la prime des 40h avec un passage de 20€ à 50€, soit +150%



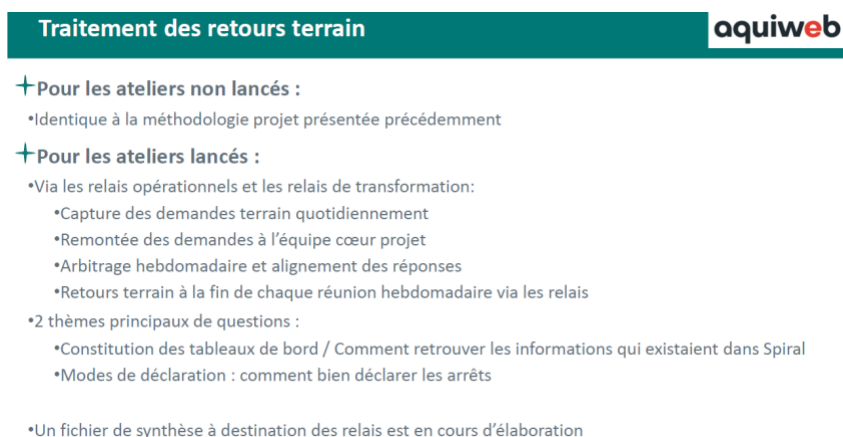
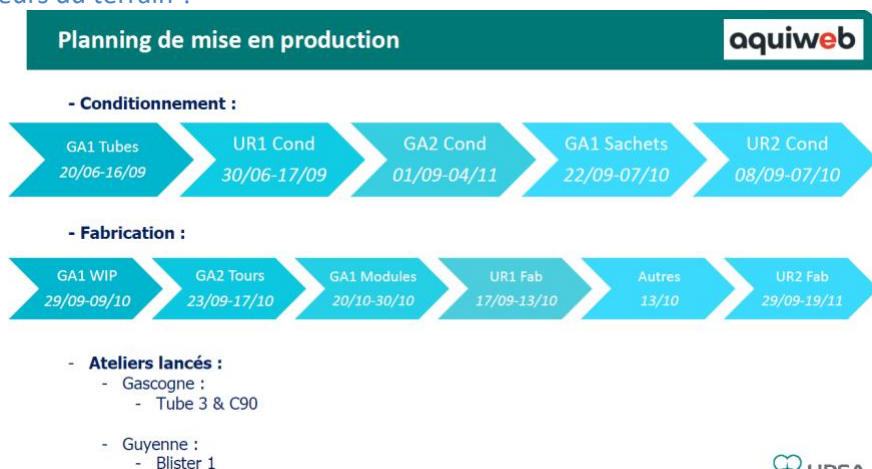
15. Pour FO : Explications et point à date sur les difficultés rencontrées au niveau des AC Tubes sur les chaines 1 et 3 en semaine 30.

- ✓ Somater est notre fournisseur de tubes principalement pour les tubes de paracétamol & citrate de bétaine & aspirine.
- ✓ Nous avons découvert un certain nombre de défauts lors de l'utilisation de leurs tubes sur la Tube 1 en juillet. Nous avons mis en œuvre un tri de ces tubes pour pouvoir continuer à alimenter la chaîne mais à cadence réduite. Somater a bien évidemment été informé et mis à contribution aussitôt.
 - ✓ Défauts trouvés : particules incrustées ou non, tubes fendus et impression manquante (QR code ou autre)
- ✓ Somater a décidé de stopper ses livraisons pour trier et analyser l'ensemble de leur production chez eux.
- ✓ Nous avons trié les tubes en stock chez UPSA pour permettre à la tube 1 de redémarrer après l'arrêt d'été. Un litige sera ouvert auprès de Somater.
- ✓ Les chaînes ont redémarré après l'arrêt grâce à des livraisons partielles et des ajustements de planification. Somater met en place des systèmes de détection des défauts chez eux pour améliorer la qualité de leurs tubes.



16. Pour la CGT : Point à date sur le déploiement des essais du logiciel Aqiweb dans les ateliers fabrication et conditionnement.

- Comment se passe le traitement des retours terrain, le suivi des modifications suite aux remontées des utilisateurs du terrain ?



SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

17. Revue des indicateurs mensuels sur les conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité.



Indicateurs CSSCT du
CSE AOUT 2025.pdf

18. Pour la CGT : Pour donner suite au licenciement abrupt survenu fin juillet de deux responsables EHS, sachant que le service EHS souffrait déjà d'une carence d'un responsable EHS, c'est dorénavant un sous-effectif de 3 responsables qui est à déplorer. Comment le service va-t-il se réorganiser ? Comment la charge de travail va être répartie dans les effectifs restants ? De nouveaux interlocuteurs sont-ils prévus ?

Voir point 19

19. Pour FO : Comment va s’organiser et fonctionner le service EHS, désormais très affaibli car privé de plusieurs responsables.

- ✓ Depuis début juillet, 1 responsable HSE, est de retour, ce qui permet de stabiliser partiellement l’équipe et la période stratégique du mois d’août a pu être gérée efficacement par les deux responsables HSE malgré l’absence de leurs deux collègues.
- ✓ Une phase de recrutement est actuellement en cours : plusieurs candidats vont être reçus dans les prochaines semaines.
- ✓ Pendant cette phase de recrutement transition :
 - ✓ la charge de travail et sa répartition entre les responsables HSE en poste fera l’objet d’une surveillance étroite de la part de la hiérarchie ;
 - ✓ le supérieur hiérarchique assure la priorisation des sujets et un accompagnement rapproché ;
 - ✓ des arbitrages seront effectués pour reporter certains projets si nécessaire, afin d’éviter toute charge supplémentaire pour l’équipe en place.
- ✓ Le temps nécessaire au recrutement sera mis à profit pour réfléchir à l’organisation du service EHS en impliquant étroitement les membres de l’équipe HSE et des opérationnels à la réflexion

20. Pour la CGT : Est-il prévu la mise en place d’un éclairage pour la nouvelle zone de détente à GA3 ?

- ✓ L’installation de l’éclairage sera effectuée d’ici fin septembre

21. Pour la CGT : Où en est-on de l’état des lieux concernant l’accès des personnes à mobilité réduite dans nos BU sur nos sites UPSA ? Vous aviez évoqué mise en place d’un futur audit global de nos sites, quand va-t-il être réalisé ?

- ✓ Un état des lieux des accès aux sites pour des personnes à mobilité réduite a bien été lancé au cours du 2^{ème} trimestre 2025. Le travail en cours reste à compléter.
- ✓ Nous reviendrons vers les instances lors du 4^{ème} trimestre pour présenter un planning réactualisé pour une finalisation début 2026:

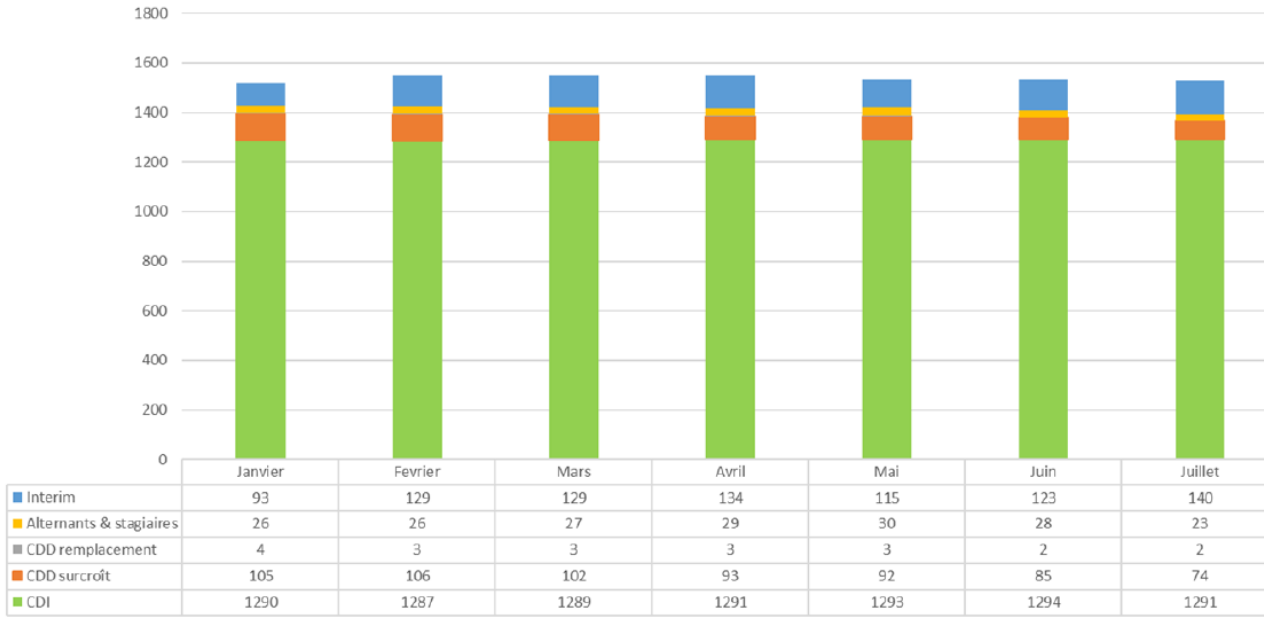
22. Pour la CGT : Dans quel délai allez-vous mettre en place le recrutement d’un nouveau responsable du restaurant d’entreprise Le Trèfle ?

