



Ordre du jour de la réunion ordinaire Du comité social et économique Jeudi 29 janvier 2026



1. Approbation des PV :

- CSE Ordinaire du 11 Décembre 2025

PV approuvé

2. Motion du CSE en réponse aux différents échanges de mails des dernières semaines concernant les obstructions de la direction dans l'expertise libre confiée à SSCT Expertise

Avis favorable à la majorité



Motion du CSE sur les derniers échanges
Chronologies liées à la motion.pdf

3. Information sur la mise en place du poste de manager de proximité (invité : Yohann Noberto)

- ✓ A ce jour, nous n'avons pas terminé de créer la fiche de poste du manager de proximité. Nous vous la présenterons lors du CSE de février en intégrant les différences principales entre l'AE et le manager de proximité.

4. Présentation de l'organisation des 40h en distribution en décembre 2025 & janvier 2026 (invité : Eric Vogler)

Pour répondre aux commandes reçues, nous avons proposé l'ajout du samedi 20/12/25 et du samedi 24/01/26 sur la plage 5h-12h30.

Ces activités ont été réalisées :

- ✓ sur la base du volontariat
- ✓ Avec la possibilité d'être payées ou récupérées
- ✓ et ont donné lieu à la prime hebdomadaire accordée lors de la période des 40 h.

Les horaires organisés avec les équipes ont été 5h-12h30.

L'excellent investissement de l'équipe distribution a permis :

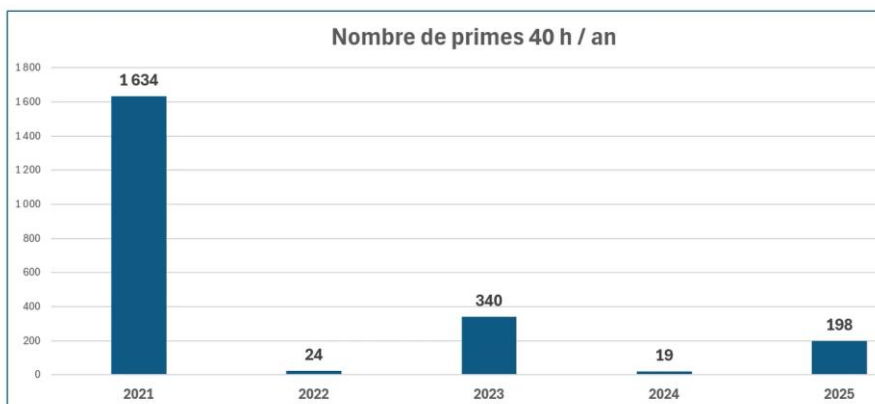
- avec 29 volontaires (17 contrats UPSA & 12 intérim) de combler notre retard de 2 jours avec 650 k unités préparées le samedi 20 décembre 2025.

Sur les 17 contrats UPSA, 6 personnes ont souhaité un paiement et 11 une récupération.

- avec 28 volontaires (17 contrats UPSA & 11 intérim) de combler notre retard de 2 jours avec 600 k unités préparées le samedi 24 janvier 2026.

Sur les 17 contrats UPSA, 10 personnes ont souhaité un paiement et 7 une récupération.

5. Présentation du bilan 2025 des semaines à 40h



- ✓ Les activités liées à Hydratizz représentent 65%, et celles de la distribution 35%
- ✓ 83 personnes ont effectué des semaines ayant déclenché la prime des 40h en 2025
- ✓ Pour rappel, nous avons fait évoluer en mai 2025 la prime des 40h avec un passage de 20€ à 50€, soit +150%

6. Présentation du bilan 2025 de l'accord de la polyvalence

- ✓ La sur-compétence (flexibilité)
 - 78 salariés ont reçu la prime de 150€ (supérieur à 20 jours), vs. 94 salariés en 2024
 - 8 salariés sont éligibles à la prime au prorata, via la dérogation des 10%, vs 6 salariés en 2024
- ✓ La polyvalence
 - 79 salariés ont bénéficié de la prime quotidienne (2313 jours), vs. 101 salariés en 2024 (1703 jours)
- ✓ La formation
 - 37 salariés ont perçu la prime de 300€, vs. 25 salariés en 2024
 - 10 salariés ont perçu la prime de 600€ (dont 1 salarié éligible à la dérogation de la prime de 600€ au prorata) vs. 10 salariés en 2024
 - 3 salariés sont éligibles à la prime de 300€ au prorata, via la dérogation des 10%, vs 6 en 2024
- ✓ Les réajustements
 - 1 personne a été réajustée sur un métier de classification supérieur + de 50% de l'année.
- ✓ Nous vous informons de notre décision pour 2025 d'appliquer la dérogation des 10% au prorata du nb de jours effectués

7. Présentation du bilan 2025 égalité salariale (invitée : Valérie Ferrand)

Rappel de la méthodologie :

- ✓ Analyse sur les salariés uniquement en CDI.
- ✓ Analyse sur la base des rémunérations globales comprenant le salaire de base, la rémunération variable (, en date du 31/10/2025.
- ✓ Analyse vs la classification interne UPSA (Groupe/Sous-Groupe) de chaque collaborateur
- ✓ Détermination des salaires médians par classification et par région : Agen / Rueil
- ✓ En fonction de l'ancienneté dans le Groupe ou Groupe/Sous-Groupe (si changement depuis septembre 2023), identification du positionnement vs le salaire median selon les critères suivants

Ancienneté dans le poste	Positionnement vs salaire median
0 – 1 an	70 – 75 %
1 – 2 ans	75 – 80%
2 – 3 ans	80 – 85 %
3 – 4 ans	85 – 90 %
4 – 5 ans	90 – 95 %
5 – 6 ans	95 – 100 %
6 – 11 ans	100 – 105 %
> 12 ans	105 – 110 % (plafond)

- ✓ 44 collaborateurs ont fait l'objet d'une revalorisation salariale :
 - 39 sur AGEN et 5 sur Rueil.
 - Revalorisation salariale de 5% pour 10 salariés d'AGEN et 2 pour RUEIL.
 - Revalorisation salariale de 2,5% pour 29 salariés d'AGEN et 3 pour RUEIL.
- ✓ Budget consacré à ce rattrapage sur une année pleine : 100 K€ brut chargé (dont 80 K€ pour AGEN)

GROUPES	Ecart de 5 à 7,5%	Ecart > à 7,5%	Nombre de salariés
3.1	3		3
3.2	1		1
4.1	3		3
4.2	10	2	12
5.1	7	2	9
5.2	2	4	6
6.1	1		1
6.2		1	1
7.1	1		1
7.2	1	1	2
TOTAL	29	10	39

Confidentiel – pour usage interne uniquement

- ✓ 44 collaborateurs ont fait l'objet d'une revalorisation salariale :
 - 39 sur AGEN et 5 sur Rueil.
 - Revalorisation salariale de 5% pour 10 salariés d'AGEN et 2 pour RUEIL.
 - Revalorisation salariale de 2,5% pour 29 salariés d'AGEN et 3 pour RUEIL.
- ✓ Budget consacré à ce rattrapage sur une année pleine : 100 K€ brut chargé (dont 80 K€ pour AGEN)

GROUPES	Ecart de 5 à 7,5%	Ecart > à 7,5%	Nombre de salariés
3.1	3		3
3.2	1		1
4.1	3		3
4.2	10	2	12
5.1	7	2	9
5.2	2	4	6
6.1	1		1
6.2		1	1
7.1	1		1
7.2	1	1	2
TOTAL	29	10	39

Confidentiel – pour usage interne uniquement

DIRECTION	Nombre de salariés	Effectifs par Direction	%
Distribution et GOTC	4	117	3%
Logistique et Supply	3	163	2%
Qualité	10	140	7%
STI	7	117	6%
Unité Opérationnelle Gascogne	6	451	1%
Unité Opérationnelle Guyenne	3	180	2%
Autres	6	209	3%
TOTAL	39	1377	3%

= 25 hommes et 14 femmes

8. Présentation du bilan 2025 des CDI Intérims (invitée : Valérie Alauze)

BILAN 2026 IMPLANT : satisfaction globale (Indicateurs, intérimaires, utilisateurs UPSA)

Indicateurs de performance

Bilan 2025 > Chiffres clés & Indicateurs de performance

UPSA

	Objectif cible à 12 mois	2025	
ETP		75	
Taux de service	99 %	99,94 %	✓
Taux d'absentéisme	*	0,16 %	✓
Durée moyenne contrats	NC	16,04 j	✓
Turnover	NC	1,57	✓
Nombre AT	NC	0 ATAA/SA 14 ATB	✓
Nombre de RETEX	NC	91	✓
Nombre de VSC	2 vsc / mois	0	⚠
TF3	75	103	⚠
Taux de CDII	15 %	2,8 %	⚠
Nombre d'embauches	NC	18 dont 8 « Nouveaux Supplay »	✓
Taux Facturation correcte	99 %	98,98 %	✓

Enquête de Satisfaction Prestation

7,9/10

Note générale
Mini : 6 / Maxi : 9

Évaluation

Constante pour 5 intérimaires
Plus performante pour 2 intérimaires
NC pour 3 intérimaires

100%

Recommander la solution Supplay sur Site

Quelques mots pour décrire la prestation
Disponibilité, Efficacité, Réactivité,
Implication, Fiabilité, Proximité, Écoute,
Flexibilité, Confiance, Qualité des solutions
trouvées, Présence, Permanence sur Site

Sondage Intérimaires : Supplay

Accompagnement Supplay sur site

La sensibilisation sur les conditions de sécurité

9,6

8,74

La présentation de l'entreprise et tâches

9,3

8,40

L'accueil, disponibilité et réactivité de l'équipe

9,6

8,12

Présence Supplay sur Site

9,5

8,54

Services Supplay/mentales

9,5

8,56

Quelques mots/retours

• Ai écouté à la moindre question
• Agence accueillante, disponible et réactive
• Agence réactive et proche de nos intérimaires
• Au top !
• Entreprise que je recommande vivement Supplay est la seule agence que j'ai rencontrée. Mon intérimaire a bien pris en compte mon souhait de travailler chez UPSA et a fait le nécessaire pour que cela se concrétise. Je le remercie. Tous les autres intérimaires que j'ai rencontrés à l'agence ou via au téléphone ont systématiquement répondu à mes attentes avec gentillesse. C'est une très bonne agence. Si mes collègues pouvaient me décrocher un CDI puis un CDI je n'hésiterais plus qu'à dire que ce sont les meilleurs. 🍷
• Vous êtes toujours à disposition pour les intérimaires quel que soit les conditions MERCI BEAUCOUP THANK YOU 🙏
• Très rapides à trouver des missions, j'ai pu faire un week-end avant qu'il m'attende

Les CDI Intérims : en amélioration - à poursuivre sans en faire un objectif immuable

FOCUS CDII

UPSA

Placer l'humain
au cœur de
chaque
décision.

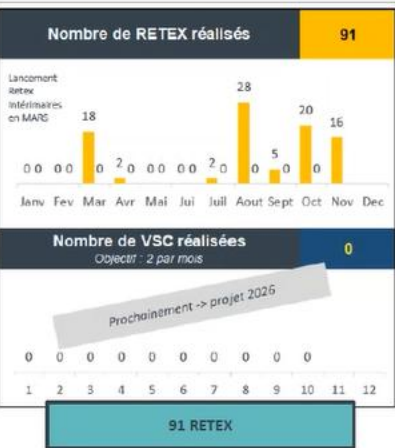
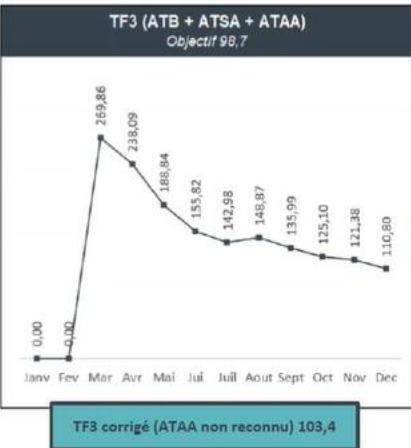
Infinitement
humain
Supplay

SUPPLAY SUR SITE - MOYENNE ETP DU 01/01/2025 AU 31/12/2025

Site / service	QUALIFICATION	Moyenne ETP intérim du 01/01 au 31/12/2025	Nbre actuel de CDII	Nbre objectif de CDII
BU Guyenne	Appro / manut ZB H/F	3,55		
BU Guyenne	Opérateur production/ cond H/F	6,23	1 (fin janv)	1
BU Guyenne	Conducteur de Procédé HF	0,12		
BU Guyenne	CLC H/F	0,67		1
BU Gascogne	Opérateur production/ cond H/F	16,54		1
BU Gascogne	CLC H/F	2,89		1
BU Gascogne	Contrôleur CIP H/F	0,7		
BU Gascogne	Approvisionneur Production H/F	0,33		
BU Gascogne	CPF H/F	0,27		
Distribution	Opérateur de prépa de commandes H/F	17,87	3 (-1)	2
Distribution	Gestionnaire H/F	1,88	1	1
Distribution	Cariste H/F	1,24	1	1
Restaurant	Employé de salle H/F	1,23		
Restaurant	CUISINIER H/F	1,73		
Restaurant	Pongeur H/F	0,23		
UPSA (4 sites)	Autres (Tertiaires, STI Infra,technicien de maintenance, Tourneur fraiseur,...)	5,32		
LI ZN	Manutentionnaire H/F	9,01	1	2
LI ZN	Magasinier cariste H/F	4,05	1	1
TOTAL :		73,86	7	11

Suivi trimestriel avec Focus sécurité

Bilan 2025 > Chiffres clés & Indicateurs de performance



Plan d'action sécurité 2026 :

- Mise en place VSC
- TRUCK AVLS
- Analyse des RETEX auprès des AE

pas de comparaison TF3
TF/TG Industrie Pharma : 27,91 / 0,24

➤ Proposition de suivi en CSSCT

9. Présentation des investissements 2026 (invité : Grégory Caceres)

CAPEX 2026

- CAPEX 2026 Strat Plan : \$15M = €12,9M (1,16\$/€)
- Total phasing & carryover projets 2025 : 7,2 M€

