



Ordre du jour de la réunion ordinaire du comité social et économique Jeudi 27 novembre 2025



1. Approbation des PV :

- CSE Extraordinaire du 6-7 Octobre 2025
- CSE Extraordinaire du 16 Octobre 2025
- CSE Ordinaire du 30 Octobre 2025

PV Approuvés

2. Présentation du planning des CSE 2026

CSE	Dates Prévisionnelles CSE 2026
Janvier	29-janv
Février	26-févr
Mars	26-mars
Avril	30-avr
Mai	28-mai
Juin	25-juin
Juillet	23-juil
Août	10-sept
Septembre	24-sept
Octobre	22-oct
Novembre	19-nov
Décembre	10-déc

3. Consultation sur l'évolution de l'organisation Qualité (invitée : Sarah Bonnet)

2 avis favorables et 11 abstentions



Organisation Qualité
CSE Novembre 2025.

4. Consultation sur l'évolution de l'organisation des services supports de Gascogne (invité : Benoit Juhel)

Avis favorable



2025 11 27 CSE ORD
info consult organisat

5. Point de suivi de la mise en place de l'équipe « cœur de WE » (invité : Benoit Juhel)

+Projet de structuration d'une équipe cœur de weekend suite à ce qui avait été annoncé au CSE du mois de juillet 2025

+Travail effectué avec les managers des fonctions représentées et avec les organisations syndicales

✓ Activités possibles

Maintenance	Fabrication/Conditionnement	LI	Support
Assister la production	Terminer un lot débuté le vendredi	Alimenter la production	Alimenter la production (flobins)
Maintenance préventive	Rattrapage retard ou urgence marché	Archivage dossier de lot prélèvement	
Curatif pas terminé en semaine	Nettoyage ou Maintenance Niveau 1	Nettoyage cabines prélèvements	Lavage flobins & matériel
Amélioration technique issu des RCA et/ou initiatives d'amélioration	Qualification / Validation de nettoyage (à travailler avec Qualif & Vnet)	Peintures & « petits travaux » Navette intersites & préparation camion PF	
	Chantiers amélioration continue	Inventaires tournants (MP, AC, Pièces) Réception (à confirmer)	

CRITERES

- + Profils polyvalents Module 5.X & Tour
- + Profils polyvalents tubes & sachets. A voir pour strips.
- + Ancienneté et expertise de son métier
- + 2 PPF en Fab pour être capable rapidement de monter un SD2 (en faisant appel à volontaire pour compléter les équipes)
- + Utiliser les compétences de l'entretien presse pour faire CPF sur ligne si besoin
- + Former 1 ou 2 CPF de Fab au métier de CLC
- + Essayer de former les 2 tech MOP aux tours
- + Envisager de former des personnes pour permettre des activités de Vnet et/ou qualification le weekend

BENEFICES ATTENDUS

+ Maximiser l'utilisation de nos équipements de production en fonction du besoin marché

Pouvoir terminer une fabrication démarrée le vendredi

Continuer un conditionnement urgent

Faire des tâches de maintenance préventive pendant les weekends

Avoir les lignes de conditionnement capable de démarrer dès 5h le lundi (maintenance 1^{er} niveau fait le weekend)

Anticiper la mise en chauffe de certains équipements

+ Être capable de réagir très vite en cas de besoin accrus

1 équipe SD tout de suite opérationnelle en fab ET au Cond

2 équipes SD très faciles à construire en Fab

BENEFICES ATTENDUS - QUELQUES CHIFFRES

+ MOP : gain estimé de 450 heures de disponibilités d'équipements en semaine

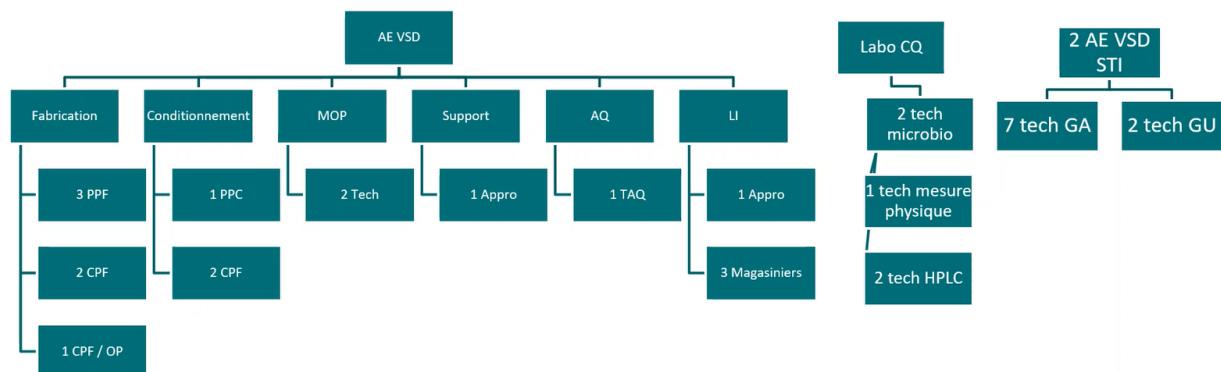
+ Prod :

SGM : gain de 16 heures pour 10 chaînes par semaine.

- Equivaut à environ 2,5 M boîtes/an

Préparations équipements (chauffe, etc...) : gain de 30 minutes à 1 heure le lundi matin

ORGANISATION PROPOSEE AVEC UNE 2EQUIPE CŒUR DE XXXXX



Rattachement hiérarchique à l'AE VSD

Rattachement fonctionnel aux managers des métiers



ORGANISATION

Fabrication	Conditionnement	MOP	Support	AQ	LI	Encadrement
3 PPF	1 PPC polyvalent	2 techs	1 Approvisionneur	1 TAQ	1 approvisionneur	1 AE
2 CPF					3 magasiniers	
1 CPF/Opé	2 CPF « entretiens presse »					
Rémy Descomps Ali Douiri Stéphane Piton Thierry Espitalier Jérôme Collin Lionel Giacomini	Matthieu Willem Jean Philippe Bourt Christophe Ceccheto	Samir Medhi Joris Sailhan	Jérôme Maurette	Aisha Lasmak	José Jimenez Fred de Prada Yannick Zerbato Said Matallah	Youssef Bouchanfour

Astreinte pharmaceutique à mettre en place sur un planning annuel avec rotation des pharmaciens
Les équipes STI (11 personnes) restent dans leur fonctionnement actuel ainsi que les équipes CQ (5 personnes)

FONCTIONNEMENT D'EQUIPE

+ L'AE de l'équipe cœur établit le planning d'activité le vendredi pour le weekend

L'activité MOP est planifiée en fonction des plannings de Maintenance Préventive. Décideur : MOP GA1/GA2

L'activité Prod est définie par les responsables de prod en fonction des plannings de nettoyage et des besoins de terminer des lots démarrés

L'activité LI est définie par l'encadrement LI

+ Fonctionnement normal

Contrat 28h, 10,5 RTT

Vendredi après midi 13h-17h → permet de limiter le besoin d'appel à volontariat pour les jonctions

Samedi journée – 12h (7h-19h)

Dimanche nuit (pour préparer les équipements pour les équipes de semaine) – 19h30 à 5h30 (10h de travail)

Les 3 contrats CDI VSD restent dans leur rythme actuel

FONCTIONNEMENT

+ Contrat VSD pour une durée d'un an avec reconduction tacite et préavis de 2 mois pour dénoncer la reconduction

+ Faire un bilan au bout des 3 premiers mois avec les OS

+ Avoir 1 retour périodique de l'équipe en semaine pour maintien des compétences

3 fois par an

+ En cas de besoin de compléter l'équipe pour des besoins de production

Appel aux personnes ayant la compétence avec l'expérience la plus importante SD

6. Point de suivi de l'organisation du secteur tubes secteur encartonnage (invité : Benoit Juhel)

- ✓ Suite aux échanges entre les équipes de production et de la MOP, et avec l'animation des AE et du manager du Cond GA1, les équipes ont choisi de ne pas modifier l'organisation actuelle
- ✓ L'organisation actuellement en place permet de répondre aux besoins des compétences en lien avec le plan de charge des chaine tubes prévu pour 2026
- ✓ Nous ferons un point avec les équipes régulièrement pour évaluer la nécessité de revoir cette organisation

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

• Pourquoi cette réflexion de création d'un nouveau poste ?

Permettre une première expérience de management terrain ou renforcer les compétences managériales

Difficultés de recrutement de profils

• Quels sont les bénéfices attendus pour UPSA ?

Développer la culture managériale chez UPSA

Créer un vivier de manager junior pour les faire évoluer (parcours de carrière)

Réduire les délais de recrutement sur certains postes de management terrain

• Quels sont les bénéfices attendus pour les salariés ?

Echanges de savoirs/Expertises Non Cadre/Cadre

Possibilité d'évolution sur des postes de cadre

Parcours de carrière de non-cadre et cadre

• Que souhaitons nous conserver / ne pas perdre ?

Les compétences et expertises des différentes équipes (MOP, Prod, Qualité, Infra, etc.)

Francis LABAT et d'animateurs d'équipes

Confidentiel – pour usage interne uniquement

Calendrier des étapes modifiées

Etapes	Date	Instances
Réflexion Direction	Juillet 2025	CODIR
Cadrage du projet	Juillet 2025 – Sept 2025	Réunions Directeurs/RH
1 ^{ère} réunion du groupe de travail	23 octobre 2025	Atelier RH /RP (Veronique E., Anne Sophie R., Alexandre W., David B.)
Information au CSE	30 octobre 2025	CSE
2 ^{ème} réunion du groupe de travail	12 novembre 2025	Atelier RH /RP
3 ^{ème} réunion du groupe de travail	24 novembre 2025	Atelier RH /RP/AE/ Cadres*
Information au CSE	27 novembre 2025	CSE
4 ^{ème} réunion du groupe de travail	A définir	Atelier RH /RP/AE/ Cadres*
Information au CSE	11 décembre 2025	CSE
Déploiement du plan de communication	Après le 11 décembre	Canaux de communication et réunions d'équipes

*** Invités:**
Cadres : Luce PATRAUD; Dorine DECUYPER; Anthony THIERRY; Francis AFONSO; Marion EHLINGER; Helene LAPONTARIQUE;
AE : David DAUTA; Herve MESTRE; Fabrice ORTIZ; Gregory DANION; Julien THOMAS; Christophe CARRERE;
RP : Veronique ESCOUBEYROU; Anne Sophie RETZINGER; Alexandre WYSS; David BOTTARO



8. Information du projet de l'évolution de l'organisation des Opérations en vue d'une consultation en janvier 2026 sur les BU intégrées (invité : Ronan Cocaud)

Principaux enjeux

• Pourquoi cette réflexion d'organisation ?