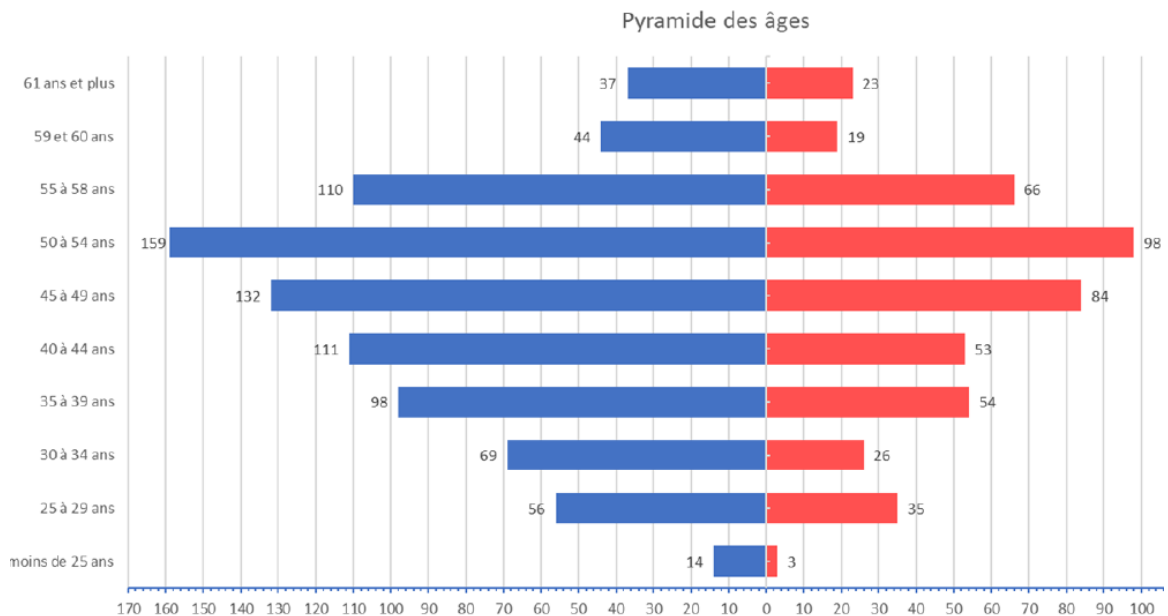
- ✓ Le poste sera officiellement ouvert d’ici la fin de semaine prochaine.