Projets Small (3.8M€) :

- 2.3M€ projets small industriels
- 1M€ dédiés pour besoins spécifiques BUs

Voir détails dans prochaine slide

+ Projets small Distribution (0.5M€)

No.	Title	Budget		Driver
			2026	
0	Nouvelle ligne sachets (chaîne 16)	4 950	2 633	Croissance
0	Atelier mélange à sec	2 950	1 750	Croissance
0	Moratoire / Nouvelles molécules	2 995	1 495	Croissance
0	Remplacement groupes froids GA1b	850	670	Productivité /RSE
0	Carryover small Indus 2025->2026	4 648	445	Diverse
0	Carryover small Distrib 2025->2026	865	194	Diverse
1	Automatisation fond de ligne phase 1		500	Productivité
2	Enveloppes & Programmes		1 420	See next slide
3	Projets small indus (~10)		2 300	See next slide
4	BU projets small		1 000	See next slide
5	Distribution projets small		500	See next slide
Total			12 907	117

Confidentiel

Projets Small 2026		Projets	BU	Budget	Driver
Projets Small Indus : 2300 k€		Appel d'offre - projet de développement activité	GA	450	Croissance
		Formats pour Hydrافizz sticks	GA	350	Croissance
		Formats pour gabapentine/aspirine	GU	300	Croissance
		Réinternalisation DEPON sirop	GU	200	Croissance
		Interconnexion eau chaude GA1-GA2	GA	200	Productivité/RSE
		Traitement des eaux usées	GA/GU	200	RSE
		Serialisation pour Italie	GA/GU	150	Compliance
		Appel d'offre pour Odis strip 40 comprimé	GA	150	Croissance
		Autres projets small (dont restaurant)	GA/GU	300	Divers
		Retrofit cabine de pesée M53	GA	200	Productivité
Projets Small BU : 1000k€		Remplacement des pompes à vide GA2	GA	80	Maintenance
		Retrofit réseau air comprimé M53	GA	100	Productivité
		Retrofit cabine de lavage UR1	GU	300	Productivité
		Divers obsolescence	GU	90	Maintenance
		Marquage laser BI5	GU	100	Productivité
		Autres projets small BU	GA/GU	130	Divers
		Remplacement des rooftops (phase 1 sur 3)	Distri	200	Productivité/RSE
Projets Small Distri : 500k€		Amélioration des espaces de travail	Distri	100	Productivité
		Petit matériels pick & pack process	Distri	70	Productivité
		Rénovation sol quai expédition	Distri	60	Sécurité
		Autres projets small Distri	Distri	70	Divers

10. Information sur le départ d’UPSA du LEEM (invitée : Laure Lechertier)

Le départ du LEEM est une nécessité stratégique pour UPSA afin d’avoir une représentation d’intérêts défendant le Fabriqué en France (1/2)

- La régulation du médicament (fiscalité, prix, volumes) pèse injustement sur les médicaments matures. La dynamique de la croissance des dépenses de santé est tirée par l’innovation et financée par les produits matures :
 - Prix : la régulation conventionnelle par les baisses de prix vise à dégager des marges de financement pour les produits innovants (Commission d’enquête Sénat, 2023). Les vagues de baisse de prix représentent environ 1 milliard d’euros chaque année.
 - Fiscalité : dépassement du montant M dû à la croissance des innovants. Leur poids dans la dépense a augmenté de 34%, passant de 8 Md€ en 2017 à 10,7 Md€ en 2024 . (CHIFFRES CLÉS DU MÉDICAMENT : Quel panorama en 2024 ? Assurance Maladie). En 2017, il y avait un traitement innovant supérieur à 100 000 euros, 21 en 2025 dont 10 supérieurs à 185 000 euros.
- Positionnement du LEEM dans ce contexte : promouvoir l’innovation et le progrès thérapeutique. Pas de défense des médicaments essentiels du quotidien à bas prix, de la souveraineté sanitaire et industrielle.
- UPSA défend l’intégration de l’empreinte territoriale dans la régulation du médicament pour valoriser la production en France et ses externalités positives (emplois directs/indirects, investissements...) au travers de deux leviers :
 - Prix : intégration du critère de l’empreinte territoriale dans la LFSS 2022(article 65)
 - Fiscalité sectorielle : intégration d’un critère de territorialité dans la clause de sauvegarde dans la LFSS 2026 (stratégie initiée dès 2022 qui a abouti)

→ Notre positionnement stratégique sur le Fabriqué en France nécessite une représentation au travers d’un syndicat aligné sur ces enjeux.



ART. 29

ASSEMBLÉE NATIONALE

N° 3336

21 octobre 2022

PLFSS POUR 2023 – (N° 274)

Commission

Gouvernement

SOUS-AMENDEMENT

N° 3336

présenté par

M. Laurence

à l'amendement n° 1897 de M. Christophe

ARTICLE 29

1 L'élaboration de la contribution due par chaque entreprise redevable est déterminée, à concurrence de 50 %, au prorata de son chiffre d'affaires relatif selon les modalités définies à l'article L. 138-11, à concurrence de 50 %, en fonction de la progression de son chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente et, à concurrence de 20 %, en fonction du lieu de production des médicaments concernés. Elle est soumise, si ce n'est, des entreprises redevables au titre de l'article L. 138-13. Les entreprises créées depuis moins d'un an ne sont pas redevables de la part de la contribution répartie en fonction de la progression du chiffre d'affaires, sauf si la création résulte d'une scission ou d'une fusion d'une entreprise ou d'un groupe. »

Le départ du LEEM est une nécessité stratégique pour UPSA afin d'avoir une représentation d'intérêts défendant le Fabriqué en France (2/2)

Tensions internes au LEEM depuis plusieurs années, cristallisée par la **nouvelle Gouvernance du Leem & le PLFSS 2026** et l'absence de représentation des intérêts des laboratoires avec ancrage industriel et activités de R&D en France.

Le 8 janvier 2026, lors d'un CA extraordinaire du LEEM, près de 30 laboratoires français ($\approx 1/3$ des membres) annoncent leur retrait, dont le G5 Santé (Sanofi, Ipsen, Pierre Fabre, LFB, Théa) de nombreuses PME/ETI industrielles et plusieurs groupes emblématiques, dont UPSA.

Suite à ces départs :

- **Le G5 annonce la création d'un syndicat** centré sur l'accès aux médicaments innovants et la R&D en France
- **L'AMLIS annonce la préfiguration d'un syndicat des produits matures**

Evaluation en cours de l'option de représentation la plus pertinente pour UPSA.

→ **Pas d'impact sur l'application de la convention collective aux salariés.**

Conséquences de la sortie du LEEM pour les salariés

Le fait qu'une entreprise quitte un syndicat patronal ne signifie **pas qu'elle cesse d'appliquer la convention collective**.

En droit du travail, ce n'est pas l'adhésion à un syndicat patronal qui détermine l'application d'une convention collective, mais **l'activité exercée par l'entreprise**.

Autrement dit, tant que l'entreprise exerce une activité relevant du secteur couvert par la convention collective de branche, celle-ci continue de s'appliquer aux salariés, même en cas de désaffiliation du syndicat patronal. Cela s'applique à la convention collective, aux accords de branche et aux dispositions de la convention collective sur les frais de santé et mutuelle.

Plus particulièrement sur les frais de santé et mutuelle, UPSA a un régime spécifique plus favorable qui continue de s'appliquer.

En quittant le LEEM, UPSA reste donc tenue d'appliquer **l'ensemble des règles étendues de la convention collective** et des accords de branche.

La désaffiliation n'a donc **pas d'impact concret sur l'application de la convention collective de branche** aux salariés de l'entreprise.



11. Bureau CSE : Présentation du budget du CSE de 2026

Avis favorable



Présentation Budget
2026.pdf

12. Bureau CSE : Information sur l'appartement de Capbreton

Dégât des eaux dû à la rupture du cumulus

Coût 12000€ avec prise en charge de 10000€ par l'assurance

Disponible début mars

EVOLUTION DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET INDUSTRIELLE

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

- Point à date Trimestriel booster

Résultat à fin décembre : 3,90%

14. 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 continue de gagner la part de prescription en novembre mais reperd de la part de marché côté délivrance en décembre, Doliprane revenant sur le devant de la scène médiatique.



Focus prescription

Prescriptions (nombre de prescriptions) vs l'an dernier			
Evol vs l'an dernier	nov'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
Doliprane	-20,1%	-8,3%	-7,7%
Generics (DCI)	-17,8%	-3,1%	-2,3%
UPSA	-15,0%	-0,9%	-0,4%
evol UPSA vs Doliprane	5,1%	7,4%	7,3%

* Depuis début 2025

** 12 derniers mois

Boîtes (nombre de boîtes prescrites) vs l'an dernier			
Evol vs l'an dernier	nov'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
Doliprane	-11,1%	-2,6%	-2,0%
Generics (DCI)	-11,3%	2,7%	3,7%
UPSA	-9,0%	0,7%	1,6%
evol UPSA vs Doliprane	2,1%	3,3%	3,5%

Source: GERS THIN
Dernières données disponibles – Novembre 25

Sell-out

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

* Depuis début 2025

** 12 derniers mois

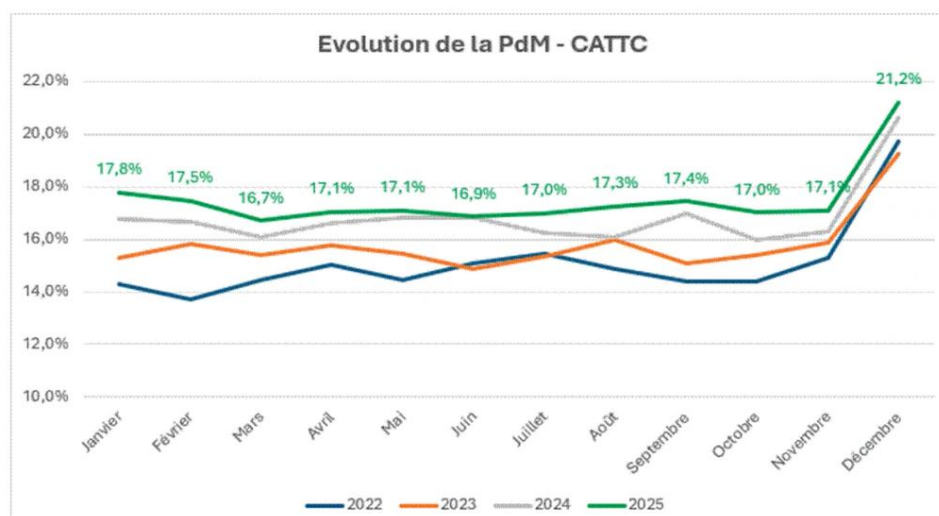
- UPSA reste devant la concurrence en part de prescriptions et boîtes prescrites par les médecins généralistes
- UPSA est derrière Doliprane en sell-out en Décembre (délivré en pharmacie) principalement lié aux forts investissements medias de Doliprane

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

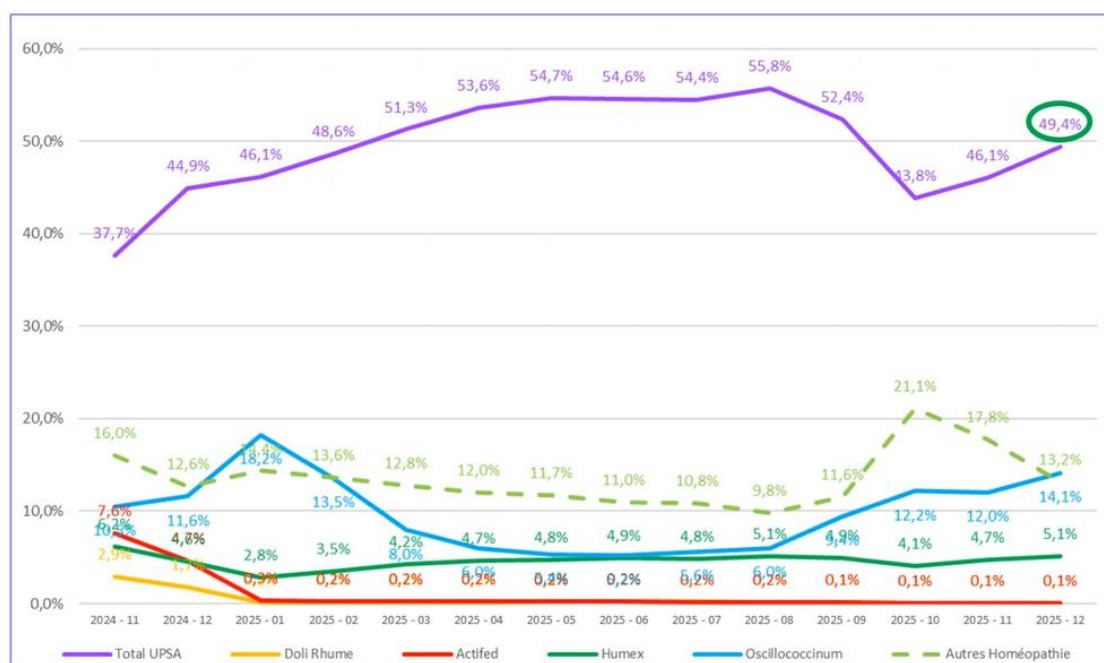


Catégorie	Sell-Out Décembre 25 (en CA TTC)				Sell-Out 2025 à date (en CA TTC)			
	Marché vs N-1	UPSA vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1	Marché vs N-1	UPSA vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1
Rhume / Etat Grippal (incl. Homéo)	12%	21%	33,5%	2,4pt	-4%	11%	34,0%	4,7pt
Sommeil	10%	6%	12,1%	-0,4pt	5%	2%	11,7%	-0,3pt
Vitamines	10%	4%	11,4%	-0,7pt	-2%	0%	11,0%	0,1pt
Digestion	13%	16%	52,2%	1,1pt	2%	10%	42,6%	3,0pt
Total OTC (hors Paracétamol)	11%	14%	21,2%	0,6pt	2%	6%	17,6%	0,7pt
Total Paracétamol & OTC	6%	6%	21,4%	0,0pt	-1%	-1%	20,3%	0,1pt

Depuis 4 ans, nous gagnons de la part de marché sur le total OTC.