Construire une équipe resserrée, qui collabore autour d'un objectif commun

Améliorer la gestion et décisions « de bout en bout » de nos projets

• Quels sont les bénéfices attendus pour UPSA ?

Simplifier l'organisation, notamment des équipes contribuant directement à la performance des BU

Renforcer l'autonomie des BU, dans la gestion de leurs projets et utilités

• Quels sont les bénéfices attendus pour les salariés ?

Faciliter les redémarrages / démarrages de nouveaux ateliers, en clarifiant les responsabilités entre les équipes projets et BU

Clarifier les interfaces et simplifier les relations entre la maintenance des utilités, la maintenance des équipements et les investissements industriels

• Que souhaitons nous conserver / ne pas perdre ?

Les compétences et expertises des différentes équipes (MOP, utilités, investissements industriels, etc.)

La flexibilité de l'allocation des ressources selon les besoins des projets

Les communautés de métiers

La centralisation de certaines activités (gestion budgétaire des investissements, veille technologique, projets transverses type R&D, etc.)



BU intégrées et Direction Technique & Infrastructure centrale (1/2)



Enjeux actuels

- Responsabiliser les Business Unit sur leurs activités de bout en bout, dont :
 - les **investissements dans leurs outils de production**, pour permettre une **maîtrise des plannings**, plus d'agilité et ainsi **gagner en efficacité**
 - la **maintenance de leurs infrastructures**, pour garantir la **bonne co-activité**, permettre plus d'agilité et ainsi **gagner en efficacité**, en particulier sur la **résolution de problèmes**
- Connecter les équipes Projets investissements et Maintenance Infrastructure aux BU pour améliorer la collaboration :
 - Être au **contact des besoins Gascogne ou Guyenne**
 - Partager l'**avancée des projets**
 - Garantir la réussite des projets**
 - Clarifier les responsabilités** entre Projets Investissements, Maintenance Infrastructure et Maintenance de l'Outil de Production
- S'aligner sur le **niveau de qualité attendu de la maintenance infrastructure**
- Les **activités de MI VSD** requièrent une gestion commune pour avoir une gestion autonome de la MI le weekend
- La **Maintenance Infrastructure pour la Distribution** faisait partie de nos réflexions mais l'organisation actuelle est maintenue pendant l'absence de son responsable



Ajustements proposés par rapport à l'organisation actuelle

- Les **responsables Projets investissements spécialistes des équipements de production** sont rattachés aux BU selon leur expérience terrain, leur offrant plus d'autonomie sur la gestion de leurs outils de production, complémentaire avec les équipes MOP
 - 2 Responsables Projets** sont rattachés à Gascogne
 - 1 Responsable Projets** est rattaché à Guyenne
- Les **responsables Maintenance Infrastructure Guyenne et Gascogne** sont rattachés aux BU, leur offrant plus d'autonomie sur la gestion de leurs infrastructures, complémentaire avec les équipes MOP pour les BU
 - Le **Responsable MI Gascogne** est rattaché à Gascogne
 - Le **Responsable MI Guyenne** est rattaché à Guyenne
- L'équipe **MI VSD** reportera à la MI GA car la plupart des besoins en MI VSD sont sur le site de Gascogne et pilotera la couverture des besoins opérationnels des différents sites
- Rattachement de **l'ordonnancement/planification MI GA** au Responsable MI Gascogne pour renforcer l'autonomie de la BU (l'ordonnancement /planification MI GU est déjà rattaché au Responsable MI Guyenne)

BU intégrées et Direction Technique & Infrastructure centrale (2/2)



Enjeux actuels

- Les activités de **prospection des technologies futures**, les **projets transverses** (flux, magasins, panneaux PV, labo CQ, etc), la **coordination de projets multi-sites** (IGBexit, etc), le **pilotage du budget global investissements**, le passage des commandes ainsi que la **qualification technique** requièrent une **gestion centrale**
- Certaines équipes réduites détiennent des **expertises complémentaires qui profitent à toutes les BU** (données techniques, eau purifiée, etc)
- Les activités d'**amélioration continue des bâtiments** requièrent une gestion centrale pour arbitrer les priorités entre les sites
- La **gestion des énergies** est un enjeu clé pour UPSA ainsi que pour Taisho



Ajustements proposés par rapport à l'organisation actuelle

- Création d'une Direction Technique & Infrastructure centrale** au service des BU de Production et de la Distribution, regroupant
 - les activités d'investissements centraux, secrétariat et pilotage du budget total, la qualification technique,
 - les données techniques du site et réglementaires, le traitement des eaux, le magasin de pièces détachées et atelier d'usinage et la maintenance distribution
- Création d'un **pôle** regroupant les activités transverses de **métrologie et qualification**.
- Création d'un **pôle en lien avec la gestion des projets de réhabilitation des bâtiments et des infrastructures** : rattachement du **service SACB** à un Responsable projet de la Direction Technique et infrastructure centrale
- Création d'un poste de **Global energy services adviser pour Taisho ITO**, rattaché au Directeur des Opérations et en rattachement fonctionnel au General Manager Taisho des Opérations internationales

Exemples d'indicateurs de suivi

Investissements industriels

- +Raccourcir le lead time des projets
- +Atteindre une meilleure performance de TRS à 3 mois
- +Réduire le coût des projets (capex, CNQ)

Maintenance Infrastructure

- +Optimiser la gestion budgétaire et suivi de nos dépenses
- +Adapter le niveau de disponibilité des équipements aligné sur nos exigences, évitant toute « sur-qualité » en maintenance
- +Continuer à améliorer le taux de réalisation du Plan De Maintenance
- +Réduire le nombre de QE généré par les dysfonctionnements des équipements infrastructures

Responsabilités Direction Technique & Infrastructure centrale

Missions :

- +Consolider et suivre le budget total Investissements industriels des sites de Production et Distribution
- +Définir et piloter les projets d'investissements dans nos infrastructures (liés aux énergies, flux, magasins, etc)
- +Assurer une **cohérence technique** (investissements, maintenance, qualification et métrologie) Gascogne / Guyenne ainsi que la **veille technologique**
- +Gérer les **activités techniques transverses aux différents sites** : Magasins de pièces détachées, Atelier d'usinage, Données techniques
- +Gérer les **énergies, production des eaux et traitement des effluents**

Calendrier Social/Projet – étapes réalisées

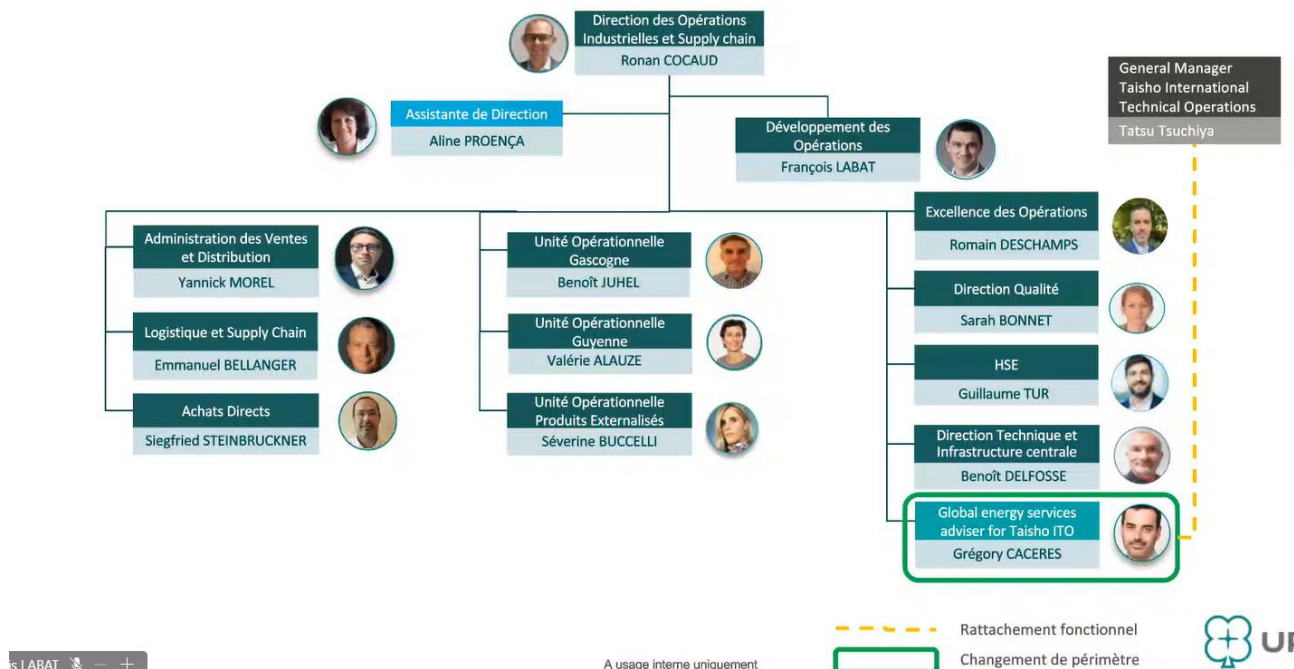
Etapes	Date	Instances
Réflexion Direction	Q2-Q3 2025	COMEX / CODIR
Echange managers n-1 – information sur réflexion en cours	PII:25 septembre – STI: 8 Octobre	Réunion d'équipe
Points sur réflexion à date sur l'évolution de l'organisation Opérations (en réponse à l'ODJ CSE)	Point 1: 25/09 – Point 2: 30/10	CSE
Accompagnement et Etude d'impact humain, technique et organisationnel - PII	Réunion RDP: 14/10 Atelier 1: 3/11 Réunion service: 13/11 Atelier 2: 17/11	Ateliers avec RDP, Directeurs et RRH Réunion de service avec équipe et RRH
Accompagnement et Etude d'impact humain, technique et organisationnel - STI	Cadres: 05/11 Cadre/AE Guyenne: 13/11 Cadre/AE Gascogne: 14/11 AE Guyenne +Gascogne: 21/11	Ateliers avec Directeurs et RRH.
Echanges individuels	Du 30/10 au 26/11	Directeurs – 13 échanges individuels