QUESTIONS RH et RELATIONS SOCIALES

23. Effectifs mois par mois et titularisations pour le mois de juillet.

EFFECTIFS MOIS PAR MOIS
(en nombre de personnes)





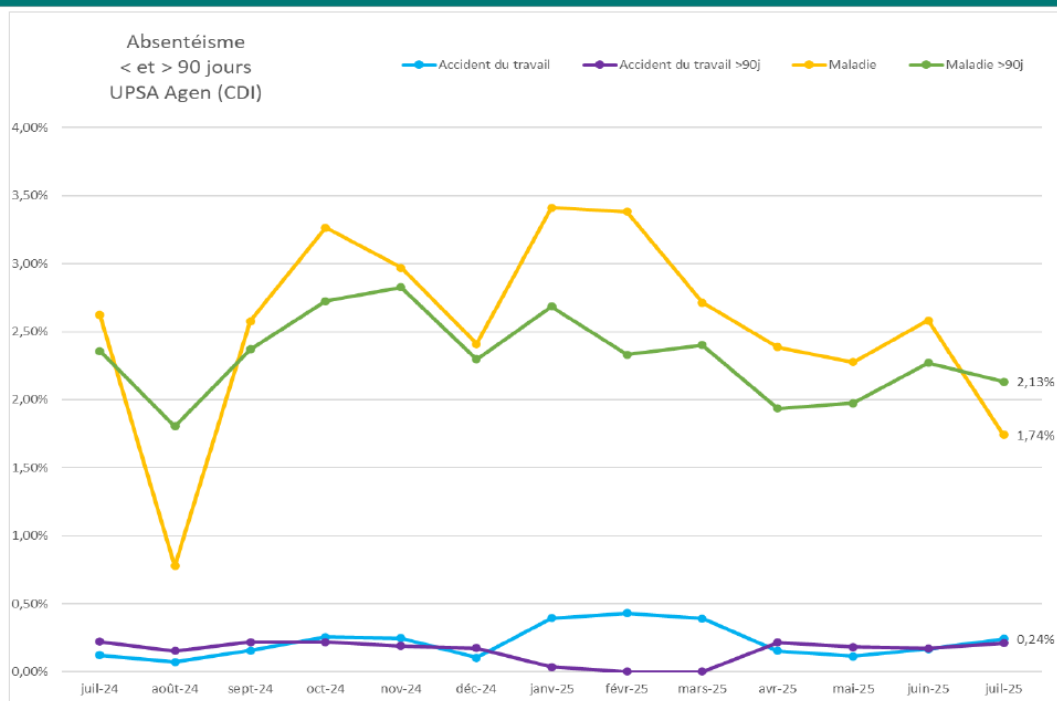
Titularisations juillet

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	DATE
BU GAS	RAYNALD	Cédric	Technicien MOP	01/07/2025

Départs juillet

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	MOTIF	Commentaires
DISTRIBUTION	CULIEZ	Jérôme	Gestionnaire Logistique	Décès	Ne sera pas remplacé
ACHATS	GUIMON	Corinne	Responsable Achats	Retraite	Remplacement en cours
BU GU	HOLLANT	David	Conducteur de Procédés de Conditionnement	Démission	Remplacement à venir (2026)
QUALITÉ	BOUSQUET	Hélène	Technicien CQ	Lic Inap	Remplacement en cours

Absentéisme juillet



24. Pour FO : Point à date sur le recrutement de l'AE MOP/COND GA1.

- Confirmez-vous que ce poste initialement « très lourd » pour un seul AE est officiellement scindé en 2
- Confirmation du cloisonnement et des prérogatives des 2 postes et des effectifs rattachés (AE MOP/COND tubes + AE MOP/COND sachets ?)
- Confirmation concernant le processus de recrutement.
 - Comme lors de l'information initiale de 2024 concernant la réorganisation du service et les possibilités d'évolution internes, est-il prévu une nouvelle parution de candidature interne définissant le contour des 2 postes.
 - À date quel sont les éléments dont vous disposez (qui/quand) concernant le pourvoi de ces postes.
 - ✓ Le recrutement de l'AE MOP Cond GA1 a été bouclé au mois de juillet et nous aurons le plaisir d'accueillir Charles Monetta le 19 septembre.
 - ✓ Nous allons mettre en place l'organisation de l'encadrement définie tout en continuant de réfléchir à ce qui sera le mieux pour UPSA. Nous ne nous interdisons pas de faire évoluer l'organisation managériale de la MOP dans le futur.
 - ✓ Si nous décidons de modifier l'organisation managériale de la MOP – notamment en scindant le poste d'AE MOP Conditionnement en 2 – alors, nous proposerons une Information / Consultation au CSE.