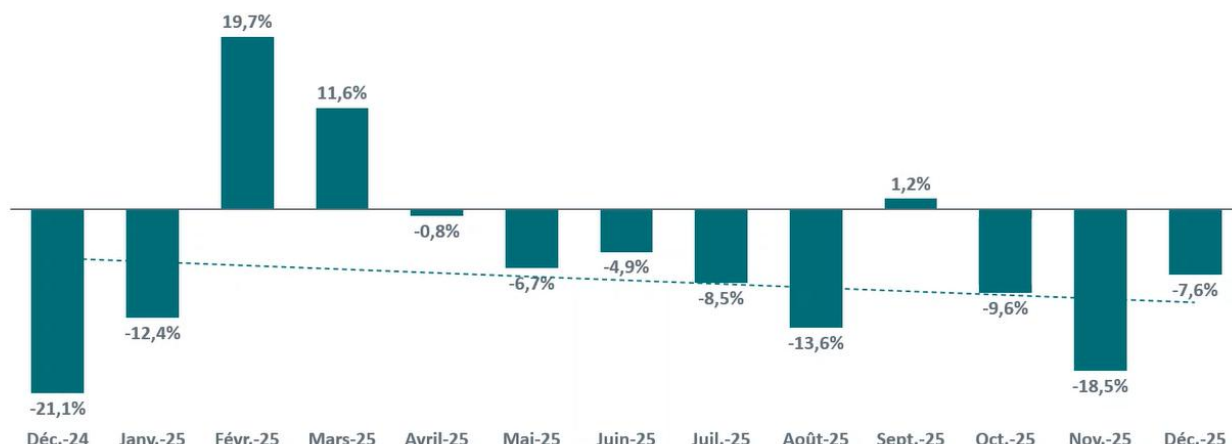


Rhume : Très belle performance de Fervex vs 2024 (+4,5pts)



Dynamique marché Maux Hiver EUROPE

Croissance
marché par
rapport à
l'année
précédente, %



Ventes UPSA à fin décembre 2025 (incluant Serelys)

In € K	Mois					Cumul 2025				
	Décembre	Vs B25 C	Vs B25 %	Vs A24 C	Vs A24 %	Année	Vs B25 C	Vs B25 %	Vs A24 C	Vs A24 %
France & FOT	23 317	1 828	8,5%	635	2,8%	200 199	-13 849	-6,5%	-3 223	-1,6%
Belgique	6 847	709	11,6%	520	8,2%	58 635	-5 430	-8,5%	806	1,4%
Suisse	4 214	402	10,6%	438	11,6%	34 328	-2 444	-6,6%	-683	-2,0%
Europe du Nord	11 061	1 112	11,2%	958	9,5%	92 963	-7 875	-7,8%	123	0,1%
Grèce	6 087	3 868	174,3%	4 000	191,7%	72 470	8 382	13,1%	8 041	12,5%
Italie	1 367	-784	-36,5%	821	150,3%	9 600	-2 379	-19,9%	-99	-1,0%
Espagne	1 800	518	40,4%	741	70,0%	14 437	-294	-2,0%	2 049	16,5%
Portugal	231	149	183,5%	238	-3265,4%	1 231	470	61,8%	423	52,4%
Europe du Sud	9 484	3 750	65,4%	5 800	157,4%	97 737	6 178	6,7%	10 414	11,9%
Russie	596	766	-450,2%	139	30,6%	12 576	1 092	9,5%	108	0,9%
CEE	2 005	891	80,0%	-266	-11,7%	25 000	-6 889	-21,6%	-5 477	-18,0%
Europe de l'Est	2 600	1 657	175,6%	-126	-4,6%	37 575	-5 798	-13,4%	-5 369	-12,5%
FSA	5 909	100	1,7%	-307	-4,9%	51 632	-4 422	-7,9%	-2 402	-4,4%
Vietnam	115	-1 595	-93,3%	-523	-82,0%	10 803	178	1,7%	1 034	10,6%
Arabie Saoudite	0	-220	-100,0%	0	*	475	-1 008	-68,0%	350	279,8%
Marché émergents	6 023	-1 715	-22,2%	-830	-12,1%	62 910	-5 252	-7,7%	-1 018	-1,6%
Chine	2 070	313	17,8%	226	12,3%	8 670	53	0,6%	6 217	253,4%
Maghreb	491	175	55,1%	-864	-63,7%	2 181	540	32,9%	-8 314	-79,2%
Allemagne	-2	-718	-100,3%	-2	*	1 506	-1 902	-55,8%	1 506	*
GB	29	-571	-95,1%	29	*	91	-2 909	-97,0%	91	*
USA	3 430	3 430	*	3 430	*	4 611	827	21,9%	4 611	*
Other	4 006	1 045	102,0%	2 472	1005,4%	8 807	4 555	24,4%	7 850	802,5%
TOTAL INTERNATIONAL	35 826	7 515	26,5%	8 916	33,1%	310 864	-16 718	-5,1%	9 903	3,3%
TOTAL GROUP	59 143	9 343	18,8%	9 551	19,3%	511 063	-30 567	-5,6%	6 681	1,3%

Situation des ruptures / retards de livraison

Marché	Origine	Désignation	Qté BO	Valeur BO	Ventes Moyennes 3 mois	Ventes Annuelles	Date de fin estimée	Cause principale	Resolution Plan
France	CMO Pharmaclair	POLYSILANE UPSA 150 GEL (12SAC) VTE FRA	15 187	78 972	75 369	775 540	27/02/2026	Fournisseur	Expédition suspendue en raison d'un problème de qualité - en attente du calendrier de livraison actualisé du fournisseur pour le premier trimestre 2026.
Suisse	Gascogne	CO-DAFALGAN COMPR EFFERV 500MG 16 SUJ	1 218	1 159	5 500	62 000	28/01/2026	Prévisions des Ventes	Surventes au cours des 3 derniers mois +20 % - Expédition le 23 janvier - Livraison le 26 janvier - Disponible à la vente le 28 janvier
Belgique	Gascogne	UPS VIT C 1000MG ORANGE (20STICKS) BE	4 838	8 969	4 000	39 000	TBC	Prévisions des Ventes	Importantes surventes fin 2025 - Nouvelle production demandée en urgence - en attente de confirmation - sera expédiée en conséquence
Belgique	CMO	SERELYS INCOCONTROL CAP (3BLx10) BE/LU	1 200	7 200	6 500	68 000	09/02/2026	Prévisions des Ventes	Rupture de stock fin 2025 - Prochaine livraison prévue le 6 février - Sera expédié en conséquence

Les volumes de production Agen

Volumes Budget 2025

340,2 Millions d'unités

Réel 2025

314.2 Millions d'unités

Activité WE 2026

[illegible]

Plan de charge S15

	Besoin	Validé
Tubes 1	24	
Tubes 3	16	
Pilulier 2	16	
Chaine 17	24	
Chaine 19	8	
Chaine 22	24	
BOX4	24	
Module 5/3	16	
Module 5/4	24	
Module 8	16	

En cours de mise en place avec les services concernés
Appel à volontariat en cours

15. Pour FO : Quels sont les principaux risques identifiés à court et moyen terme en ce début d'année 2026 pour Upsa (marchés, coûts industriels, changes, concurrence) ?

Le contexte début 2026

✓ Les principaux risques et enjeux externes :

- ✓ L'évolution des marchés du paracétamol & des maux de l'hiver,
- ✓ L'évolution de nos parts de marché sur la prescription
- ✓ Le moratoire 2027-2030 Des décrets qui pourraient nous impacter, LFSS
- ✓ Les conséquences sur les niveaux de stocks

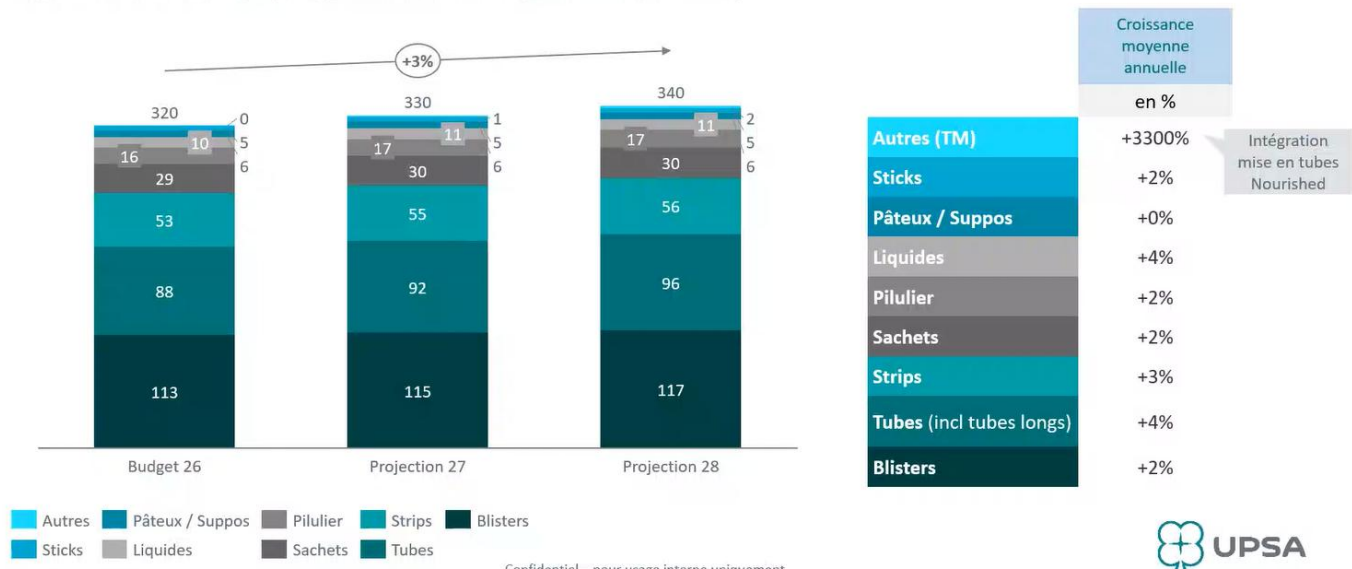
✓ Les principaux risques et enjeux internes :

- ✓ La sécurité
- ✓ La capacité de nos fournisseurs d'articles de conditionnement, notamment sur nos lancements
- ✓ L'agilité des sites pour répondre aux besoins du plan conquête
- ✓ Le respect des objectifs de nos projets de transformation et d'amélioration continue pour contenir les inflations dans un contexte de volume stable

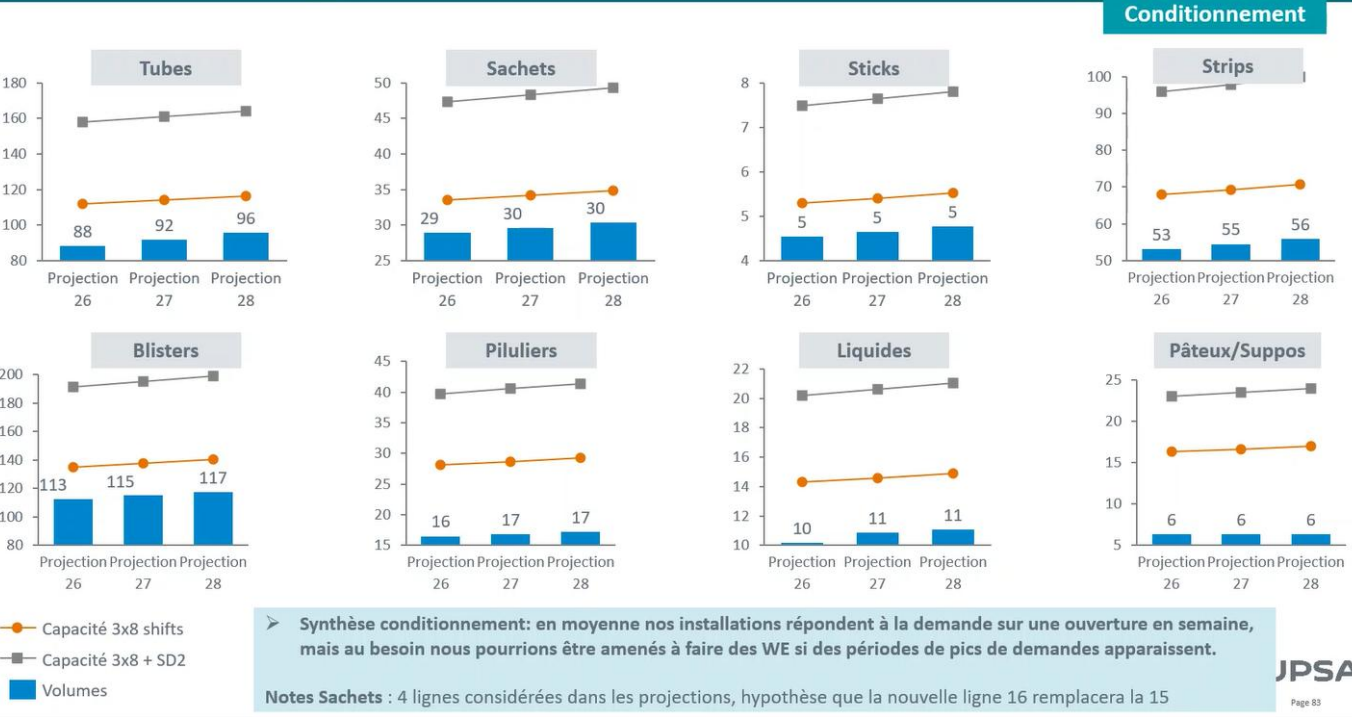
16. Pour FO : Comment la direction analyse-t-elle l'écart durable entre la trajectoire financière et la baisse des volumes industriels observée à AGEN ?

Mise à jour des projections de volumes par ateliers

Projection des volumes d'Agen par type de conditionnement (B26 – 2028 ; en M unités)



Cette mise à jour des projections des volumes a permis de projeter la saturation des lignes pour déterminer les besoins en investissements (1/2)



Focus sur l'évolution des effectifs industriels

Depuis le démarrage du Plan Stratégique, l'entreprise a **renforcé ses effectifs de production plus rapidement que la trajectoire initiale**, afin d'accompagner la hausse des besoins de production des années passées.