Calendrier Social/Projet – étapes à venir

Etapes	Date	Instances
Information CSE sur le projet d'évolution de l'organisation Opérations	27 novembre	CSE novembre 2025
Présentation du projet aux équipes PII et STI Présentation du projet aux équipes BU	À partir du 28 novembre	Réunions d'équipe
Information complémentaire du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation Opérations	11 décembre	CSE décembre 2025
Consultation CSE sur le projet d'évolution de l'organisation Opérations	Date à définir	CSE extra jan 2026
Déploiement des actions identifiées suite à analyse d'impact	Jusqu'au 01/02	Direction
Accompagnement individuel et collectif	À partir du CSE extra	Echanges collectifs et individuels
Démarrage nouvelle organisation	1 ^{er} février 2026	

Pôle Opérations Industrielles et Distribution | Organisation – N-1

Création d'un poste Global energy services adviser for Taisho ITO

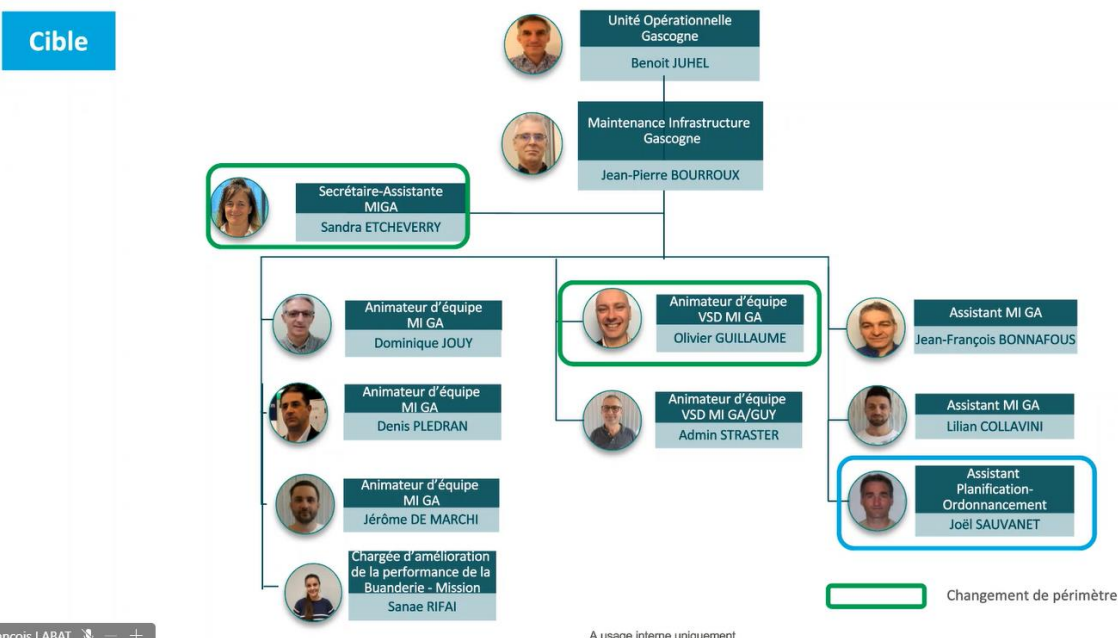


Taisho ITO Organization



Pôle Opérations Industrielles | Organisation – N-3

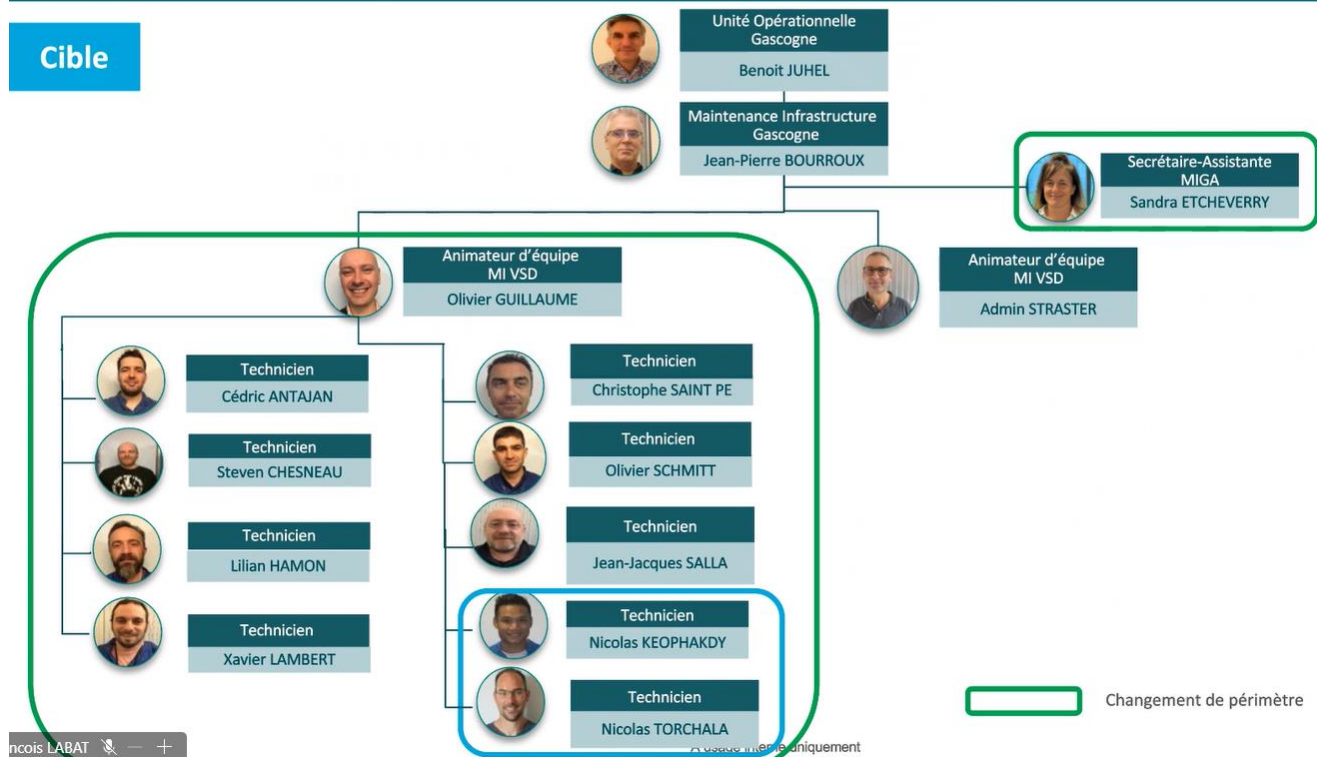
Direction Opérationnelle GASCOGNE - Maintenance Infrastructure Gascogne