25. Pour la CGT : Point à date projet de création d'une équipe SD polyvalente titulaire ?

- ✓ Comme partagé lors du dernier CSE, nous travaillerons sur cette organisation lors du premier trimestre 2026

26. Pour FO : Pour les salariés travaillant en week-end et qui sont convoqués pour des formations en semaine, comment est traitée la compensation (HS ou récupération des heures). Nous avons connaissance de traitements différenciés et nous vous demandons si le salarié a le choix entre ces deux possibilités.

- Dans ce cas, comment les salariés doivent-ils formaliser leurs choix auprès de leurs hiérarchies ?
 - ✓ Conformément à l'accord de mise en place des équipes de suppléance, les heures effectuées en semaine au-delà de 28 ou 30 heures sont des **heures complémentaires**, majorées et enregistrées dans le compteur e.temptation RCR, plafonné à 37h12min.
 - ✓ Les heures ne pouvant pas être affectées à ce compteur (au-delà de 37h12) sont payées.
 - ✓ Les heures disponibles sur ce compteur peuvent être payées ou faire l'objet d'une récupération à la demande du salarié, avec validation de son manager.
 - ✓ Dans le cadre des 90 ans, les salariés en VSD présents déclencheront automatiquement le paiement des heures du jeudi 28/08, indépendamment de l'état du compteur RCR.

27. Pour la CGT : Avez-vous identifié des actions concrètes à renforcer afin de lutter contre l'absentéisme à UPSA ?

Afin de lutter contre l'absentéisme, certaines entreprises ont ouvert la possibilité de condenser les horaires de travail hebdomadaires sur 4 jours en tenant compte des besoins de l'entreprise, nous vous proposons de réaliser une étude d'impact de la semaine des 4 jours chez UPSA.

- ✓ Nous vous présenterons des éléments complémentaires sur l'absentéisme lors du CSE de septembre
- ✓ Il n'est pas prévu un passage à la semaine à 4 jours

28. Pour la CGT : Le rapport d'enquête Sens & Cohérence sur le service EHS n'a été communiqué au CSE qu'en fin de journée du 16 juillet soit la veille au soir de la dernière séance du CSE (le 17 juillet). Pourquoi n'a-t-il pas été communiqué avant afin de laisser aux élus plus de temps pour sa prise de connaissance ?

Voir point 29

29. Pour FO : À quelle date la direction a-t-elle eu accès au rapport d'enquête de Sens et Cohérence, concernant le service EHS ? Nous sommes interpellés par une chronologie, qui n'a rendu possible l'accès au rapport pour les élus que le mercredi 16 juillet en fin d'après-midi suite transmission par mail par le président du CSE, veille du CSE du mois de juillet, limitant fortement sa compréhension et/ou prise de connaissance.

- ✓ Le rapport a été remis par Sens & Cohérence à la Direction le vendredi 11 juillet 2025 et a été communiqué aux élus le 16 juillet

30. Pour la CGT : Des arrêts de cours de cassation instaurent que l'employeur doit prouver la matérialité des faits reprochés, doit instruire loyalement et vérifier les témoignages avant sanction, et que seuls des faits matériellement vérifiables peuvent justifier une sanction. Or, le rapport du cabinet « Sens & Cohérence » n'établit nullement la matérialité de ces faits et se contente d'affirmer la présence de faits constitutifs de harcèlement moral dans un rapport d'enquête partial et non contradictoire, avec des témoins favorables aux accusés non auditionnés malgré communication à l'enquêteur, des pièces justificatives (preuves de transmission d'informations, comptes rendus) ignorées et aucun échange contradictoire avant la remise du rapport.

- Sur la base de quels éléments l'employeur a-t-il vérifié l'enquête ?
- Un rapport plus fourni a-t-il été établi par « Sens et Cohérence » à destination de l'employeur ?