En 2025, la contraction sectorielle nous a conduit à revoir nos volumes pour les ajuster aux besoins du marché tenant compte des stocks déjà disponible. Nous repartons sur un prévisionnel de 3% de croissance des volumes annuels

Dans ce contexte, les effectifs de production sont stabilisés à près 1200 personnes en maintenant un socle de compétences robuste (95% de CDI).

Cette trajectoire repose sur :

- Un remplacement adapté des départs à la retraite pour servir la sécurisation de nos compétences
- Un recours à l'intérim en baisse mais permettant d'accompagner les fluctuations de l'activité.
- L'activation de gains de productivité, permettant de soutenir la poursuite de l'activité avec des effectifs CDI stables



Malgré un ralentissement des volumes de production en 2025 lié à une faible pathologie sur nos marchés et à des stocks reconstitués fin 2023, les volumes produits à Agen ont augmenté de +41 millions d'unité depuis 2021

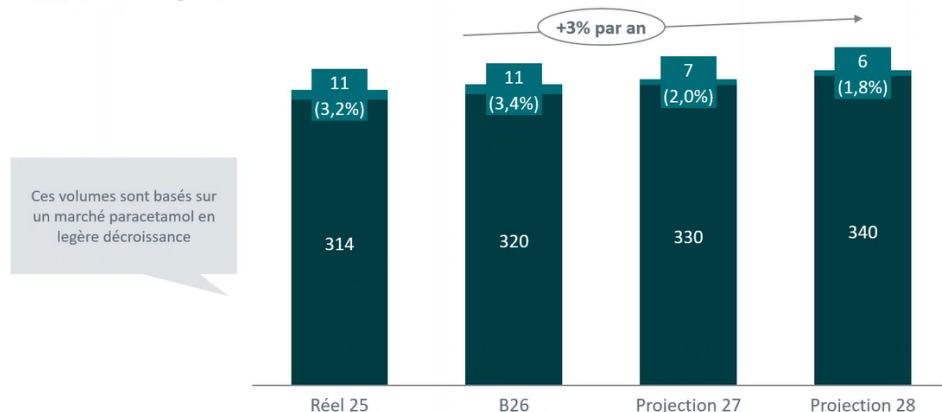
Evolution des volumes de production à Agen (réel 21-25, en millions d'unité)



Les projections de volume 2026-2028 rebasées sur le réel 2025 et en tenant compte du stock actuel (4,5 mois) maintien d'une croissance des volumes de 3% par an avec une baisse progressive des volumes produits hors

Projection des volumes internes d'Agen et Partenaires extérieurs (CMO) (2025-2028, millions d'unités), incluant Sérélys

■ Production CMO
■ Production Agen



17. Pour FO : Quel est le niveau de visibilité actuel sur le plan de charge industriel à 12–24 mois ?

Voir point 16

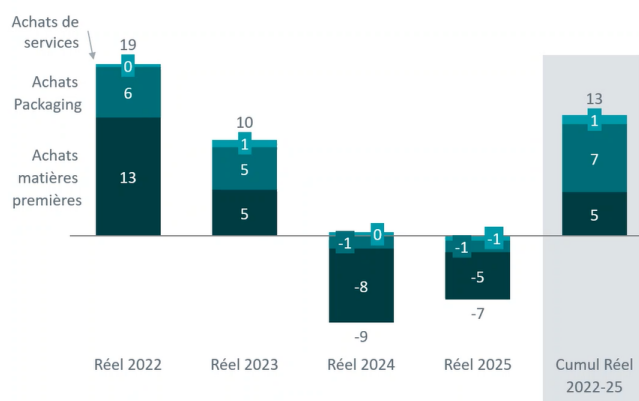
18. Pour FO : Quelles actions sont envisagées pour sécuriser le volume d'activité et l'occupation des équipements ?

Voir point 16

19. Pour FO : Évolution des coûts industriels (énergie, matières premières, main-d'œuvre, maintenance) sur 2024–2026 pour le site industriel agenais

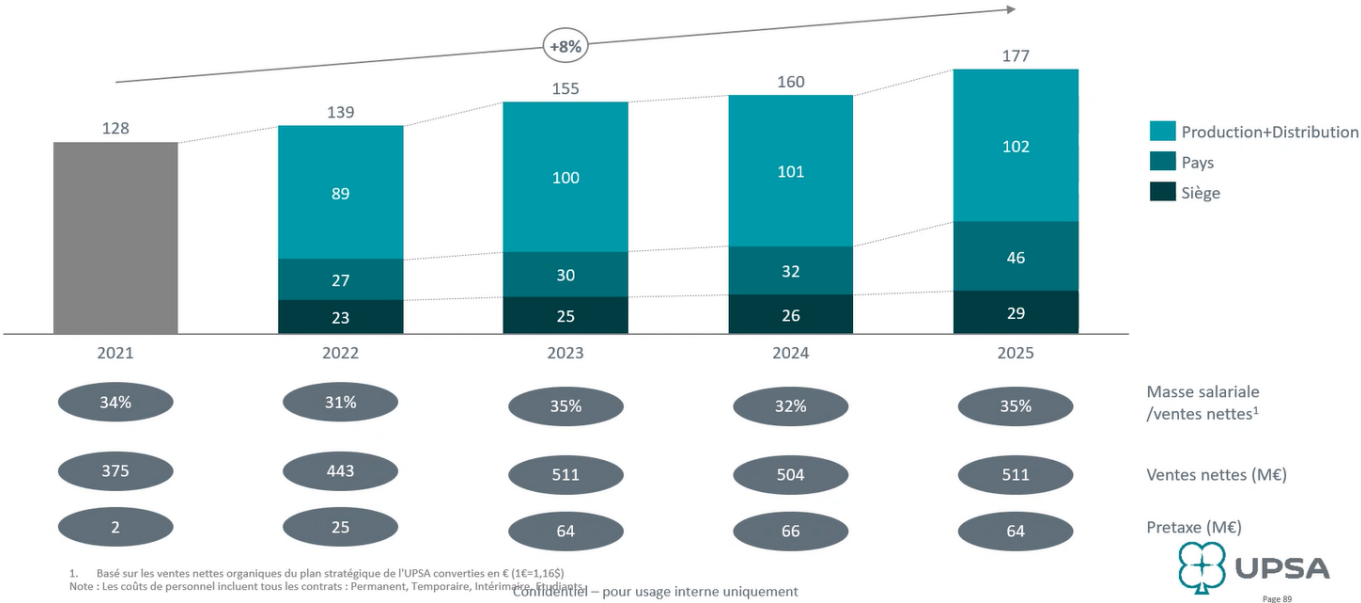
La renégociation de nos achats en 2024 et 2025 (-16M€) a permis de compenser la moitié de la forte inflation cumulée en 2022 et 2023

Inflation UPSA (2022-2025, M€)



Nos coûts de personnel ont évolué de 8% par an en moyenne entre 2021 et 2025

Evolution des coûts de personnel chargés sur la période 2021-2025 (m€)



L'évolution des coûts des énergies et de maintenance

	Réel 2024	Réel 2025	Budget 2026
Energies	4.548 K€	4.314 K€	4.552 K€
Coûts de Maintenance (STI & BU)	8.442 K€	8.278 K€	7.859 K€

20. Pour FO : Quelle est la vision de la direction sur les effectifs cibles à moyen terme, en lien avec l'évolution de l'activité industrielle ?

Voir point 16

21. Pour FO : Quelles marges de manœuvre restent identifiées pour préserver la compétitivité industrielle d'AGEN ?

- ✓ Notre compétitivité future s'appuiera sur notre capacité à :
 - ✓ transformer notre culture HSE en intégrant les dimensions physiques et psychologiques,
 - ✓ mettre en place une GEPP opérationnelle,
 - ✓ déployer un modèle de leadership et de pratiques managériales,
 - ✓ simplifier et décomplexifier nos processus en intégrant la digitalisation,
 - ✓ réussir nos projets de transformation,
 - ✓ optimiser nos projets d'investissements,
 - ✓ améliorer notre TRS,
 - ✓ exécuter notre programme d'optimisation des coûts,
 - ✓ accélérer notre plan d'internalisation,
 - ✓ améliorer nos délais de libération,
 - ✓ soutenir les marchés par le développement de nouveaux produits,
 - ✓

22. Pour la CGT: Lors du CSE du mois de décembre, en réponse du point 13 la direction a présenté un tableau récapitulatif des temps d’ouverture de Chaîne pour les périodes Q1 et Q2 2026.

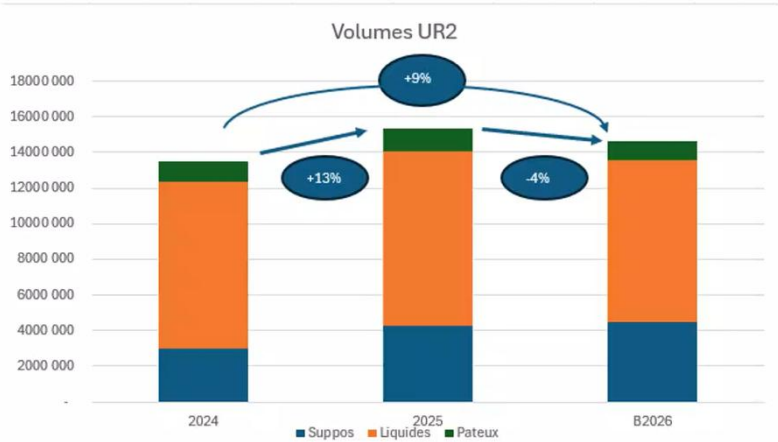
- Pouvez-vous nous expliquer les méthodes de calculs de ces temps d’ouverture ?
- S’agit-il de moyenne faite sur la période ?
- A l’aide du plan de conditionnement GA1 nous avons pu calculer des moyennes d’ouverture différentes de celles présentées pour la période Q1 :
 - Pilulier 2 moyenne à 6 au lieu de 16
 - Chaîne 15 moyenne à 6,66 au lieu de 16
 - Tube 3 moyenne 18 au lieu de 24
- Pouvez-vous nous expliquer ces différences ?
 - ✓ La vision présentée lors du CSE du mois de décembre était une tendance sur le trimestre.
 - ✓ Cette planification a évolué depuis début décembre
 - ✓ Vous trouverez ci-dessous la planification réactualisée semaine par semaine

Vue à aujourd’hui

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Tube 3	0	MOP	24	24	24	24	24	24	24	8	8	0	16	24	16	16	16	0	0	24	16	16	16	16	16	16
Pilulier 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	24	16	8	8	16	24	16	24	24	24	16	16	MOP	16	16	16
Chaîne 15	0	0	0	0	8	16	16	24	8	16	8	16	8	8	0	0	0	0	0	0	0	16	16	24	24	24

23. Pour FO : Les salariés de l’UR2 s’inquiètent sur la volumétrie depuis plusieurs mois
Quelles sont les perspectives industrielles du secteur ?

	2024	2025	B2026
Suppos	3 002 688	4 251 108	4 497 188
Liquides	9 342 630	9 784 595	9 060 940
Pateux	1 162 459	1 287 872	1 099 500
TOTAL	13 507 777	15 323 575	14 657 628



✓ Projets UR2 : réinternalisation sirop Depon, étude carbocisteine et phytovex, développement Polysilane,.

24. Pour la CGT : Quels sont les futurs objectifs de rentabilité vs volumes prévus sur les formules de Prégabaline et Gabapentine ?

Rappels sur la stratégie d'UPSA sur prégabaline et gabapentine :

- ✓ Prégabaline et Gabapentine : font partie de la liste des médicaments stratégiques d'un point de vue industriel et sanitaire (MSIS). UPSA va produire ces 2 médicaments dans le cadre du moratoire 2025-2026 sur le prix du paracétamol.
- ✓ Par ailleurs, l'internalisation des 2 médicaments répond à la stratégie d'UPSA du "fabriqué en France".

Volumes :

- ✓ Pour 2026, l'objectif est de répondre au moratoire, les volumes de lancement seront des volumes de "sécurité" sur un marché du générique concurrentiel
- ✓ À partir de 2027, et après une première phase de lancement, les perspectives de croissance commerciale sur ces 2 molécules seront précisées

25. Pour Sud-Chimie Solidaires : La mise en redressement judiciaire de Ipsomedic devrait entrainer des retards sur la future usine Ipsophène. Avez-vous des informations ? Ces difficultés de la maison mère ne vont elle pas mettre en péril Ipsophène ?

UPSA : acteur de la souveraineté sanitaire – contribution à la réintégration en France d'une filière du paracétamol de bout en bout – Focus Ipsophène (1/2)

Le projet Ipsophène : point de situation

- **Ipsophène**, fondée en 2021, est une entreprise industrielle française dont l'objectif est de produire de façon souveraine le principe actif du paracétamol en France et contribuer à l'indépendance sanitaire du pays. L'objectif annoncé est de produire 3000 tonnes de paracétamol par an.

Le procédé industriel qu'elle doit utiliser pour la production de paracétamol a été développé par **Ipsomedic** (accord de licence d'exploitation) et repose sur une fabrication disruptive en flux continu, plus rapide et moins génératrice de déchets que les méthodes classiques de production de paracétamol.

Le 22 septembre 2025, le préfet de région Occitanie et préfet de Haute-Garonne a délivré à Ipsophène une autorisation environnementale qui permet l'installation et l'exploitation d'une unité de fabrication du principe actif du paracétamol à Toulouse sur l'île d'Empalot (site ArianeGroup). Elle a été accordée après une consultation publique de trois mois.

- **Ipsomedic**, fondée en 2019 située à Aubagne dans les Bouches du Rhône, est une entreprise française spécialisée dans la recherche et le développement de procédés innovants pour la fabrication de principes actifs pharmaceutiques, en utilisant des technologies de chimie **en continu**.

Elle a été placée en redressement judiciaire le 17 novembre dernier et cherche des repreneurs (17 personnes concernées, CA de 630 ke)



UPSA : acteur de la souveraineté sanitaire – contribution à la réintégration en France d'une filière du paracétamol de bout en bout – Focus Ipsophène (2/2)

Ipsophène ne dépend pas directement du fonctionnement commercial d'Ipsomedic pour son projet industriel.