Pôle Opérations Industrielles | Organisation – N-4

Direction Opérationnelle GASCOGNE : Maintenance infrastructure VSD

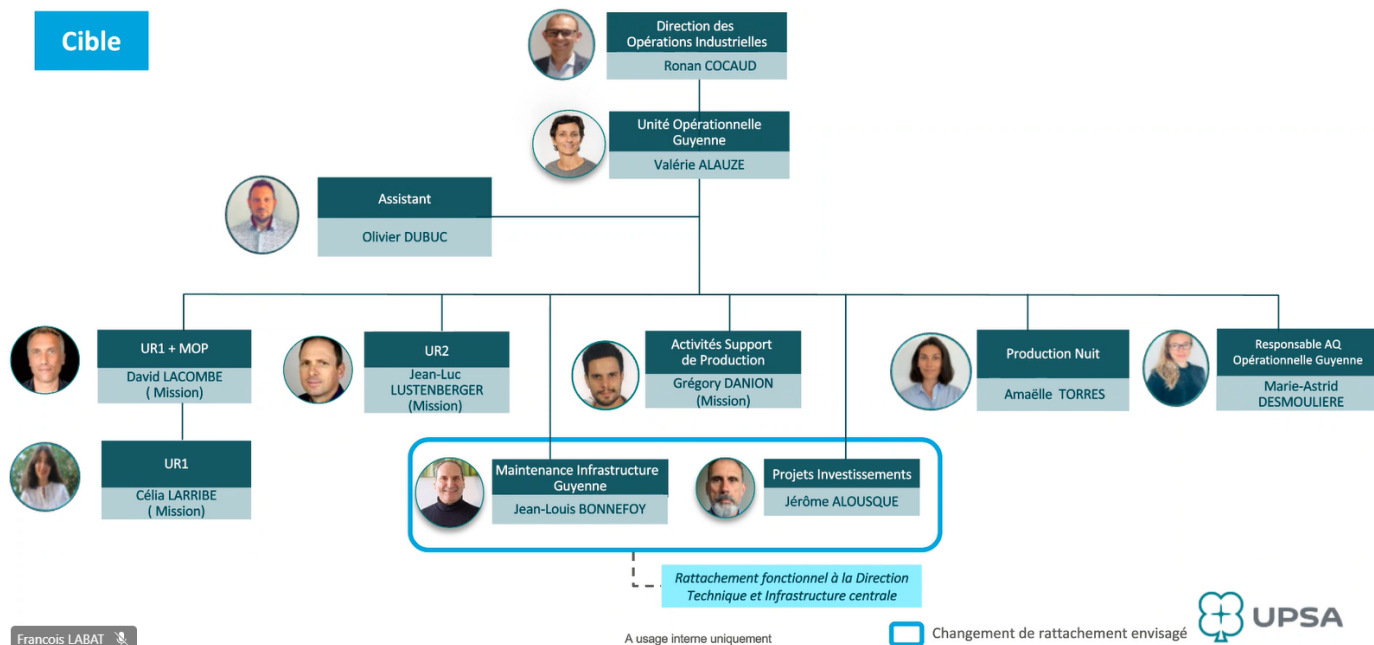
Cible



Pôle Opérations Industrielles | Organisation – N-2

2. Direction Opérationnelle GUYENNE

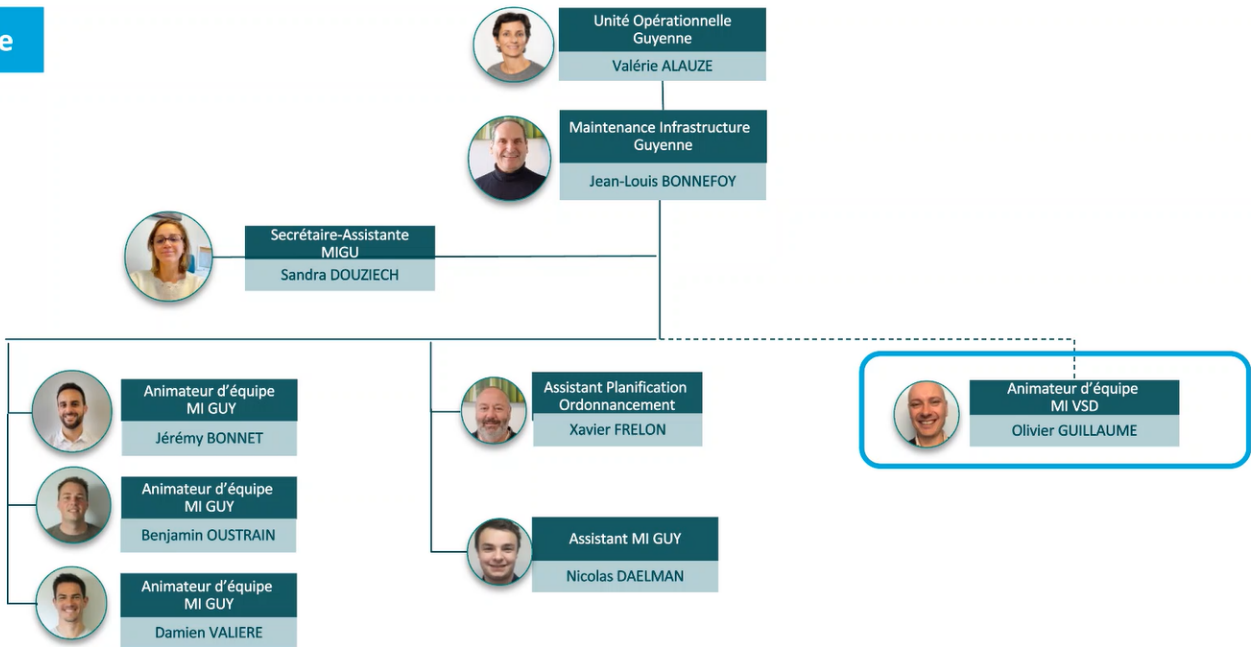
Cible



Pôle Opérations Industrielles | Organisation – N-3

Direction Opérationnelle GUYENNE - Maintenance infrastructure GUYENNE

Cible



Francois LABAT

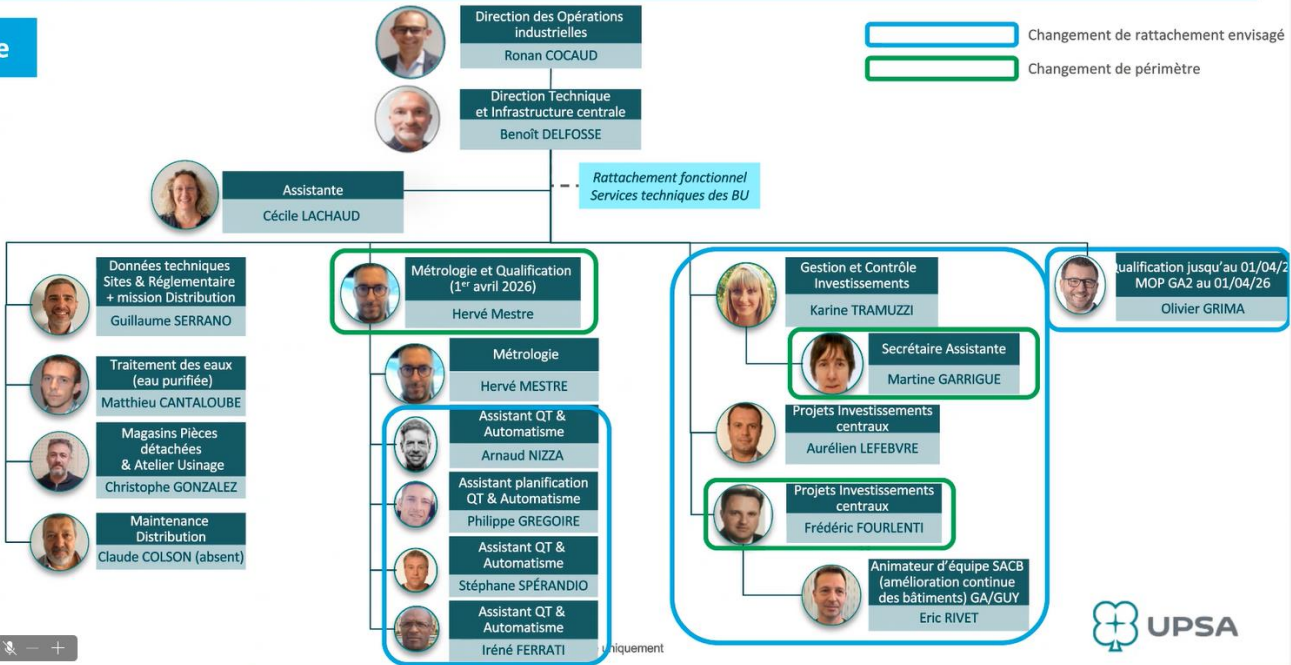
A usage interne uniquement



Pôle Opérations Industrielles et Distribution | Organisation – N-2

Direction Technique et Infrastructure centrale

Cible



Changement de rattachement envisagé

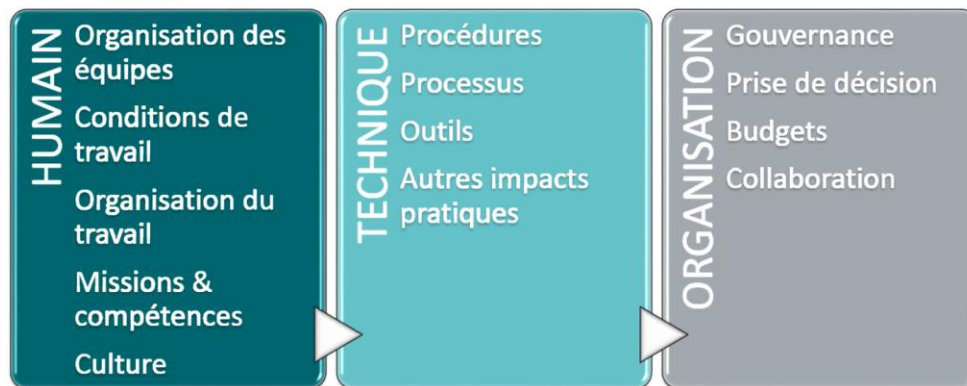
Changement de périmètre

Francois LABAT

A usage interne uniquement



Grille étude d'impacts



Actions identifiées suite à étude d'impact – Humain

Thème	Besoins/impacts potentiels	Actions identifiées
Organisation des équipes	Clarification des rattachements hiérarchiques et des changements d'organisation Nécessité d'assurer la continuité de la ligne managériale	Communication sur les organigrammes précisant les changements de rattachement Accompagnement de la transition managériale: évaluation de la performance 2025 et fixation des objectifs 2026
Conditions et Organisation du travail	Questionnement sur l'évolution du lieu de travail et des horaires de travail	Communiquer sur le maintien des conditions de travail actuelles
Missions et compétences	Evolution des fiches de postes « Glissement » vers des activités run/opérationnelles versus activités « cœur » Continuité activités /réactivité versus poste Directeur Investissement existant	Revue des fiches de postes pour modification des rattachements le cas échéant Confirmer maintien des taches/activités des fiches de postes Assurer les transferts de compétences et définir RACI Redéfinir le périmètre des référents et leur back up
Culture	Nécessité de développer un sentiment d'appartenance dans les nouveaux périmètres: identité collective	Accompagner la création d'une nouvelle identité commune (travail sur identité visuelle, valeurs communes, team building...) Communiquer et s'assurer de la compréhension des enjeux et des objectifs communs

Actions identifiées suite à étude d'impact – Humain

Thème	Besoins/impacts potentiels	Actions identifiées
Organisation des équipes	Clarification des rattachements hiérarchiques et des changements d'organisation Nécessité d'assurer la continuité de la ligne managériale	Communication sur les organigrammes précisant les changements de rattachement Accompagnement de la transition managériale: évaluation de la performance 2025 et fixation des objectifs 2026
Conditions et Organisation du travail	Questionnement sur l'évolution du lieu de travail et des horaires de travail	Communiquer sur le maintien des conditions de travail actuelles
Missions et compétences	Evolution des fiches de postes « Glissement » vers des activités run/opérationnelles versus activités « cœur » Continuité activités /réactivité versus poste Directeur Investissement existant	Revue des fiches de postes pour modification des rattachements le cas échéant Confirmer maintien des taches/activités des fiches de postes Assurer les transferts de compétences et définir RACI Redéfinir le périmètre des référents et leur back up
Culture	Nécessité de développer un sentiment d'appartenance dans les nouveaux périmètres: identité collective	Accompagner la création d'une nouvelle identité commune (travail sur identité visuelle, valeurs communes, team building...) Communiquer et s'assurer de la compréhension des enjeux et des objectifs communs

Actions identifiées suite à étude d'impact – Technique

Thème	Besoins/impacts potentiels	Actions identifiées
Processus Procédures	Différences de modes de fonctionnement, processus et procédures	Atelier pour définir méthodes et procédures communes
	Besoin d'un référentiel commun	Alignement sur un référentiel maintenance Alignement sur un référentiel projet
Autres impacts pratiques	Continuité des projets/sujets en cours Nécessité de sécuriser la transition	Assurer la transition des sujets/projets transverses en cours Lister les projets transverses et définir les modalités de continuité Clarifier les interlocuteurs par métiers
Outils	Pas de besoins identifiés – pas de changement identifié	Maintien et continuité des outils de travail

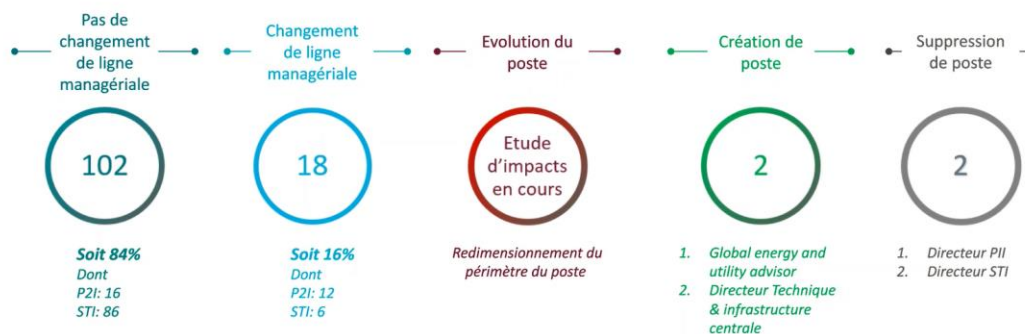
Actions identifiées suite à étude d'impact – Organisation