✓ La caractérisation de faits de harcèlement moral repose sur des témoignages concordants, multiples, circonstanciés, recueillis séparément auprès de différents membres de l'équipe, sans lien hiérarchique entre eux

✓ Les constats établis par le cabinet s'appuient donc sur des faits convergents décrits de manière indépendante par plusieurs salariés, ce qui leur confère une valeur probante dans le cadre d'une enquête interne en santé au travail, conformément à la jurisprudence

✓ La matérialité des faits de harcèlement moral est parfaitement établie par l'ensemble de ces témoignages ainsi que les autres éléments analysés par le cabinet tels que les évaluations professionnelles des deux salariés en cause, ou encore un rapport antérieur à 2025, qui révèlent notamment :

- ✓ un défaut d'intégration d'une part et de reconnaissance d'autre part des autres responsables HSE, soit une mise à l'écart
- ✓ une attitude hostile et dévalorisante en réunion responsables HSE
- ✓ des comportements bloquants et/ou excessivement challengeant entravant toute initiative et toute proposition d'amélioration/évolution qui se voit confrontée à des réactions d'opposition.
- ✓ l'instauration d'un rapport de domination générant un sentiment d'infériorité et limitant la liberté d'expression des autres
- ✓ une tendance à ajouter de la complexité de sorte à créer de l'immobilisme
- ✓ la fixation d'un niveau d'exigence inapproprié et bloquant
- ✓ un transfert partiel des dossiers limitant la compréhension globale du dossier pour leur collègue et nuit à leur efficacité
- ✓ des conséquences sur la santé de la plaignante (arrêt de travail, isolement, épuisement moral) mais aussi d'autres salariés (perte de confiance, démotivation, perte d'autonomie, peur de l'erreur) et sont à l'origine de départs d'anciens salariés.

Confidentiel – pour usage interne uniquement



Page 119

✓ Sur l'objectivité et le caractère contradictoire de l'enquête, le cabinet a conduit ses entretiens selon une méthode professionnelle, en donnant la parole aux personnes directement concernés par les faits dénoncés.

✓ L'enquête a été menée de façon contradictoire puisque le Cabinet Sens & Cohérence :

- ✓ a entendu les salariés mis en cause (ce qui n'est pas une obligation légale ni jurisprudentielle)
- ✓ a sollicité de la part des salariés mis en cause qu'ils leur communiquent le nom de personnes pouvant être interrogées dans le cadre de l'enquête et la transmission d'éléments de défense, sollicitation auxquelles les deux mis en cause n'ont pas souhaité répondre.

✓ Les deux mis en cause ont pu s'exprimer librement et contradictoirement sur les faits reprochés au cours de l'enquête et au cours de leur entretien préalable.

✓ Un rapport détaillé comportant notamment une synthèse des témoignages a été fourni par Sens & Cohérence à la Direction.

31. Pour la CGT : Sachant que le cabinet « Sens & Cohérence » a été informé par écrit que les salariés mis en cause se déclaraient en mesure de produire des éléments probants et des témoignages, pourquoi n'a-t-il pas donné suite ? Pourquoi l'employeur n'a-t-il pas exigé du cabinet qu'il auditionne les témoins que les salariés se disaient prêts à proposer, considérant que leur parole était cruciale pour établir la vérité ?

- ✓ Les deux personnes mises en cause ont été interrogées, à deux reprises – oralement puis par écrit – sur leur souhait de produire des éléments de défense et de proposer des témoins. À ces deux sollicitations :
 - ✓ l'un des salariés n'a jamais répondu,
 - ✓ l'autre a expressément indiqué, oralement puis par écrit, ne pas souhaiter, à ce stade de l'enquête, communiquer de tels éléments.
- ✓ Les deux salariés étaient pleinement informés dès le lancement de l'enquête de la gravité des faits qui leur était reproché. Au début de leur entretien avec le cabinet, il leur a été précisé :
 - ✓ les raisons de l'enquête dans les termes suivants : « cet échange fait suite à des alertes qui ont été formulées de la part de collègues auprès de votre responsable concernant l'impact, pour ce qui vous concerne, de certains de vos propos et comportements sur leur santé et/ou sur leurs conditions de travail ».
 - ✓ l'objet de l'enquête dans les termes suivants : « et il a été décidé la réalisation d'une enquête afin d'objectiver la situation et de conclure sur la nature des faits ».
- Leur choix de ne pas fournir d'éléments complémentaires en cours d'enquête était donc parfaitement éclairé.
- ✓ Sens & Cohérence a respecté la volonté des salariés et ne pouvait, ni forcer la communication d'éléments, ni procéder à des auditions de témoins qui ne lui avaient pas été désignés. Il ne s'agissait donc pas d'un refus du cabinet ou de l'employeur d'entendre certains témoignages.
- ✓ La Direction, en confiant cette mission à un cabinet indépendant, a veillé à garantir une démarche objective et rigoureuse. Il ne lui appartient pas d'intervenir dans la conduite de l'enquête ni d'imposer au cabinet d'entendre des personnes non identifiées par les parties .