Le **projet d'usine de paracétamol à Toulouse** demeure **maintenu et n'est pas remis en question par la situation judiciaire d'Ipsomedic**.

Ipsophène a acquis une licence d'exploitation du procédé et, même en cas de liquidation, prévoit de **travailler avec d'autres sous-traitants** pour compléter les tests et finaliser sa ligne de production. Ils ont déjà commencé la poursuite des travaux de développement avec l'entreprise SYENSQO.

Néanmoins, cette situation complexifie les discussions financières et industrielles. Le capex nécessaire est de 52 millions d'euros :

- 28 millions d'euros ont été déjà souscrits : Région Occitanie, Acteurs industriels, banques.
- Il reste 24 millions : 2 millions France 2030 et 22 millions à financer via des fonds d'investissements

UPSA a mis en place un plan d'affaires publiques auprès des parties prenantes (Gouvernement – BPI- région Occitanie) pour accompagner Ipsophène.

La date de production du paracétamol par Ipsophène est prévue au T4 2027.

26. Pour FO : Point d'avancement sur les discussions avec SEQENS concernant la production d'APAP à Roussillon.

- Quelles perspectives d'intégration de cette matière première dans les produits UPSA (volumes, calendrier, impact économique) ?

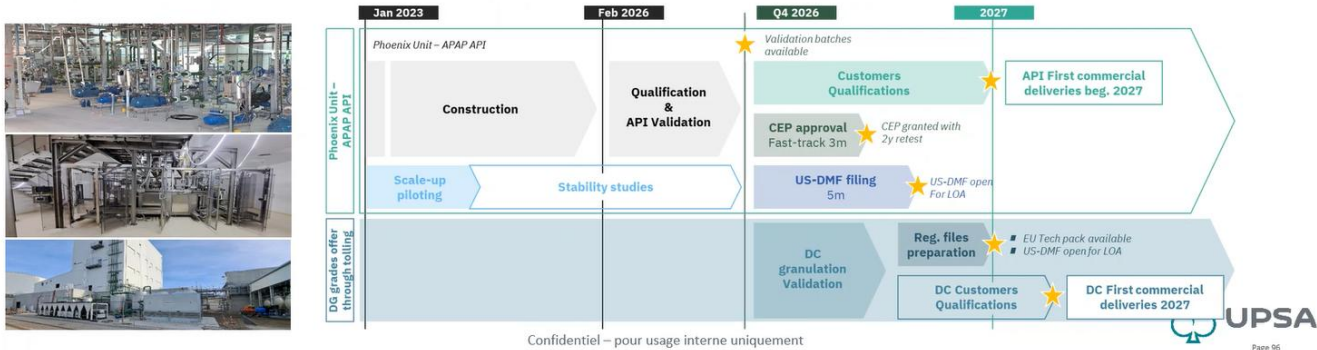
UPSA : acteur de la souveraineté sanitaire – contribution à la réintégration en France d'une filière du paracétamol de bout en bout – Focus Seqens

Le Projet Seqens :

+ L'investissement dans le projet Seqens est lié au premier moratoire de trois ans sur le prix des médicaments à base de paracétamol de 2022 à 2024. Il a permis de stabiliser le prix du paracétamol sur cette période, les prix étaient censés diminués de -10 %, impactant directement notre rentabilité.

+Etat d'avancement :

- Q1/Q3 2026 : Phase 2 : Qualification et validation du principe actif / lots de validation disponibles en février 2026
- Q4 2026 : Phase 3 : Qualification clients
- Q1 2027 : première production commerciale du principe actif du paracétamol : janvier 2027



27. Pour FO : Nous vous demandons la présentation du CAPEX 2026

Voir point 9

28. Pour Sud-Chimie Solidaires : Projet Beta 02 3 tubes. Quel est l'intérêt de cette nouvelle présentation ? Nous détenons une bonne part de marché en France. Pourquoi l'exportation vers des nouveaux pays semble au point mort ?

Situation Actuelle :

Citrate de betaine 2T*10 Pharma (Beta02 = 2g Citrate) vendu en France + arôme menthe (Beta100)

Citrate de betaine Stick Food (Beca 01 = 400mg Citrate+ 120mg calcium) vendu en France, Belgique, ARS, Vietnam

Digest Forte 2T*10 Food (Beca 03= 2g Citrate + 120mg calcium) vendu en Belgique



Le projet n'est pas encore validé, il dépend encore de plusieurs paramètres financiers et industriels.

Aujourd'hui nous devons aller chercher de la croissance profitable sur cette marque qui a un gros potentiel en France. Le stockage chez le patient pourra permettre d'augmenter la consommation, surtout en dehors du pic saisonnier des fêtes de fin d'année. 42% des personnes souffrants de digestion difficile achètent déjà 2 boîtes, ce qui démontre la volonté de stocker de la part des consommateurs.

Le format x30 est déjà enregistré sur l'AMM.

Aujourd'hui, seule la Belgique a réussi, avec une modification de la formule, à lancer le Citrate en complément alimentaire

29. Pour Sud-Chimie Solidaires : Le PARA 126 deviendrait du PARA 168 après le retrait du dioxyde de titane ; D’autres produits sont-ils concernés ?

La reformulation du dafalgan500 gélule consiste à améliorer le temps de dissolution et supprimer le dioxyde de titane dans les gélules.
Ceci concerne les codes Morin et produits ci-dessous :

Code Morin Actuel	Code PF actuel	Désignation	Nouveaux Code PF	Nouveaux Code Morin
Para56	1149531	Dafalgan 500 Gélule 2bl*8	1500488	Para149
Para56	1381068	Dafalgan 500 Gélule 2bl*8 OTC	1500566	Para149
Para56	1086598	Dafalgan 500 Gélule 10bl*10 HOP	1500482	Para149
Para126	1407583	Dafalgan 500 Gélule EHPAD 1tb*16	1500469	Para168
Para56	1086606	Effergalgen 500 24 gélule ESP	1500814	Para149
Para56	1345103	Effergalgen 500 caps 2Bl*8 FA	1500886	Para149

L'ensemble de nos formules ne contiennent plus de TiO2 à l'exception du Doxy cps sec et du Para102 Para+Cod Sec

30. Pour FO : Depuis la dotation des nouveaux PC, des soucis apparaissent dès lors où la caméra est utilisée, coupant la connexion. Les premiers échanges ont débuté avec l’IT

- Le problème est-il résolu à ce jour et avons-nous une idée du nombre de personnes impactées ?

❖ Dysfonctionnement de TEAMS

- Ce problème n’est pas lié aux nouveaux PC qui sont en circulation depuis Septembre 2025
- Il s’agit de la version Teams de fin novembre qui présentait une anomalie aléatoire. Nous avons ouvert un incident auprès de Microsoft.
- Les versions suivantes, qui sont mises à jour automatiquement, ont corrigé le problème pour tous les clients de Microsoft

❖ Pavé numérique externe

- Les demandes se font auprès du support IT



❖ Nous rappelons que les nouveaux PC n’ont pas vocation à être utilisé pour des activités professionnelles depuis le domicile

SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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



Indicateurs CSSCT
2025.xlsx

32. Pour la CGT : Point à date sur l’état d’avancement sur le recrutement des responsables HSE

- ✓ Le contrat proposé est un CDD, car le candidat a un projet personnel à plus long terme qui ne lui permet pas dans l’immédiat de s’engager sur un CDI.
- ✓ Ce choix nous permet de bénéficier de ses compétences sans compromettre ses objectifs personnels.
- ✓ Il s’agit d’une solution « gagnant-gagnant » : elle répond à notre besoin immédiat et respecte les aspirations du candidat.
- ✓ Notre stratégie reste orientée vers la stabilité et le renforcement durable de l’équipe.
- ✓ Nous continuons à travailler activement pour renforcer l’équipe en CDI.

33. Pour la CGT : Point de suivi de l'organisation du service EHS :

- Il était annoncé un travail collectif, accompagné du service RH, au sujet des enjeux et de la raison d'être de l'équipe HSE et prévoyant d'identifier les irritants, les attentes et les besoins, et pour travailler collectivement sur l'organisation du travail
- Les modalités d'accompagnement des nouveaux responsables HSE sur les périmètres que les responsables actuels ne pilotaient pas restaient à définir. Quel est l'avancement aujourd'hui ?
- Un état mensuel des sujets les plus importants à déprioriser devait être réalisé. Qu'en est-il ?

Accompagnement de l'équipe :

- ✓ Dans la continuité d'accompagnement de l'équipe sur un travail collectif sur la « raison d'être HSE » réalisé en Sept-Oct. 2025, nous avons en Nov.-Déc. contacté et rencontré 3 prestataires en mesure de répondre à notre besoin
- ✓ Les 1^{ers} retours que nous avons obtenus ont demandé d'être retravaillés pour y détailler la méthodologie.
- ✓ Nous avons relancé en début d'année les prestataires afin de pouvoir partager les propositions d'ici mi-février avec le service de santé au travail.

Gestion des priorités :

- ✓ Nous avons concentré notre énergie et nos ressources sur les sujets clés suivants : gestion des AT, PAT et SAR, analyse des risques et formations obligatoires.
- ✓ Certains sujets ont fait l'objet d'un ajustement de planification notamment l'audit assureur reporté en juin 2026 / Fin de la campagne de mesures d'air 2025 planifiée en S04 et S05 2026 / finalisation du diagnostic pénibilité reporté à fin mars 2026.



34. Pour la CGT : Comment va se dérouler le pilotage du futur budget HSE pour 2026 ?

- Compte tenu du sous-effectif actuel dans le service, qui va réaliser les arbitrages HSE dans les différents secteurs de l'entreprise ?
- Quelles vont être les priorités pendant la transition ?
- Quel est le périmètre du nouveau consultant responsable HSE externe ?
 - ✓ Seul le suivi administratif budgétaire est impacté par la situation de l'organisation HSE. Dans ce cadre-là, une montée en compétence de la secrétaire assistante, accompagnée par la direction HSE et les équipes CGI, permet de reprendre progressivement le suivi budgétaire.
 - ✓ Il n'y a aucun changement sur le pilotage, les arbitrages et priorisation budgétaire, qui sont de la responsabilité de la direction HSE en lien étroits avec les directions des différentes BU.
 - ✓ Nous n'avons pas accueilli de nouveau consultant responsable HSE externe.

35. Pour la CGT : La courbe d'évolution du taux de gravité présentée en décembre dans le cadre des indicateurs d'intéressement, révèle un taux de gravité mensuel inférieur à 0,45 sur les mois de juin et septembre. Or, l'accord prévoit qu'un bonus mensuel de 0,05 % est alloué pour chaque mois où le taux constaté est inférieur ou égal à la cible de 0,45. Dans ces conditions, le résultat du critère d'intéressement est 0,1 et non 0 comme l'affiche la Direction

- Nous vous demandons le respect de l'accord d'intéressement
 - ✓ Nous confirmons que nous avons bien eu, en 2025, 2 mois avec un TG < à 0.45.
 - ✓ Les suivis partagés lors des précédents CSE sur l'intéressement n'avaient pas intégré ces données.
 - ✓ Ces éléments ont été réintégrés dans le suivi 2025 et représentent 0.1% d'intéressement (voir slides suivantes).

36. Pour la CGT : Il a été partagé lors d'un précédent CSE que seuls les accidents avec arrêt ayant des conséquences physiques était transmis à Taïsho, sans autre niveau de détail
- Combien en avez-vous déclaré et lesquels à Taisho pour 2025 ?
 - ✓ Les AT sont déclarés selon les pratiques de notifications propres à Taisho et communes aux autres sites industriels à travers le monde. Dans les pratiques du groupe Taisho, les AT physiques significatifs sur le poste de travail sont répertoriés par Taisho. Cette définition pourra évoluer dans l'avenir.
 - ✓ Nous avons eu 12 accidents de cette typologie en 2025
37. Pour la CGT : Où en sont les travaux pour établir un protocole éthique et méthodologique collégial pour le pré-diagnostic et le traitement des alertes (harcèlement, souffrance au travail) ?
- ✓ Le diagnostic de Plein Sens est en cours de finalisation
 - ✓ Le processus de traitement des alertes fera l'objet d'un futur plan d'actions, avec notamment la mise en place d'un protocole éthique et méthodologique sur la base des recommandations de Plein Sens
 - ✓ Il est prévu une présentation au comité RPS du 17 février puis lors du CSE du mois de février
38. Pour la CGT : Concernant les alertes éthiques de novembre et janvier :
- Quel est l'avancement des enquêtes ?
 - Les entretiens liés à l'alerte éthique de novembre sont-ils terminés ?
 - Pouvez-vous nous donner une information sur la suite donnée à cette procédure ?
- Voir point 39
39. Pour FO : Point à date sur l'enquête déployée prise en charge par le service RH portée à connaissance des OS, via certains élus fin novembre 2025. Combien d'entretiens effectués ? Quel secteur concerné ? Présentation des conclusions ou explications à date du contexte et des enjeux

Enquête Interne n°1 – Synthèse

SIGNALEMENT	MÉTHODOLOGIE	ENTRETIENS	CONCLUSIONS
- Des signalements ont été réalisés auprès des RRH en date des 4, 9 et 11 décembre 2025 concernant des comportements inappropriés et des difficultés relationnelles - Une préanalyse a été déclenchée à la suite de laquelle une enquête interne a été ouverte en vue de recueillir les témoignages des victimes présumées, témoins et des mis en cause présumés	<u>Questionnaires d'entretien</u> - objectivité des questions - assurer une approche homogène pour l'ensemble des entretiens - couvrir l'ensemble des thématiques pertinentes au regard du signalement <u>Périmètre et principes de l'enquête</u> - neutralité et impartialité - confidentialité des échanges - respect des personnes entendues <u>Information puis convocation individuelle aux entretiens :</u> - Information sur la possibilité de se faire assister - Information sur la possibilité de proposer des personnes à entendre qui pourraient apporter un éclairage utile	<u>Déroulement de l'enquête</u> - Information des OS Oct/Nov - Information CSE le 27/11/2026 - Entretiens conduits dans le cadre de la préanalyse puis de l'enquête auprès de 10 collaborateurs : - Victimes présumées : 21/11, 03/12, 04/12, 09/12, 11/12 - Témoins : 16/12, 17/12, 16/01, 27/01, 28/01 - Mis en cause présumés : 21/01, 22/01 <u>Principes rappelés lors de l'entretien</u> - confidentialité, neutralité et impartialité - principe du contradictoire - objectifs de recueil des faits perceptions et éléments contextuels <u>Les comptes rendus / retranscriptions d'entretiens</u> sont adressés à chaque salariés pour validation.	Les conclusions seront portées à la connaissance des personnes impliquées lors d'entretiens de restitution <u>Constats et analyse issus des entretiens</u> EN COURS D'ANALYSE
SYNTHESE & ACTIONS	EN COURS D'ANALYSE		