Thème	Besoins/impacts potentiels	Actions identifiées
Gouvernance	Clarifier le fonctionnement entre BUs et Direction centrale Clarifier les instances de gouvernance et prise de décisions Garantir la continuité des activités	Redéfinir les rituels, la gouvernance, les instances de coordination et de partage d'information et le communiquer Définir le plan de transition et continuité
Budget	Clarifier les circuits de validation Définir l'allocation et l'arbitrage des budgets	Travailler les affectations budgétaires et plan de maintenance Définir les instances d'arbitrage des budgets Workshop avec contrôle de gestion sera organisé
Interactions Collaborations entre services	Déterminer les rôles et responsabilités Agilité dans le fonctionnement des équipes qui seront « dispatchées » => maintenir le co-développement des expertises Plus de proximité avec les équipes => périmètre des missions à préciser Clarifier organisation des fonctions supports en lien avec les nouveaux périmètres	Communiquer sur rôles et responsabilités (RACI) Créer des communautés techniques et projet => maintenir le lien Redéfinir les rituels Définir des référents Renforcer les liens dans les nouveaux collectifs Adaptation des périmètres à définir si nécessaire pour EHS, Qualité et RRH

Mouvements des effectifs

Service	Effectifs CDI au 30/10	Mouvements envisagés au 01/02
STI	93	17 personnes vers BU Guyenne 33 personnes vers BU Gascogne 42 vers Direction Technique et infrastructure centrale - 1 départ en retraite au 31/12 Total: 92 personnes de STI changent de BU/Direction
P2I	28	4 personnes vers BU Guyenne 6 personnes vers BU Gascogne 17 vers Direction Technique et infrastructure centrale 1 changement de poste dans la Direction des Opérations Total: 28 personnes de P2I changent de BU/Direction
Effectif total	121	120 (1 départ en retraite avant le 01/02)

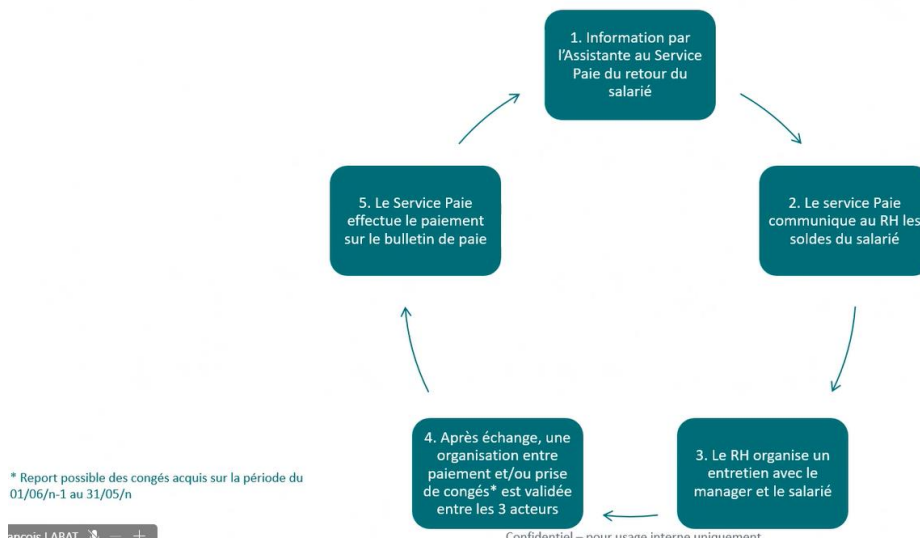
Synthèse des impacts



9. Présentation des règles de gestion des congés après absence maladie de plus de 6 mois (invitée : Valérie Ferrand)

- ✓ L'application de la Directive Européenne sur les congés payés pendant les arrêts maladie, depuis le 24 avril 2024 a pour conséquence, lors d'un retour après une période de longue absence d'avoir des salariés qui ont un solde important de congés à prendre.
- ✓ La Direction a donc décidé d'offrir le choix aux salariés, de retour, d'une absence maladie ou accident de travail de plus de 6 mois, de se faire indemniser les congés que le salarié ne serait pas en capacité de poser ou de prendre ses congés (si cela est possible en terme d'organisation).
- ✓ Les congés qui pourront faire l'objet d'un paiement, suivant les soldes restants, sont prioritairement :
 - ✓ Les reliquats de congés (CP qui avaient fait l'objet d'un report au 31/5, du fait de leur arrêt maladie)
 - ✓ Les CP reportés pour maladie
 - ✓ Les congés acquis (suivant la date de reprise et ne pouvant pas être soldé avant le 31 mai). Il faut néanmoins que le salarié ait suffisamment de jours pour les fermetures d'usine et de pouvoir prendre des congés sur le temps restant, à compter de sa reprise.
- ✓ Pour information, l'indemnité de congés est soumise à charges sociales et est imposable.

✓ Le process défini sera le suivant :



- ✓ Pour les salariés qui ont fait l'objet d'un retour d'arrêt maladie et dont les soldes sont importants (une vingtaine de salariés concernés dont le solde au 31/12 est de plus de 17 jours) seront rencontrés au plus tard d'ici fin décembre, pour recueillir leur choix.
- ✓ Suivant les dates de retour (avant le 12 décembre), le paiement s'effectuera sur la paye de décembre 2025, sinon sur la paye de janvier 2026.

10. Information / Consultation sur l'évolution des horaires de la distribution (invités : Yannick Morel & Eric Vogler)

Avis favorable



2025 11 27 CSE ORDI
Changement horaires

11. Information de reconnaissances de maladies professionnelles par la CPAM (invité : Guillaume Tur)

✓ 4 personnes concernées dont 1 personne pour 2 reconnaissances de MP

Poste occupé au moment de la déclaration MP	Date MP	Tableau MP	Lésion	Statut CPAM
Opérateur préparation de commandes	22/01/2025	57	Tendinopathie chronique de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite	OUI - 01/09/2025
Opérateur préparation de commandes	01/08/2024	57	épicondylite latérale droite fissurée du coude gauche	OUI - 20/10/2025
BUGA2 - CLC	14/11/2024	57	Rupture transfixiante de la coiffe des rotateurs épaule gauche	OUI - 04/09/2025
BUGA1 - CLC	27/06/2024	57	Canal carpien main droite	OUI - 30/09/2025
BUGA1 - CLC	27/06/2024	57	Canal carpien main gauche	OUI - 30/09/2025

12. Pour la CGT : Information sur la nomination d'Anne Christelle CASTERA et de Julien SLIMANI à la commission prévoyance et d'Alexandre WYSS et de Julien SLIMANI à la commission épargne salariale

13. Information / Commission ALVS : Suite indexation des tarifs de location sur l'indice de référence des loyers de l'INSEE (voté en CSE de novembre 2023), augmentation des tarifs de location de 0,87%. (Rappel de la charte Location de la commission ALVS, mentionnant « Afin d'être applicable au 1er janvier de chaque nouvelle année, l'augmentation sera calculée au dernier trimestre de l'année civile qui précède sur l'indice paru au 3eme trimestre. »)

Indice de référence des loyers <i>(Source INSEE)</i>		Base	131,67
		Dernier indice	145,77
		Coefficient d'augmentation	1,107086

Calcul de l'augmentation							
TARIFS		Groupes	1 à 4	5	6 et 7	8 et +	
2026	Locations d'été (Mondiac, Sunélia,...)	Mobil-Home	354 €	415 €	476 €	592 €	Par semaine
	Urrugne, Moliets, Saint-Lary, Ax-les-thermes, Seignosse	T3	48 €	55 €	61 €	75 €	Par nuit
	Urrugne, Moliets, Saint-Lary, Barcarès	T2	41 €	50 €	55 €	70 €	Par nuit
TARIS		Groupes	1 à 4	5	6 et 7	8 et +	
2025	Locations d'été (Mondiac, Sunélia,...)	Mobil-Home	351 €	412 €	472 €	587 €	Par semaine
	Urrugne, Moliets, Saint-Lary, Ax-les-thermes, Seignosse	T3	47 €	55 €	60 €	75 €	Par nuit
	Urrugne, Moliets, Saint-Lary, Barcarès	T2	41 €	49 €	55 €	69 €	Par nuit

+0,87%

EVOLUTION DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET INDUSTRIELLE

14. Résultats de l'intéressement à la fin du mois d'octobre 2025.

- Point à date Trimestriel booster

Résultat à fin octobre : 3.8%

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

- Equipe de suppléance SD
- Point sur les Back Orders

En octobre, UPSA continue de tirer son épingle du jeu dans un marché en baisse



Focus prescription	Prescriptions (nombre de prescriptions) vs l'an dernier			
	Evol vs l'an dernier	sept'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
	Doliprane	-13,8%	-5,7%	-5,0%
	Generics (DCI)	-12,7%	0,4%	1,4%
	UPSA	-3,3%	2,4%	2,6%

* Depuis début 2025
** 12 derniers mois

Focus prescription	Boîtes (nombre de boîtes prescrites) vs l'an dernier			
	Evol vs l'an dernier	sept'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
	Doliprane	-4,2%	-0,5%	0,4%
	Generics (DCI)	-1,6%	6,1%	7,9%
	UPSA	1,3%	3,1%	4,0%

* Depuis début 2025
** 12 derniers mois

Source: GERS THIN
Dernière donnée disponible de Septembre 2025

Sell-out en pharmacie	Evolution du Sell-out vs l'an dernier			
	Evol vs l'an dernier	oct'2025	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
	Doliprane	-10,1%	-4,5%	-4,6%
	Generics (DCI)	-12,8%	-9,7%	-10,1%
	UPSA	-8,8%	-5,5%	-6,1%

* Depuis début 2025
** 12 derniers mois

Source: GERS THIN

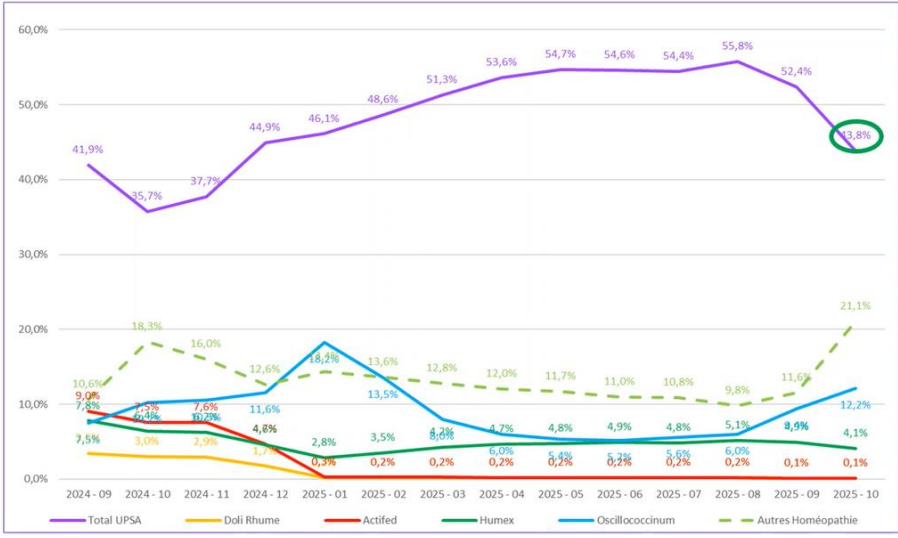
- UPSA est devant la concurrence en prescriptions et boîtes prescrites par les médecins généralistes.
- UPSA reste devant en sell-out en octobre (délivré en pharmacie).