32. Pour FO : Quid du rôle et de l'information due au référent harcèlement, dans ces situations aux conséquences importantes ?

- ✓ Légalement, il n'y a pas d'obligation d'informer ou d'impliquer le référent harcèlement en particulier dans des situations de harcèlement moral
- ✓ Chez Upsa, le rôle du référent est important puisqu'il est impliqué dans l'analyse des éléments révélés par un tel rapport et dans la définition de mesures préventives à mettre en place pour tirer des leçons de ces situations de harcèlement moral, dans le cadre des réunions du réseau des référents harcèlement .

33. Pour FO : Comme exprimé lors du CSE de juillet, la direction multiplie des décisions unilatérales de recourir à sens et cohérence pour mener des enquêtes, sur situation de harcèlement potentiel ou présentant un écart potentiel avec l'éthique de l'entreprise. Cela représente à notre sens, un risque important de dérive, laissant à penser aux salariés, que la direction peut, par le biais des agréments détenus par ce cabinet, légitimer des prises de décisions radicales et irréversibles, sans « garde fous » à l'encontre des salariés. Nous souhaitons désormais que des échanges préalables aient lieu avec le CSE, pour définir conjointement, la méthode d'investigation (cabinet externe, commission paritaire ou autre) si des situations similaires devaient se reproduire. Nous vous demandons en ce sens de re clarifier un processus d'information, d'action et d'investigation, intégrant les membres CSE.

- ✓ Le recours à un cabinet externe, tel que Sens & Cohérence vise à garantir l'impartialité, la confidentialité et la fiabilité des investigations. Aucun écart d'éthique n'est à déplorer dans ce cadre : bien au contraire, l'externalisation de l'enquête permet de s'assurer d'un traitement objectif, neutre et respectueux des droits de chacun
- ✓ Si les conclusions et préconisation de Sens & Cohérence apportent un éclairage utile, la décision finale appartient à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et de direction. La direction n'est pas liée par les conclusions du certains faits, même s'ils sont qualifiés comme fautifs par le cabinet, peuvent ne pas être retenus si l'analyse de l'employeur diffère sur leur gravité ou leur contexte ; aucune dérive ne saurait être observée en ce sens
- ✓ La Direction accueille favorablement la demande du CSE relative à la formalisation d'un processus interne structuré qui permettrait de clarifier les étapes clés du traitement des signalements.

34. Pour FO : Pour faire suite à la communication de notre directeur industriel transmise par mail « all user » à la sortie du CSE le 17 juillet, et en lien avec le point précédent, nous demandons à la direction de ne plus tenter de faire légitimer des décisions auprès de la communauté des salariés, aussi impactantes que des licenciements, en impliquant insidieusement les représentants du personnel. En effet, si nous sommes acteurs de la prévention des RPS, et si nous ne pouvons pas juger du fond de la situation ayant conduit au licenciement de 2 responsables HSE, nous en contestons fermement la forme. Pour assurer une cohésion sociale pérenne, une bonne compréhension et un bon relais dans le niveau d'information aux salariés, sans besoin de communications tronquées à postériori, nous vous réexprimons la nécessité d'impliquer les élus en première intention.

- ✓ La communication adressée aux salariés le 17 juillet n'avait pas pour objet de commenter une situation particulière ni de chercher à légitimer des décisions individuelles. Elle visait uniquement à rappeler l'engagement constant d'UPSA en matière de santé et de sécurité au travail, dans un contexte plus large où des inquiétudes nous ont été remontées.
- ✓ Le message se voulait un acte de réassurance, afin d'affirmer que la prévention des risques psychosociaux et du harcèlement reste une priorité pour l'entreprise. La mention des représentants du personnel s'inscrivait dans cette logique de valorisation de leur rôle dans la prévention, comme acteurs responsables et sensibilisateurs, et non comme une caution des décisions prises par la direction.
- ✓ Chaque partie conserve pleinement sa place et son rôle : la direction assume seule la responsabilité de ses décisions ; tandis que les représentants du personnel et la Direction contribuent au dialogue social et à la vigilance sur les conditions de travail, ce qui a été rappelé dans le message adressé aux salariés.