Enquête Interne n°2 – Synthèse

SIGNALEMENT	MÉTHODOLOGIE	ENTRETIENS	CONCLUSIONS
- Un signalement a été réalisé auprès du management en date du 24/12 concernant un comportement inapproprié et des gestes déplacés - Une préanalyse a été déclenchée à la suite de laquelle une enquête interne a été ouverte en vue de recueillir le témoignage du mis en cause et de ses potentiels témoins	Questionnaires d'entretien - objectivité des questions, - assurer une approche homogène pour l'ensemble des entretiens - couvrir l'ensemble des thématiques pertinentes au regard du signalement. Périmètre et principes de l'enquête - neutralité et impartialité, - confidentialité des échanges, - respect des personnes entendues, Information puis convocation individuelle aux entretiens : - Information sur la possibilité qu'ils ont de se faire assister - Information sur la possibilité de proposer des personnes à entendre qui pourraient apporter un éclairage utile	Déroulement de l'enquête - Information CSE le 13/01/2026 - Entretiens conduits dans le cadre de la préanalyse puis de l'enquête auprès de 5 collaborateurs : • Victime présumée, 06/01 • 3 Témoins , 08/01 • Mis en cause, 16/01 Aucun témoin n'a été proposé lors de l'entretien avec le mis en cause Principes rappelés lors de l'entretien - confidentialité, neutralité et impartialité - principe du contradictoire - objectifs de recueil des faits, perceptions et éléments contextuels, Les comptes rendus / retranscriptions d'entretiens sont adressés à chaque salariés pour validation.	Les conclusions seront portées à la connaissance des personnes impliquées lors d'entretiens de restitution – à partir du 02/02 <u>Constats et analyse issus des entretiens</u> En cours de restitution
SYNTHESE & ACTIONS		La mise en œuvre des actions collectives et individuelles visera à préserver l'environnement de travail, la santé et la sécurité des salariés concernés et à renforcer la régulation collective et individuel des relations de travail. Les mesures de prévention à mettre en œuvre sont en cours d'analyse et restitution. Confidentiel – pour usage interne uniquement	

40. Pour FO : Point à date sur la communication du président du CSE aux élus datée du 13 janvier 2026, informant du déclenchement « d'une enquête gérée par les services RH, sur des comportements et agissements contraires à notre éthique ayant un impact sur les conditions de travail ». Quel secteur concerné ? Quels contexte et enjeux ? Comment la direction a-t-elle « capté » cette situation ? Quelle date de fin d'enquête envisagée ?

Voir point 39

41. Pour la CGT : Auparavant nous suivions des indicateurs mensuels avec Axis Mundi, portant sur leur intervention. Pouvons-nous avoir ces mêmes indicateurs mensuels avec Sens et Cohérence ?

✓ Nous intégrerons ce suivi dans les indicateurs HSE 2026 qui vous sont présentés tous les mois en CSE.

42. Pour la CGT : Quels mesures conservatoires ont été engagées et quels aménagements ont été réalisé face à la problématique d'ergonomie de la nouvelle plieuse 11cm plus haute que l'ancienne et source de TMS ?

✓ Une plateforme a été mise en place pour répondre à la problématique de hauteur de chargement de la plieuse avec une poignée sur le montant droit pour faciliter la montée et descente de celle-ci.

✓ Les prochaines étapes pour améliorer l'ergonomie du poste sont :

- Déplacer le tuyau d'aspiration du DCE qui entrave le passage en le centrant au-dessus de l'ensacheuse pour faciliter le démontage de celui-ci par la même occasion (avant le 15 février)
- Modéliser un nouveau carter en 3D (sur la face avant de l'encartonneuse) pour gagner de l'espace afin de permettre le chargement du magasin boîtes (courant février).
- Valider la solution avec les équipes opérationnelles pour lancer la commande (fin février)

43. Pour FO : Un projet a été initié pour la mise en place d'exosquelettes sur La Plaine. Les prestataires sont venus réaliser des essais au plus proche du terrain, avec un accueil positif des salariés.

- Point à date sur la démarche de manière globale ?
 - ✓ Etude réalisée mi-2025 pour la distribution et des tests ont été réalisés avec 2 fournisseurs en présence de membres du CSSCT.
 - ✓ Un premier cycle de tests d'exosquelettes a été réalisé début 2025 sur le terrain, avec un accueil globalement positif des salariés.
 - ✓ Des échanges ont ensuite eu lieu avec la Médecine du Travail et un ergonome externe pour analyser les solutions.
 - ✓ Les avis restent partagés, notamment en raison de points de vigilance sur un possible déplacement des contraintes physiques.
 - ✓ Dans ce contexte, aucune décision de mise en œuvre ne peut être prise immédiatement.
 - ✓ La démarche se poursuit en veille active, en lien avec les équipes, les fournisseurs et l'appui des experts du service de santé au travail.

44. Pour la CGT : Pour 2026, nous souhaiterions suivre des indicateurs trimestriels concernant le recours à l'intérim et les données d'accidentologie associés

Voir point 8

45. Pour la CGT : A notre connaissance il n'y a plus qu'un IPRP interne désigné par l'employeur et conformément à la réglementation, envisagez-vous de faire une info/consult pour que la direction désigne d'autres IPRP ?

- ✓ Pour mémoire le recours à un IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) n'est obligatoire que lorsque l'entreprise n'a aucune compétence désignée en prévention via un « salarié compétent ».
- ✓ L'organisation actuelle dispose officiellement d'un « salarié compétent » et désigné conformément à la réglementation.
- ✓ Nous rappelons également qu'il n'existe aucun quota réglementaire de « salarié compétent »

- ✓ Nous nous sommes engagés lors de nos précédents échanges à présenter la future organisation cible HSE, en respectant comme nous l'avons fait par le passé, le processus de désignation d'un ou plusieurs salariés compétents tel qu'exigé par le code du travail (article L.4644-1).

46. Pour FO : Quelles sont les actions de prévention en cours ou programmées pour 2026 en termes de conditions de travail et prévention des risques ?

- Des risques liés au vieillissement des équipements sont-ils identifiés à court/moyen terme ?
- ✓ Nous aurons l'occasion de revenir plus en détail sur les actions de prévention 2026 à l'occasion de la présentation du PAPRI Pact 2026 qui est en cours d'élaboration.

- ✓ Ce que nous pouvons d'ores et déjà mettre en avant concerne les actions sur la culture Sécurité avec notamment la continuité du programme de « Vigilance Partagée » et l'appropriation de la sécurité dans les rituels d'équipe (ex. matinale 2)
- ✓ Nous avons également inscrit dans notre feuille de route site 2026 les projets ci-dessous :

Enjeu	Projet	Gouvernance
Se sentir en sécurité dans notre travail	Déployer l'outil d'aide au pilotage des EVRP	HSE
Se sentir en sécurité dans notre travail	Traitement des SAR- GA1	HSE
Se sentir en sécurité dans notre travail	Recrutement et Intégration des nouveaux entrants - Gascogne	HSE
Se sentir en sécurité dans notre travail	Sécurisation des machines autour des carters -GA1	HSE
Se sentir en sécurité dans notre travail	Mise en place de la LMRA (Last Minute Risk Analysis) Version UPSA - Tous sites	HSE
Optimiser les performances	Pilier HSE	Excellence

47. Pour FO : Point à date sur la dotation des nouveaux PC ?
Comment s’assurer que les salariés ne fassent pas leurs formations de chez eux et respectent leur droit à la déconnexion ?
Voir point 30

48. Pour FO : Le temps dégradé des dernières semaines a mis en évidence un risque de glissade au niveau de l’entrée de Ga2. Cette problématique a déjà été évoquée. A ce jour, un simple panneau « sol glissant » est positionné, mais ne fait pas disparaître le risque
Un investissement est-il budgété pour 2026 afin d’améliorer l’adhérence du sol et des escaliers ?

- ✓ Un chiffrage est en cours pour la pose d’une résine antidérapante sur 3 endroits à Gascogne : L’entrée GA2 Niveau 0 et niveau 2 (devant l’ascenseur) et l’entrée restaurant.
- ✓ Il faut 2 à 3 jours pour la préparation, pose et séchage.
- ✓ Un test sera tout d’abord réalisé sur l’entrée du restaurant pour valider l’efficacité de la solution retenue
- ✓ Nous travaillons pour réaliser cette opération lors de l’arrêt technique d’avril.

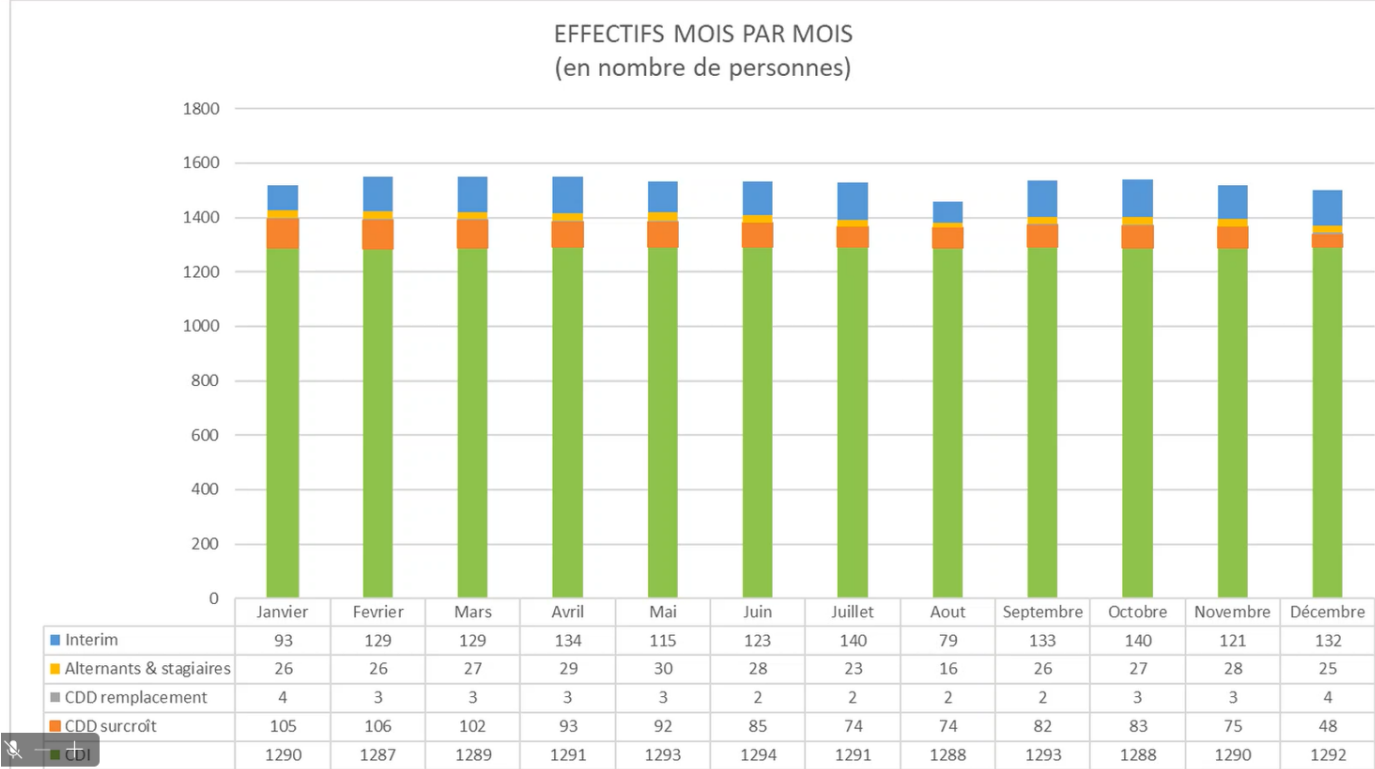
49. Pour FO : Les services techniques de la Mairie ont été sollicités pour améliorer les flux lors de la débauche sur le site de Gascogne. La temporisation du feu vert devait être modifié

- Point à date ?
 - ✓ Les services techniques ont été contactés en fin d’année dernière, notre demande porte sur la faisabilité de paramétrer la temporisation sur :
 - ✓ Le temps de passage au vert du feu en sortie du site dès le passage au rouge des feux de l’avenue des Pyrénées (temporisation à augmenter)
 - ✓ La durée du feu vert pour permettre une sortie d’un plus grand nombre de collaborateurs aux périodes de débauche. (temporisation à augmenter)
- ✓ Nous attendons une réponse des services techniques de la Mairie sur ce début d’année.