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



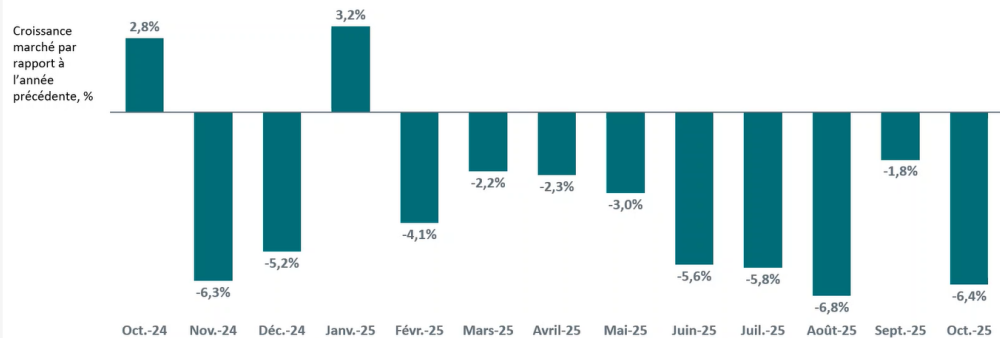
Catégorie	Sell-Out Octobre 25 (en CATT)				Sell-Out 2025 à date (en CATT)				Sell-Out Cumul Annuel Mobile (en CATT)			
	Marché vs N-1	UPSA vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1	Marché vs N-1	UPSA vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1	Marché vs N-1	UPSA vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1
Rhume / Etat Grippal (incl. Homéo)	0%	19%	29,1%	4,7pt	-6%	10%	34,5%	5,0pt	-5%	11%	33,0%	4,7pt
Sommeil	3%	0%	11,4%	-0,3pt	5%	2%	11,6%	-0,3pt	5%	4%	11,7%	-0,2pt
Vitamines	0%	-5%	10,3%	-0,5pt	-3%	0%	11,1%	0,3pt	-4%	0%	11,2%	0,4pt
Digestion	5%	9%	42,6%	1,5pt	2%	10%	42,7%	3,1pt	1%	9%	43,9%	3,2pt
Total OTC (hors Paracétamol)	1%	8%	17,1%	1,1pt	2%	6%	17,3%	0,7pt	1%	6%	17,6%	0,7pt

Rhume : Très belle performance de Fervex vs 2024 (+8pts!) / Reprise de la pathologie et du cycle "habituel" de l'homéopathie, impactant notre part de marché vs le mois dernier.



Dynamique marché Fièvre/Douleurs (Paracetamol) EUROPE

Evolution du marché en volume



Ventes UPSA à fin Octobre 2025 (incluant Serelys)

En k€	Mois					Cumul Annuel				
	Mois	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %	Cumul Réel	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %
France & FOT	20 694	-1 120	-5,1%	934	4,7%	163 910	-10 635	-6,1%	18	0,0%
Belgique	5 222	-848	-14,0%	1 011	24,0%	47 428	-4 668	-9,0%	1 544	3,4%
Suisse	3 132	-228	-6,8%	-483	-13,4%	26 776	-2 767	-9,4%	-768	-2,8%
Europe Nord	8 354	-1 076	-11,4%	528	6,8%	74 204	-7 435	-9,1%	776	1,1%
Grèce	4 404	774	21,3%	855	24,1%	62 417	5 597	9,9%	4 154	7,1%
Italie	913	-576	-38,7%	-804	-46,8%	7 412	-780	-9,5%	-318	-4,1%
Espagne	311	-677	-68,6%	-633	-67,1%	11 463	-633	-5,2%	1 427	14,2%
Portugal	97	34	53,8%	57	141,5%	976	362	58,9%	160	19,6%
Europe Sud	5 725	-445	-7,2%	-526	-8,4%	82 268	4 545	5,8%	5 423	7,1%
Russie	1 595	-335	-17,3%	1 510	1789,0%	10 837	993	10,1%	-714	-6,2%
CEE	1 970	-1 117	-36,2%	1 222	163,4%	19 606	-7 259	-27,0%	-7 217	-26,9%
Europe Est et Centrale	3 565	-1 452	-28,9%	2 733	328,3%	30 443	-6 266	-17,1%	-7 931	-20,7%
FSA	4 420	-2 009	-31,2%	-759	-14,6%	39 700	-5 015	-11,2%	-2 339	-5,6%
Vietnam	2 819	1 576	126,9%	-211	-7,0%	9 024	1 195	15,3%	12	0,1%
Arabie Saoudite	256	246	2377,4%	131	104,7%	347	-545	-61,1%	222	177,5%
Marchés émergents	7 495	-187	-2,4%	-839	-10,1%	49 071	-4 366	-8,2%	-2 105	-4,1%
Chine	1 097	318	40,8%	1 057	2675,5%	5 324	-404	-7,0%	4 874	1083,4%
Maghreb	173	53	44,0%	7	4,0%	1 632	369	29,3%	-5 843	-78,2%
Autres	974	-482	-33,1%	879	927,0%	3 593	-5 261	-59,4%	3 152	713,3%
TOTAL INTERNATIONAL	27 383	-3 272	-10,7%	3 839	16,3%	246 536	-18 817	-7,1%	-1 654	-0,7%
TOTAL GROUP	48 077	-4 392	-8,4%	4 773	11,0%	410 446	-29 452	-6,7%	-1 637	-0,4%

Ventes UPSA- Serelys à fin Octobre 2025

En k€	Mois					Cumul Annuel				
	Mois	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %	Cumul Réel	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %
France & FOT	751	332	79,3%	289	62,6%	3 836	-361	-8,6%	3 374	730,3%
Belgique	632	327	107,0%	632	*	4 605	1 992	76,3%	4 605	*
Suisse	-3	-75	-103,5%	-3	*	149	-477	-76,2%	149	*
Europe Nord	630	252	66,7%	630	*	4 754	1 515	46,8%	4 754	*
Grèce	0	-9	-100,0%	0	*	319	247	346,1%	319	*
Italie	0	0	*	-354	-100,0%	1 069	-153	-12,5%	715	201,9%
Espagne	-300	-300	*	-300	*	909	909	*	909	*
Portugal	32	32	*	11	54,6%	132	132	*	112	543,7%
Europe Sud	-268	-277	-3103,5%	-643	-171,6%	2 430	1 136	87,8%	2 055	548,4%
Russie	0	-85	-100,0%	0	*	0	-85	-100,0%	0	*
CEE	-50	-119	-171,6%	-70	-345,2%	405	-61	-13,1%	385	1894,4%
East - Central Europe	-50	-204	-132,2%	-70	-345,2%	405	-146	-26,5%	385	1894,4%
FSA	0	(5)	-100,0%	0	*	0	(34)	-100,0%	0	*
Vietnam	0	(3)	-100,0%	0	*	0	(20)	-100,0%	0	*
Arabie Saoudite	0	(10)	-100,0%	0	*	0	(67)	-100,0%	0	*
Marchés émergents	0	-19	-100,0%	0	*	0	-121	-100,0%	0	*
Chine	0	0	*	0	*	0	-1 008	-100,0%	0	*
Maghreb	0	0	*	0	*	58	-13	-18,6%	58	*
Autres	645	283	43,8%	550	580,6%	2 831	-2 111	-74,6%	2 736	2885,8%
TOTAL INTERNATIONAL	957	35	3,7%	467	95,4%	10 477	-747	-6,7%	9 987	2038,8%
TOTAL SERELYS	1 708	367	27,3%	756	79,5%	14 313	-1 108	-7,2%	13 361	1403,6%

Situation des ruptures / retards de livraison

Marché	origine	Code	Description	Qté en BO	Valeur en BO	Days in BO	Ventes Moyenne 3 mois	Ventes annuelles	Date fin estimée	Cause principale	Resolution Plan
France	Guyenne	1500481	FERVEXRHUME 500MG SEC (2BLX8) NF OTC FRA	62 901	408 857	43	70 266	498 248	28/11/2025	Supplier issue	La production de 625 000 unités a débuté le 17 novembre - la sortie a été demandée en urgence pour fin novembre.
France	GA1	1500478	DAFALGAN 1000MG SEC EHPAD 1TBX8 NF FRA	29 346	31 107	17	61 952	758 399	02/12/2025	Supplier issue	La production de 504 000 unités a débuté le 17 novembre et la validation est en cours - la mise sur le marché a été demandée en urgence.
France	CMO Sylveos	1504196	SINUFIX CAPS (1BLx15) FRA	21 185	139 821	43	19 964	104 905	05/12/2025	Forecast issue	Ventes supplémentaires depuis le lancement début septembre - prochaine réception de 220 000 unités reportée à début décembre - en attente de confirmation de l'équipe CMO
Belgium	Serelys	1504177	SERELYS MENO (4BLX5) DUOPACK 1+1 BE	15 000	153 105	25	13 333	N/A	17/11/2025	Forecast issue	Ventes exceptionnelles au cours du mois dernier - Première expédition effectuée le 29 octobre directement vers la Belgique. Prochaines étapes : activités VAS terminées dans le cadre du processus de publication - le problème BO devrait être résolu le 17 novembre.
Belgium	GA1	1125773 / 1502135	DAFALGAN EFF 500MG 20 TAB BE	14 786	11 801	75	4 833	42 359	28/11/2025	Validation Issue	Commande en attente liée à la formule Switch (Para06=>156) - Nouvelle production par lots de la formule terminée le 25 juin - Nouvelle production par lots de la semaine 43 terminée pour qualification et clôture de la validation - en attente de la fin de la validation - sera expédiée en conséquence