QUESTIONS DIVERSES

QUESTION 49 CSE JUILLET 2025

Pour la CGT : Le rapport Baromètre LEEM 360 souligne l'impact des coûts de production sur la performance économique. Au sein d'Upsa, la Conquête 2027 projette une hausse des volumes de production adossée à une baisse d'effectifs, par des gains de productivité qui, de notre point de vue, s'explique moins par l'optimisation des process que par un recours accru à la contribution des salariés (polyvalence, flexibilité, mobilité, extension de plages horaires...)

- Quelles mesures sont prises pour réduire la pression sur les salariés ?

- ✓ Performance n'est pas à opposer au bien-être au travail. Au contraire, et à titre d'exemple, un atelier de production qui améliore sa performance contribue à un environnement de travail plus serein et plus sécurisant (ergonomie, charge mentale, valorisation du travail et des actions faites, ...). L'amélioration de l'OEE s'inscrit dans ce cercle vertueux.
- ✓ Certaines actions de performance n'ont pas d'impact sur la charge de travail des collaborateurs ou même des impacts positifs (Apap, IGB exit, transfert production vers autres ateliers, ...)
- ✓ Des projets de performance permettent d'accélérer la résolution « d'irritants » (ex le projet de la ligne liquide)
- ✓ La reconnaissance, la polyvalence et les perspectives d'évolutions professionnelles sont autant d'éléments qui contribuent au bien-être des collaborateurs et à la diminution des risques psychosociaux
- ✓ Comme partagé lors du CSE du mois de Juin 2025, nous œuvrons pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail qui y sont liées avec :
 - L'accompagnement de Sens & Cohérence Copsoq pour construire nos plans d'actions
 - La mise en place d'une équipe dédiée à la simplification de nos modes de travail
 - Les chantiers menés avec Efeso sur la gestion de la performance ou de nos matinales (rituels mieux définis, priorisation, proximité managers/équipe terrain...)

QUESTION 56 CSE JUILLET 2025

Pour la CGT : Concernant la baisse des effectifs des groupes 1 à 3, la direction affirme que la baisse de 13 % est à relativiser par une stabilité des ETP moyens annuels. Pourtant, cette tendance soulève des inquiétudes sur la charge de travail réelle.

- Un suivi de cette charge est-il effectué par service ? Quels ajustements sont envisagés ?

Les effectifs des groupes 1 à 3

- ✓ Les métiers de ces groupes 1 à 3 sont principalement des fonctions directes (production, LI, distribution,)

ETP MOYEN ANNUEL CDI groupes 1 à 3 par fonctions	2022	2023	2024	Evolution 2024 vs 2022
PRODUCTION	324	328	315	(- 2,7%)
LOGISTIQUE INDUSTRIELLE	78	87	89	(+ 14,1%)
DISTRIBUTION	51	52	50	(- 2%)
FONCTIONS SUPPORT	5	1		(-100%)

- ✓ Les effectifs de ces métiers sont calculés par la planification ou par les services selon les volumes de production basés sur des standards revus annuellement (et ajustés en cours d’année si nécessaire)

Les effectifs des groupes 1 à 3

- ✓ Nous confirmons que nous sommes stables en effectifs équivalent temps plein (ETP) entre 2024 et 2022

ETP MOYEN ANNUEL CDI groupes 1 à 3	2022	2023	2024	Evol. 2024 vs. 2022
TOTAL CDI	458	468	454	(-0,8%)

- ✓ Les résultats COPSOQ des répondants non-managers sur le thème Charge de travail sont tels que :



Les effectifs des groupes 1 à 3

- ✓ Dans le détail par Direction, les résultats COPSOQ des répondants non-managers sur le thème Charge de travail sont tels que :