QUESTIONS RH et RELATIONS SOCIALES

50. Effectifs mois par mois et titularisations pour le mois de décembre

Effectif en nombre de personnes



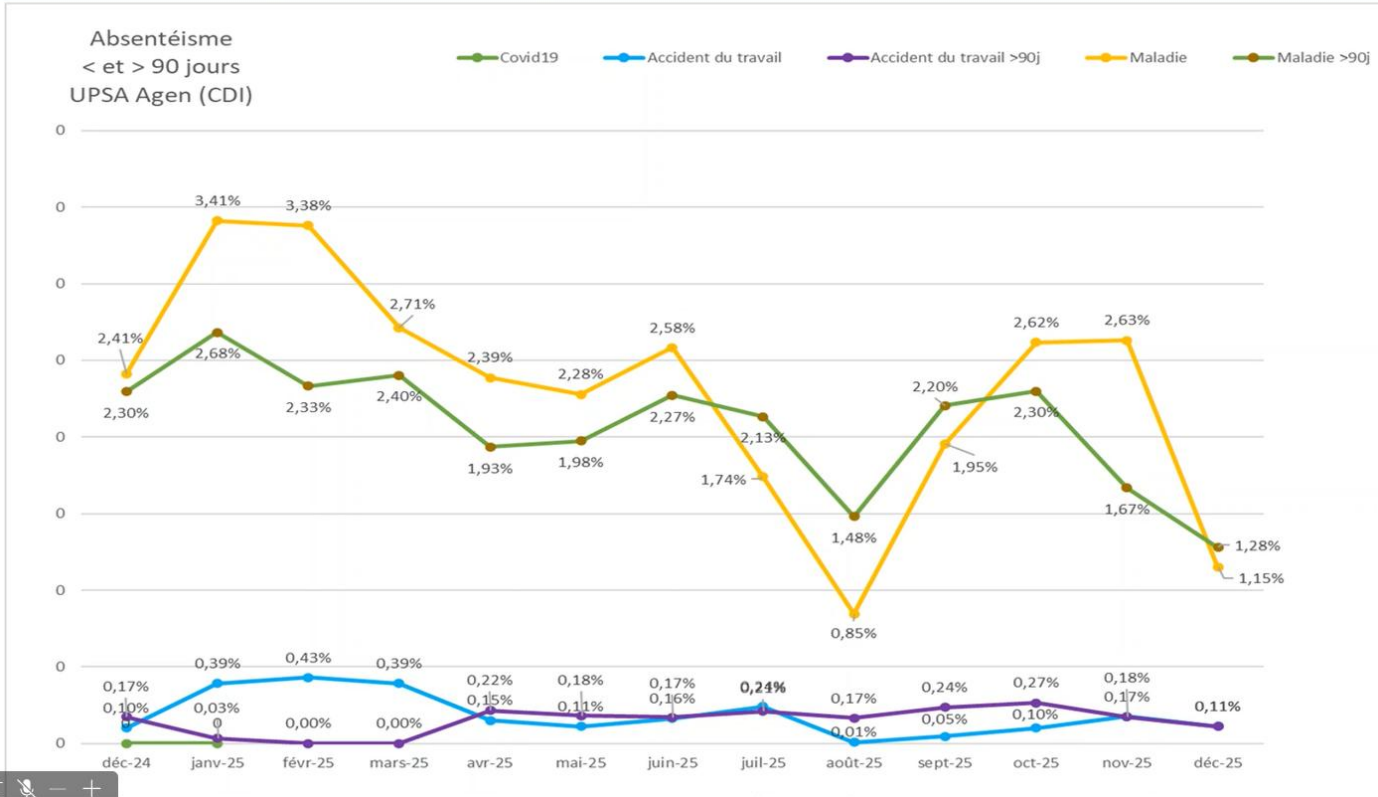
Titularisations décembre

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	DATE
QUALITE	OUSSALAH	Mouna	Pharmacien Assurance Qualité Opérationnel	08/12/2025
SUPPLY CHAIN	HEDDADINE	Mohammed	Magasinier Cariste	01/12/2025
SUPPLY CHAIN	KARROUCHY	Amine	Manutentionnaire Logistique	01/12/2025
SUPPLY CHAIN	LOPES	Thomas	Manutentionnaire Logistique	01/12/2025

Départs décembre

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	MOTIF	Commentaires
QUALITE	MAUGER	Antoine	Pharmacien Assurance Qualité Produits	Démission	En cours de recrutement
GOTC	DAOULAS	Olivier	Responsable ADV Export et Filiales	Fin période essai	En cours de recrutement

Absentéisme décembre



51. Pour la CGT : Point à date sur la mise en place effective du statut de gestionnaire support production.
- Où en est l'analyse individuelle des situations pour garantir l'absence d'impact négatif sur la polyvalence et la rémunération des personnes concernées ?
 - Un calendrier de communication aux équipes peut-il être partagé ?
- Nous dénombrons au moins 3 salariés impactés négativement par la nouvelle fiche de poste, qui perdraient le bénéfice de l'accord de polyvalence, alors même que le service RH présentait là, une « reconnaissance de poste sans impact négatif sur la polyvalence. »
- Comment expliquez-vous cet écart ?
 - Comment comptez-vous y remédier ?



Objectif Principale : formaliser la réalité des fonctions exercées



Les ateliers qui rentrent dans la fiche de postes GSP :

Alim haut /Laverie /Transfert
GA2 (4 personnes)
Hors périmètre : Caisse outres, Alim bas, WIP, CIP

Polyvalence						
	Fiche emploi					
	CIP	WIP	Alim haut	Alim Bas	Caisse .O	Transfert
Fiche emploi GSP	OUI	OUI		OUI	OUI	
Fiche emploi CPF	OUI	OUI	OUI	OUI		OUI

- Actions menées par Christophe Laffite:
- Les équipes ont été vues en individuel par l'équipe de managers en Décembre/Janvier
 - Toutes les OS ont été vu en décembre pour expliquer les changements
 - Réunion organisée avec les OS en janvier concernant le retrait du CIP et clarifier les impacts pour les salariés

Salariés	Déclaration	Au réel en GSP
Salarié 1	Caisse outres ==> Alim haut bas	GSP vers Caisse outres / Alim bas / WIP et CIP (formation demandée)
Salarié 2	Caisse outres ==> Alim haut bas	GSP vers Caisse outres / Alim bas / WIP et CIP nuit
Salarié 3	Alim haut/bas ==> CIP	GSP vers CIP
Salarié 4	Caisse outres ==> Alim haut bas	Ne déclenche pas car en réel est toujours en alim haut. Objectif développer sa polyvalence

52. Pour la CGT : Nous vous avons demandé la fiche de poste du manager de proximité afin de nous assurer qu'elle possède une vraie différenciation avec le manager run
- Nous vous demandons un comparatif détaillé de ces 2 fiches de poste
- Voir point 3

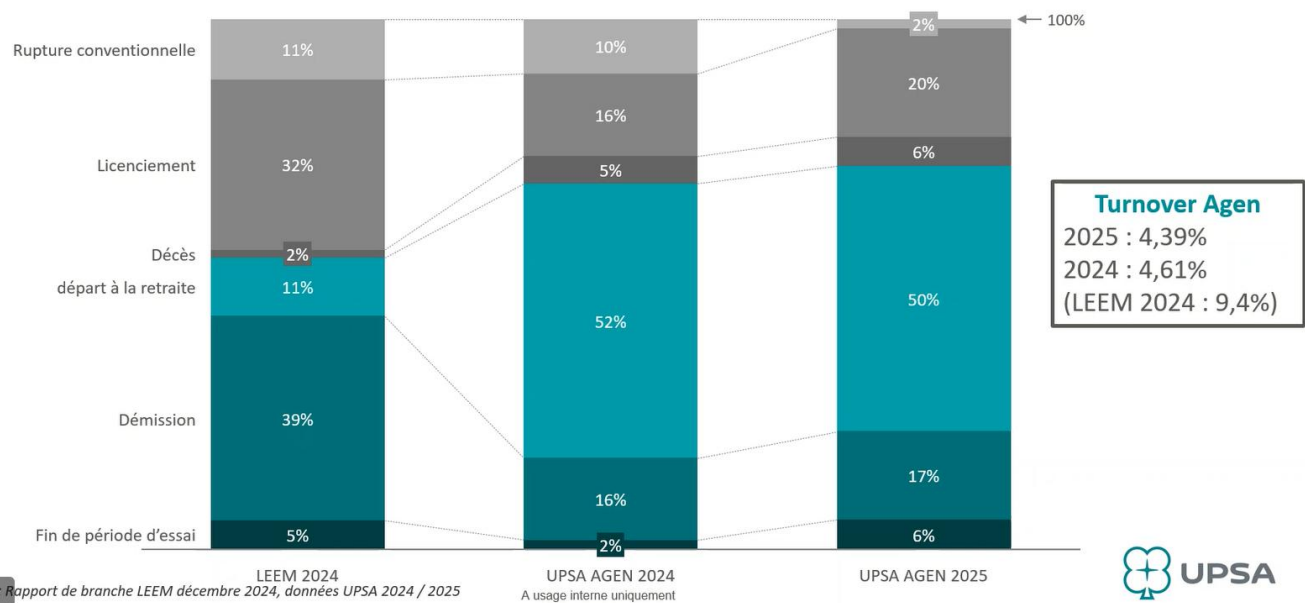
53. Pour FO : Retour sur la mise en place de l'équipe SD « cœur » depuis début janvier 2026

- ✓ L'équipe cœur est en place depuis début janvier et à la suite de difficultés de production dans les modules 5.3 et 5.4 en novembre et décembre, nous faisons tourner un module le weekend. Cela correspond à ce que nous avons identifié : rattrapage de retard de production si besoin.
- ✓ Nous avons modifié le rythme de l'AE de l'équipe pour qu'il puisse avoir suffisamment de temps le vendredi pour établir la liste des tâches de l'équipe. Ainsi il travaille 8h la journée du vendredi, 8h la journée du samedi et 12h la nuit du dimanche.
- ✓ Les premières semaines sont positives et comme prévu, nous ferons un point avec l'équipe qui a participé à ce projet début mars pour mesurer les effets et identifier les éventuels axes d'amélioration.

54. Pour FO : Un plan d'action a-t-il été envisagé pour améliorer l'attractivité, la fidélisation et la qualité de vie au travail

Un niveau de fidélisation supérieur au LEEM, et stable

Comparaison de la répartition des motifs de départs des salariés UPSA AGEN en CDI en 2024 / 2025 à celle du total des entreprises du LEEM en 2024



Un travail d'attractivité locale – exemple de la Semaine des métiers de l'industrie pharmaceutique (oct. 25)



Des initiatives QVCT

- ✓ Evènements collectifs (90 ans, Tour UPSA, etc.).
- ✓ Jours offerts et jour férié UPSA (4 avril).
- ✓ Rénovation du restaurant Trèfle.
- ✓

55. Pour FO : Nous vous demandons la mise en place de permanences pour la mutuelle HENNER sur le site industriel

- ✓ A date et suite à la Commission Prévoyance du 17 décembre dernier, il n'y a eu aucune remontée de dysfonctionnements avec HENNER
- ✓ Pour rappel, HENNER a une plateforme téléphonique dédiée à UPSA, que le salarié doit en priorité contacter, notamment pour des problèmes de remboursement, devis et garanties.
- ✓ Une adresse mail dédiée pour les réclamations mutuelle est toujours effective. Les demandes sont réceptionnées par l'équipe Paie, pour tout ce qui concerne les affiliations, options, radiations et première connexion à l'application. Le service peut se charger à titre exceptionnel, de remonter à HENNER, des éventuels dysfonctionnements.

56. Pour FO : Pour donner suite au dysfonctionnement du dernier baromètre, quelles actions ont été mises en place par le prestataire ?

- Quel est le nouveau calendrier associé ?
 - ✓ Le baromètre va être relancé le 29 janvier 2026
 - ✓ Chaque salarié recevra un code personnel et individualisé qui permettra d'avoir 1 seule réponse par salarié
 - ✓ Ce nouveau protocole garantie toujours la confidentialité des réponses
- ✓ Le baromètre a été complété avec les 2 questions sur la prévention des RPS :
 - ✓ J'ai confiance dans les actions mises en place par Upsa pour prévenir les risques psychosociaux
 - ✓ J'ai confiance dans la manière dont Upsa prend en charge les situations de comportements inappropriés ou de harcèlement

57. Pour FO : Pouvez-vous nous rappeler les règles concernant la pose des heures supplémentaires ? Certains salariés rencontrent des difficultés pour s'absenter le vendredi

+ Notions générales

- + Pour les salariés en horaire fixe les heures supplémentaires générées dans la semaine vont être majorées puis cumulées dans le compteur « solde RCR » chaque dimanche.
- + Dès lors que le solde RCR+RCO atteint 37h12, les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette limite partent automatiquement en paiement (paie M+1).
- + Dans le cas où le cumul hebdomadaire fait ressortir un écart négatif, le débit correspondant en temps sera imputé sur le compteur RCR.

+ Exemple :

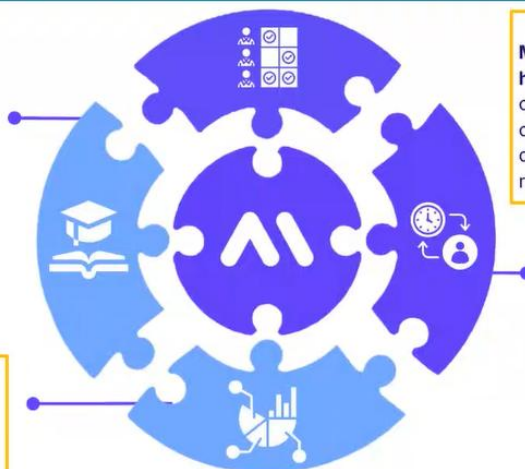
- + Je fais une heure supplémentaire dans la semaine à la demande de mon manager ==> Mon compteur RCR augmente d'une heure
- + Je fais une heure en moins dans la semaine et mon compteur est à 10h ==> Mon compteur RCR passe automatiquement de 10h à 9h.

58. Pour CFE-CGC : Pouvez-vous nous faire un point de suivi sur de déploiement de Mercateam ?

Mercateam : rappel des bénéfices de la solution

Formation technique terrain:
Quand Cornerstone s'occupe du core, Mercateam cible les formations depuis les écarts, suivre QCM et validations, capitaliser nos contenus dans des parcours standardisés.

Analyse des données :
transformer les données en indicateurs pour piloter les performances, détecter les risques et ajuster décisions opérationnelles.



Matrice de compétences, habilitations, restrictions :
centraliser rôles, postes et compétences, importer les données existantes, faire ressortir les écarts et priorités.

Planification des équipes :
affecter horaires et tâches en fonction des compétences et de la charge, des formations validées, respecter les contraintes et adapter le planning en temps réel.