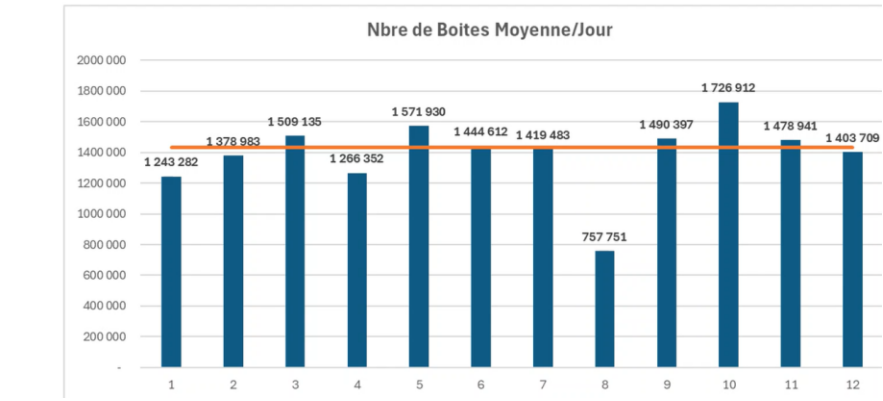
Les volumes de production Agen

Volumes Budget 2025	340,2 Millions d'unités
Volumes Cible 2025	315,0 Millions d'unités
<u>A fin Octobre</u>	
Volumes produits	264,4 Millions d'unités

Activité WE 2025

	nov-25	déc-25	janv-26	févr-26	mars-26	avr-26	mai-26	juin-26
Module 2	0	0	0	0	0	0	0	0
Module 5.3	1	1	0	0	0	0	0	0
Module 5.4	2	2	0	0	0	0	0	0
Presse 1	0	0	0	0	0	0	0	0
Sticks / Sachets	0	0	0	0	0	0	0	0
1 ligne Tube	1	1	0	0	0	0	0	0
C90	0	0	0	0	0	0	0	0
Caisse Outre	0	0	0	0	0	0	0	0
Strips	2	2	0	0	0	0	0	0
1 Tour	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Gascogne	6	6	0	0	0	0	0	0
Pilulier	0	0	0	0	0	0	0	0
Blisters	0	0	0	0	0	0	0	0
Pressfit / Pelliculeuse	0	0	0	0	0	0	0	0
Liquides	1	1	0	0	0	0	0	0
Total Guyenne	1	1	0	0	0	0	0	0

Une activité de production stable tout au long de l'année 2025



16. Pour Sud Solidaire : Nourished,
- Point sur les stocks, les boites détruites, à détruire, boites dans les officines.
 - Comment évolue les ventes en chine.

Nourished en France



- ✓ A fin Octobre 2025 à Agen, 42 K unités en stock. Une baisse significative par rapport à fin septembre (126 k boites)
- ✓ Ce stock a été vendu en France ~ 5Kun boites / mois et en Chine pour ~ 100 k boites depuis le mois de septembre
- ✓ Le stock en cours de destruction est de 112 K unités (88 + 24) pour péremptions dépassées
- ✓ Le stock des pharmacies est de 57 K unités

Nourished en Chine

UPSA-NOURISHED CHINE	2025
SELL-IN en unités	182 823
SELL-IN en €	2 070 700

- ✓ Une belle performance dès le lancement
- ✓ Le sommeil est la référence n°1

17. Pour FO : La Direction parisienne a fait le choix d’embaucher 80 commerciaux pour dynamiser nos ventes.

- Point à date sur l’effectif de cette population (nombre de départs ou nouvelles embauches)
- Des résultats significatifs ont -ils été observés pour donner suite à ces embauches ?

- ✓ Début 2025, nous avons intégré 69 personnes de GSA
 - ✓ En janvier 2026, nous aurons 81 personnes pour le pôle prescription (hors fonctions marketing et médical siège)
 - ✓ Sur la période, 11 salariés historiquement GSA auront quitté UPSA
- ✓ Dans un marché en baisse, UPSA continue de tirer son épingle du jeu. UPSA est très largement devant la concurrence en prescriptions et boîtes prescrites par les médecins généralistes , et ce depuis plus d’1 an maintenant

Focus prescription	Prescriptions (nombre de prescriptions) vs l'an dernier				Boîtes (nombre de boîtes prescrites) vs l'an dernier			
	Evol vs l'an dernier	sept'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)	Evol vs l'an dernier	sept'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
	Doliprane	-13,8%	-5,7%	-5,0%	Doliprane	-4,2%	-0,5%	0,4%
	Generics (DCI)	-12,7%	0,4%	1,4%	Generics (DCI)	-1,6%	6,1%	7,9%
	UPSA	-3,3%	2,4%	2,6%	UPSA	1,3%	3,1%	4,0%
evol UPSA vs Doliprane								
* Depuis début 2025								

- ✓ Début 2025, nous avons intégré 69 personnes de GSA
 - ✓ En janvier 2026, nous aurons 81 personnes pour le pôle prescription (hors fonctions marketing et médical siège)
 - ✓ Sur la période, 11 salariés historiquement GSA auront quitté UPSA
- ✓ Dans un marché en baisse, UPSA continue de tirer son épingle du jeu. UPSA est très largement devant la concurrence en prescriptions et boîtes prescrites par les médecins généralistes , et ce depuis plus d’1 an maintenant

Focus prescription	Prescriptions (nombre de prescriptions) vs l'an dernier				Boîtes (nombre de boîtes prescrites) vs l'an dernier			
	Evol vs l'an dernier	sept'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)	Evol vs l'an dernier	sept'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
	Doliprane	-13,8%	-5,7%	-5,0%	Doliprane	-4,2%	-0,5%	0,4%
	Generics (DCI)	-12,7%	0,4%	1,4%	Generics (DCI)	-1,6%	6,1%	7,9%
	UPSA	-3,3%	2,4%	2,6%	UPSA	1,3%	3,1%	4,0%
evol UPSA vs Doliprane								
* Depuis début 2025								
** 12 derniers mois								

18. Pour Sud Solidaire : Point à date sur l’avancement de Sequens et de Ipsophène ?

	Sequens	Ipsophène
Mise au point voie de synthèse	Finalisé	Non finalisé Courant 2026
Construction / qualification Site industriel	Q2 2026	Courant 2027
Premier lot commercialisable	Q1/Q2 2027	Courant 2028



prise en compte et adaptation de la stratégie d’achat de paracétamol hors-France qui permettra d’assurer une continuité

19. Pour Sud Solidaire : Nous souhaiterions connaitre le prix du paracétamol Français versus le paracétamol Indien et Chinois ?

Pour rappel, UPSA s’inscrit dans une démarche responsable d’approvisionnement en circuit court en paracétamol avec une filière 100% française et pouvoir ainsi sécuriser pour les patients l’accès à ses médicaments considérés comme essentiels.

Deux projets sont ainsi soutenus : Sequens et Ipsophène.

A date, les prix ne sont pas fixés. Les négociations sont en cours mais sont conditionnées par la finalisation du procédé de synthèse du principe actif et la vérification qu’il répondra bien à nos exigences réglementaires et industrielles.

Pour rappel, le prix du paracétamol s’articule actuellement comme suit :

Prix paracétamol France = (Prix paracétamol Chine * facteurs dimensionnants) + indexation coût main d’œuvre Française

Facteurs dimensionnants : transport maritime, prix PAP, indice de l’anhydride acétique, taux de change EUR/CNY

20. Pour la CGT : Où en est l'enquête interne annoncée à propos des potentielles fuites d'informations confidentielles dans le cadre de l'appel d'offres GMAO (entretiens, conclusions...) ?

Comme présenté lors du CSE de septembre 2025, il ne s'agissait pas d'une enquête interne mais d'un besoin de rappel des règles et des grands principes au sein de l'équipe projet

Esprit positif et constructif dans tous les entretiens – Feedbacks positifs sur la démarche engagée

Points saillants qui ressortent des entretiens et problèmes identifiés:

- Par rapport à ce qui avait été remonté comme alerte, aucune indication permettant de déterminer qu'un échange d'informations confidentielles inapproprié ait eu lieu
- Niveau de connaissance des règles et procédures inégal, mais majoritairement bon niveau de connaissance des règles générales de compliance, notamment par la mention dans 100% des cas de la formation en ligne

Points d'amélioration / Plan d'actions :

- Dans le cadre d'une réunion de lancement de projet, prévoir un rappel des règles applicables
- Poursuivre les actions de formation et de sensibilisation sur les process achats / contrats
- Prévoir des accès plus restreints pour toutes les informations sensibles



21. Pour la CGT : Concernant l'appel d'offre sur la prestation de nettoyage qui a permis une économie de 130 k€ liée à la revue du cahier des charges.

- Qu'est-ce qui a concrètement changé dans le cahier des charges pour générer cette économie ?
- Nous vous demandons les effectifs Samsic affectés à Upsa, mois par mois, et par sites depuis début 2025.
- Comment Upsa, en tant qu'entreprise responsable, s'assure-t-elle que l'économie réalisée n'a pas pour incidence une politique de rationalisation chez le prestataire qui conduirait à une baisse des effectifs affectés à Upsa pour une charge de travail inchangée ?
 - ✓ Nous confirmons l'économie de 142,5 K€
 - ✓ Sources génératives d'économies :
 - ✓ Internalisation de la prestation de la vaisselle du LCQ
 - ✓ Optimisation des machines : balayage et lavage en un passage
 - ✓ Changement de fournisseur de machines plus avantageux
 - ✓ Changement d'affectation comptable du chef de site (sortie du contrat UPSA)

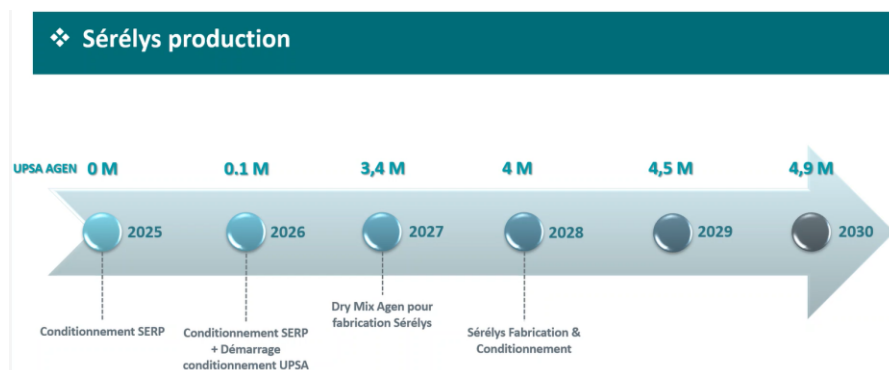
✓	Sites	Janvier à Mars	Avril à Décembre	Commentaires
	Guyenne	5 personnes	5 personnes	
	Laplaïne	2 personnes	2 personnes	
	Gaussens	2 personnes	2 personnes	
	Gascogne	13 personnes	12 personnes	Internalisation prestation de vaisselle au LCQ
		1 chef de site	1 animateur de secteur	Changement affectation comptable

Francois LABAT 100% Confidential - pour usage interne uniquement

- ✓ Suivi de contrat et sources d'économies :
 - ✓ Réunion de coordination chaque semaine avec MI GA + MI GU + Distrib + DTS
 - ✓ Réunion de coordination bimensuelle avec MI GA + MI GU + Distrib + DTS + SAMSIC (+ B Delfosse à fréquence) incluant :
 - ✓ le suivi du plan d'action formalisé
 - ✓ et un point organisationnel sur les effectifs et le suivi de la mise en place des activités

22. Pour la CGT : Quelle est la projection 2026 concernant l'internalisation de la fabrication et du conditionnement des produits Séréllys ?