Mercateam remplace les Excels du terrain et s'intègre dans l'écosystème IT

- Horoquartz + connexion Mercateam : gestion des temps, des shifts et des absences.
- Excel + connexion Mercateam : pilotage de la charge, synchronisée avec Mercateam.
- Cornerstone (Core HR) : gestion des formations réglementaires.
- Mercateam : centralisation des compétences techniques terrain pour sécuriser le savoir-faire, structurer l'organisation et garantir l'opérationnel.

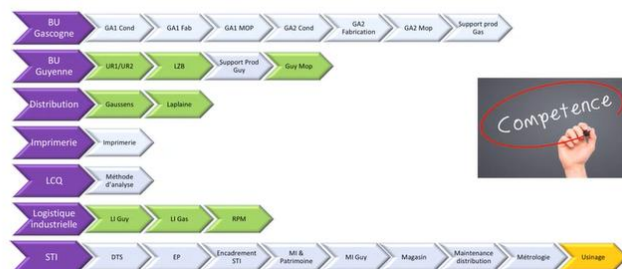


Mercateam : rappel de l'état actuel d'utilisation

Projet Mercateam
Utilisation du planning



Projet Mercateam
Utilisation: suivi des compétences



59. Pour CFE-CGC : Pouvez-vous nous indiquer le choix de l'entreprise de recruter un responsable EHS pour quelques mois pour des postes ouverts en CDI ?

Voir point 32

60. Pour Sud-Chimie Solidaires : Au 1^{er} janvier 2030 le blister sous la forme que nous connaissons sera interdit de commercialisation. Avez-vous déjà commencé à travailler sur les alternatives sachant que ce remplacement de conditionnement parait particulièrement délicat ?

- + Le Règlement européen sur les emballages et déchets d'emballages (PPWR 2025/40), entré en vigueur en février 2025 impose une recyclabilité obligatoire de tous les emballages d'ici 2030.
- + Toutefois, **pas de bascule brutale en 2030 pour les blisters pharmaceutiques** car :
 - plus de 8 000 tonnes de blisters PVC/aluminium sont mises sur le marché chaque année en France
 - les blisters alu/plastique sont difficiles à recycler du fait de leur structure multi-couches,
 - la priorité reste la sécurité, la stabilité et la conformité à l'AMM des médicaments,
 - changer un blister demande des études de stabilité, des variations réglementaires, avec potentiellement de nouvelles AMM avec des délais assez longs.
 - **Exemption pour ce conditionnement dans le règlement PPWR**
- + Un guide de la recyclabilité du blister pharmaceutique, réalisé par Adelphe en partenariat avec le Leem, a été publié en 2025
- + UPSA a dans sa feuille de route du pacte durable **le développement de l'écoconception de ses médicaments**
- + Parmi les 3 R « Réduire, Recycler, Réutiliser » qui constituent une hiérarchie d'actions environnementales visant à réduire l'impact environnemental des produits et emballages, **UPSA privilégie l'approche de la Réduction : avec la rationalisation de l'APAP, et le projet de rationalisation du Dafalgan codéiné, et de l'aspirine effervescente pour 2026-2027.**

61. Pour Sud-Chimie Solidaires : Dans le cadre des annonces de l'ANSM concernant l'étude sur le rallongement de la durée de vie de certains médicaments nous souhaiterions savoir :

- Si la direction a évolué le potentiel impact sur les volumes de production ?
- Quelles pourraient être les conséquences sur l'organisation de la production ?
- La charge de travail et l'emploi

En tant qu'acteur de santé responsable et engagé dans un pacte durable, nous sommes favorables à l'allongement des dates de péremption de nos médicaments.

Dans l'objectif de réduire l'impact environnemental de médicaments qui sont essentiels à la santé des Français (notamment la diminution de destruction de médicaments encore conformes) tout en garantissant leur accès durable.

Concernant l'appel à candidature de l'ANSM pour son projet "Longue vie aux médicaments", il est ouvert du 21 novembre 2025 au 20 mars 2026.

L'opportunité d'y participer est en cours d'évaluation. Plusieurs éléments sont pris en compte dans cette évaluation : les médicaments concernés, l'intérêt pour UPSA, les coûts générés des études de stabilité et de stockage qui peuvent être importants.

62. Pour Sud-Chimie Solidaires : Upsa quitte le Leem. Quels avantages et quels inconvénients à ce changement de filiation ?

Voir point 10

63. Pour la CGT : Lors du dernier audit ISO 14001, il a été remonté de réaliser plus d'étude d'impact de nos fournisseurs en termes de RSE

- Quels sont les nouveaux objectifs RSE pour 2026 ?
- Comment cela va s'articuler (exemple : exigences de conditionnement et packaging...) ?

Voir point 68

64. Pour la CGT : La laverie GA3 consomme encore de manière excessive l’eau potable à cause de process non optimisés, qu’est-il prévu pour remédier à cela ? Y a-t-il un calendrier pour les futures optimisations de la laverie (exemple lavage du petit matériel en automatique) ?

- ✓ Nous avons identifié dans nos initiatives clés pour 2026, la validation du chariot de lavage des pièces du conditionnement de GA2. Ce projet va être lancé dans le courant du premier trimestre et piloté par la BU de Gascogne.
- ✓ Il permettra d'avoir une reproductibilité du lavage des pièces de format, une amélioration de la quantité d'eau nécessaire au lavage (à chiffrer) et une amélioration des conditions de travail des équipes.
- ✓ Nous vous tiendrons au courant des gains estimés en consommation d'eau lorsque nous aurons suffisamment avancé sur le sujet (Q2-2026)
- ✓ Un partage des projets prévus cette année est planifié début février avec les BU. Il est possible que d'autres initiatives soient lancées en fonction de la charge des équipes et des priorisations.

65. Pour la CGT : Nous constatons des différences de validité de matériel propre lors des SGA généraux sur les ateliers de fabrication de GA2, cabines vs tour (Exemple incident sur tour nécessitant un passage en lavage général et cabines non utilisées, passage en SGA Général tour + cabines : double lavage des cabines propres).

- Avez-vous identifié des solutions afin de rationaliser les péremptions tout en restant au cœur des exigences qualité ?
 - ✓ Le document VALIDATION-00012 récapitule les temps de stockage matériel propre. Ces temps sont identiques pour les équipements des tours et des cabines. Il doit être inférieur ou égal à 3 jours.
 - ✓ Concernant l'exemple, si nous le comprenons bien, lors d'un incident arrivant sur tour dans une configuration de tour souillée et de non-utilisation des cabines donc cabines propres, le temps de traitement de l'incident sur tour et de son relavage peut nous amener à dépasser les 3 jours de temps de stockage matériel des cabines non utilisées et donc de les relaver en même temps que la tour conformément aux procédures. Il n'y a pas de différence de péremption.

66. Pour la CGT : Nous avons constaté la présence d’une remorque de stockage frigorifique au niveau de la laverie GA3 pour le stockage des MP nécessaires à la fabrication de compléments, avez-vous un projet pour remédier à cette solution de stockage transitoire ?

- ✓ Dans le cadre d'un projet Kaizen, un travail de collaboration avec P2I a permis d'acheter des Frigos installé quai 1.
- ✓ Cette remorque a été enlevée il y a 1 année

67. Pour FO : Quelles sont les actions de réduction de l’empreinte environnementale des sites d’AGEN prévues pour 2026

Projets/initiatives	Impacts
Etude sur la qualité de nos rejets eaux usées	Qualité des eaux de rejets
Mise en place d'un outil de management de la ressource en eau	Quantité d’eau consommée
Adaptation au changement climatique : diagnostic de vulnérabilité	Reglementaire
Projet fuites d’air Guyenne	Energie
Reduction des consommations d’eau atelier Guyenne – PAV UR2	Quantité d’eau consommée
Réintégration produits sur ligne Guyenne	Déchets
Chantier "Pertes matières" CH18	Déchets
Chantier "Pertes matières" CH27	Déchets
Réduction des pertes MP PARA 104	Déchets
Chariot de lavage – laverie GA3	Quantité d’eau consommée
Optimisation des consos des pompes à vide GA1 et remplacement PAV GA3	Energie
Base de données emballages	Déchets

68. Pour FO : Présentation de la feuille de route RSE d'UPSA pour 2026

- Quels indicateurs et objectifs mesurables ont été définis ?

B Corp – Préparer la recertification pour 2027

Pacte Durable UPSA

BIEN ÊTRE VIVRE AGIR

UPSA



Certified
Corporation

Soutenir le plan de communication OFG et le valoriser dans nos engagements



BIEN-ÊTRE POUR TOUS

UN IMPACT POSITIF SUR LA VIE DE TOUS AU QUOTIDIEN

Ambition 2030

1. Améliorer le quotidien de nos patients/consommateurs grâce à des services et des solutions innovantes.
2. Ingrédients: 100% des nouveaux produits de bien-être développés selon notre charte d'engagements et de transparence



BIEN AGIR POUR LA PLANÈTE

MIEUX PROTÉGER NOTRE PLANÈTE

Ambition 2030

1. Neutralité carbone de nos émissions directes de GES
2. 20% de réduction de notre consommation d'eau en 2030 (vs 2020) et 25% de réduction de déchets en 2030 (vs 2021)
3. 100% des emballages secondaires, tertiaires et PLV seront recyclables ou d'origine recyclée ou d'origine biosourcée
4. 100% des emballages de nos nouveaux produits éco-conçus



BIEN VIVRE ENSEMBLE

CONTRIBUER À UNE SOCIÉTÉ ET UNE ENTREPRISE PLUS INCLUSIVE

Ambition 2030

1. Dépasser les 50% de nos fournisseurs locaux
2. Instituer le bien-être au cœur de nos politiques humaines

Roadmap des objectifs RSE 2026

Focus Achats Responsables/Ecoconception emballages

Soutenir une politique d'achats responsables → Construction de KPIs (selon le nouveau référentiel B Corp)

- MISE EN PLACE DE LA GOUVERNANCE GLOBALE: pilotage feuille de route et process achats responsables / construction KPIs
- GESTION ENVIRONNEMENTALE ET CIRCULARITE/ Identifier les enjeux environnementaux liés à sa chaîne de valeur / Collaborer avec les fournisseurs pour prévenir/atténuer leurs impacts environnementaux les plus matériels
- CARTOGRAPHIER les enjeux sociaux sur notre chaîne de valeur

Ecoconception des emballages

- BASE DE DONNÉES EMBALLAGES Produits : Contribuer à l'analyse des **données fournisseurs** collectés par les équipes et au Développement informatique de la base de données pérenne
- PROJETS ECOCONCEPTION : Identification et priorisation des projets à fort potentiel de réduction

69. Pour FO : Le bâtiment administratif de Guyenne présente des problèmes d'isolation

Certaines difficultés avaient été rencontrées pour trouver des professionnels prenant le risque de l'intervention en rapport avec la décennale

- Des investissements sont-ils prévus ?

- ✓ Au delà des problématiques d'isolation, le bâtiment administratif présente deux difficultés majeures :
 - ✓ Des défauts d'étanchéité des fenêtres, entraînant des courants d'air et des infiltrations d'eau
 - ✓ Un système de régulation des températures obsolète et défaillant, impactant le confort thermique des occupants
- ✓ Actions réalisées :
 - ✓ 2024 : Remplacement des fenêtres des niveaux 2 et 3
 - ✓ 2024 -2025 : Phase de tests et retours d'expérience des utilisateurs positifs
- ✓ Travaux planifiés :
 - ✓ 2026 : Rénovation des fenêtres du niveau 1
 - ✓ 2027 : Rénovation des fenêtres du rez-de-chaussée
 - ✓ 2025 - 2028 : Amélioration et optimisation progressive des systèmes de régulation de température
- ✓ Le bâtiment administratif est intégré à l'étude globale de rénovation des bâtiments et des espaces de travail

QUESTIONS DIVERSES

70. Pour la CGT : Tour UPSA 2026 du 26 janvier : il est demandé aux salariés de débadger des sites pour se rendre à la plénière, pour quelle raison le temps de trajet, pour se rendre à cet évènement, n'est-il pas considéré comme du temps de travail effectif ?

- ✓ Dans le cadre des sessions d'information et de convivialité organisées le 26/01, les collaborateurs vont badger et débadger comme habituellement pour valider la venue à leur poste de travail.
- ✓ Nous avons mis en place un badgeage sur le lieu de l'Agora pour valider la présence des personnes à ces sessions.
- ✓ Dans tous les cas, les collaborateurs seront payés comme s'ils avaient fait une journée normale.
- ✓ Nous effectuerons les régularisations nécessaires afin que l'ensemble des primes de poste, de nuit et RCN soient maintenues comme lors d'une journée ou d'une nuit travaillée normalement.

71. Pour la CGT : Pouvez-vous nous assurer que le service IT fournira au service LCQ des claviers numériques externes comme cela a été mentionné en CSE du mois de novembre pour pallier la problématique du remplacement des PC portables (switch PC avec pad numérique vs sans pad)

- Quels en seraient les délais ?
- Pouvez-vous nous donner un interlocuteur IT privilégié car nous avons des informations et des réponses différentes à nos demandes depuis la fin de l'année

Voir point 30

Points divers Direction :

Présence équipe LI pendant congés

Objectif:

- Eviter une forte activité en retour congés liée aux réceptions pendant les vacances → accumulation pour prélèvement, accumulation de retard.
- Eviter les quais saturés en retour congés (priorisation, risque EHS)
- Eviter la désorganisation du service à chaque départ congés car expédition qui s'ajoutent (Horus, Espagne, AJC..)
- Avoir MP/AC dispo pour la production → lisser les réceptions (actuellement complexe avec enchainement des ponts du mois de mai par exemple)
- Pouvoir approvisionner la distribution (avec PF stockés au dépôt) si besoin urgent pour expédition PF la plaine / Gaussens.
- Réaliser les expéditions Espagne nécessaires

Solution:

Une équipe Logistique avec Réception/prélèvement /magasinage présente sur site en S15, S32 et S35 et 28 / 29 décembre il n'y aura pas de réception mais effectif selon les besoins expéditions.

Comme de plus en plus de salariés, adhérez et soutenez FO-UPSA



Nouveauté, scannez-moi !!!
<https://www.fo-upsa.fr/>