- ✓ L'internalisation 2026 concerne les activités de mise en gélules et de conditionnement. Ces activités sont actuellement réalisées par SERP Monaco.
- ✓ Des essais de mise en gélules ont débuté cette année et se poursuivent pour évaluer les besoins d'industrialisation
- ✓ En parallèle, les formats aluminium-aluminium Séréllys sont en cours de développement chez Marchesini sur la future ligne Blister 7. Cette ligne est attendue pour fin mars 2026 et sera allouée en premier lieu à l'industrialisation et la production de Prégabaline. La Blister 7 sera ensuite disponible pour l'industrialisation et la production des formules Séréllys à partir de septembre 2026

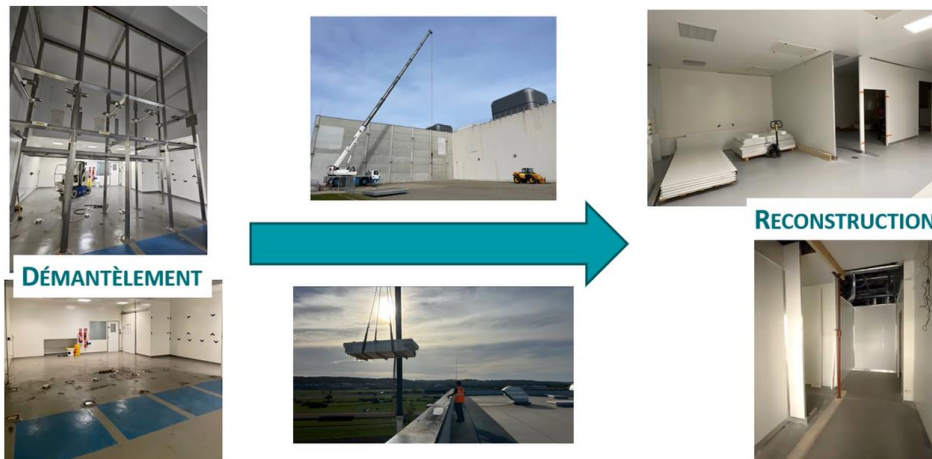


23. Pour la CGT : Point de suivi du projet Prégabaline

- Quel est l'état d'avancement à fin novembre du projet Prégabaline (investissements réalisés, qualification des installations, planning prévisionnel de première production) ?
 - Quel est le montant total du budget CAPEX alloué à ce projet ?
 - Quelles règles BPF et formations spécifiques ont été définies pour les salariés concernés par la Prégabaline ?
 - Le futur atelier Fabrication Prégabaline est-il pressenti pour accueillir la fabrication des produits Séréllys ?
 - Sachant que la volumétrie demandée sur cet atelier pour la fabrication Prégabaline reste négligeable pour le moment, l'atelier sera-t-il prévu pour accueillir plusieurs formules dans le futur ?
- ✓ A date, le prévisionnel de lancement Prégabaline est été 2026, conformément à l'engagement pris avec les autorités
 - ✓ Les phases de qualification vont démarrer en Q1 2026 pour la partie fabrication, en Q2 pour le conditionnement. La nouvelle ligne Blister 7 est attendue dans les locaux de Guyenne fin mars 2026.
 - ✓ Suivant ce planning, les premières productions de Prégabaline UPSA sont prévues en mai côté fabrication, et juin-début juillet pour le conditionnement.
 - ✓ La prégabaline et la gabapentine sont des médicaments, les règles BPF s'y appliquent comme pour les autres médicaments UPSA. Il n'y a pas de règle spécifique BPF pour prégabaline et gabapentine.
 - ✓ Un plan de formation est en cours de constitution en lien avec les nouveaux ateliers et équipements, notamment sur la partie mise en gélule qui est une nouvelle activité sur Gascogne appelant des compétences adaptées
 - ✓ Le nouvel atelier MINI LOTS sera dédié à la fabrication de prégabaline et gabapentine. La production d'autres produits (Séréllys et autres) n'est pas prévue à ce jour. L'opportunité est néanmoins prise en compte dans les évaluations et études de lancement des nouveaux produits puisque cet atelier a la capacité de les accueillir.
 - ✓ Sur le plan budgétaire, nous sommes alignés avec notre engagement Moratoire de 10 M€ d'investissement pour l'industrialisation des 2 produits Prégabaline et Gabapentine sur Agen.

La Prégabaline

✓ Travaux ateliers Mini-Lots



24. Pour Sud Solidaire : Pour quelle raison 40% des lots de Fervex sont bloqués ?

- ✓ Un retard de certification impactant 30% des lots actuellement en attente de libération ayant pour cause des incidents de production et un écart de pilotage des priorisations des analyses. Les actions correctives sont en cours pour rattraper ce retard (8 lots certifiés cette semaine sur les 30 en retard)
- ✓ Un nombre important de déviations qualité survenues sur les lignes sachets sur les derniers mois
 - Les investigations sont en cours pour les TW 85686 B9127 UT PARA NC, TW 89274 sachet froissé/déchirés pour le lot D6776/D6777 (délai de libération au 05/12/25), TW89162 Découverte agglomérats gris (11 PSO d'impactés) (délais de libération en décembre)
 - Les investigations sont finalisées et les libérations en cours pour le TW 86033 Casse coussinet (3 lots) (lot libéré en S47 (avec portion refusée)), TW 88336 non-respect du temps de nettoyage/rinçage (bloque 8 lots de MALE 02), lots libérés S47
 - Un Changement des paramètres critiques de scellage suivi sous eCC 88428 en attente de finalisation. 14 lots bloqués. Objectifs de libération S48

25. Pour Sud Solidaire : Pour le futur Avez-vous prévu une harmonisation des péremptions des équipements propres à la suite de leurs lavages ?

- ✓ Le besoin opérationnel d'harmoniser et/ou d'augmenter les péremptions des équipements propres (ainsi que les péremptions des équipements sales), devra être étudié, pour chacun des équipements. Cette étude sera menée à horizon S1 2026. En fonction des besoins opérationnels plus précis qui seront ainsi déterminés, une priorisation/planification des différents sujets devra avoir lieu en collaboration avec le service Validation Nettoyage.

26. Pour Sud Solidaire : Point laverie GA3

- Quel est le nombre de désinfections validées
- Quel est le nombre de désinfections en attente de validation

- ✓ Sur la laverie GA3, nous effectuons à ce jour les désinfections suivantes :
 - sur tous les flobins de retour Maintenance
 - lavage + désinfection sur les Flobins FOOD
- ✓ La validation de nettoyage des produits secs (pour ensuite pouvoir faire aussi la désinfection à la laverie GA3) sera étudiée dans l'établissement de la feuille de route 2026

27. Pour CFE-CGC : Dans la nouvelle organisation de GA1, des postes de pilotes ont été créés sur chaînes. Où en est le déploiement ? Reste-t-il des groupes 4 à attribuer au cours de l'année ?

- ✓ En juin 2024, 6 postes de PLC et 4 postes de PPC avaient été ouverts
- ✓ Des entretiens de recrutements ont eu lieu et l'ensemble des postes ouverts ont été pourvus
- ✓ Nous n'avons pas d'autres besoin à ce jour et donc il n'est pas prévu de recruter sur des postes de pilote pour l'instant.

28. Pour FO : Sur l'UR2 liquide Guyenne, la face sur laquelle sont imprimés les codes-barres des paquets de cartons fardelés nécessite, au rez-de-chaussée, des contraintes importantes de manipulation des opérateurs pour retourner systématiquement les paquets de cartons. Ceci afin de pouvoir scanner et vérifier la conformité des codes-barres. Nous souhaiterions que soit envisagée l'impression du code barre sur les 2 faces des cartons, afin d'éviter ces retournements manuels.

- ✓ Si impression du code à barre de l'autre côté du carton, pas de résolution de la problématique car la patte de collage intérieure du carton se retrouvera sur le bas lors de l'introduction et les boîtes accrocheront.
- ✓ Une demande a été faite à SOFPO (fournisseur) en début du mois de novembre : modification de l'emplacement du code à barres et du sens de pliage afin de conserver la patte de collage sur la partie haute.
- ✓ Nous attendons le retour de faisabilité de la part du fournisseur selon le plan prévisionnel ci-dessous :
 - Prototype réalisé d'ici fin de semaine 49
 - Bascule de la production chez le fournisseur d'ici février

29. Pour FO : Point à date sur la communication des investissements concernant le CAPEX 2026

Reporté au CSE de janvier 2026

30. Pour FO : Pour donner suite à l'information CSE du mois dernier concernant la fin de l'activité « Prémium » sur le site de la Plaine, nous souhaitons obtenir des précisions concernant le reclassement des deux chauffeurs actuellement affectés à cette activité.

- Quelles sont les dispositions prévues pour maintenir leurs emplois et leurs compétences ?
- Les missions de livraisons du Shop UPSA (2 fois par semaine), ainsi que le transport de palettes intersites entre Gaussens et la Plaine (et autres tâches similaires), seront-elles intégrées dans leur futur périmètre ?
- Existe-t-il un plan de formation ou d'adaptation pour ces nouvelles missions ?

Rappel CSE Octobre 2025 : Définition de l'activité Premium

- L'activité PREMIUM consiste à **assurer en interne** par des gestionnaires de livraison salariés d'UPSA les **livraisons pour les pharmacies** du 47 et des départements limitrophes 32/46/82.
- Cette activité a été mise en place en 2017 sur le département 47 à la demande du marché France et nécessitait **1 Chauffeur**.
- L'activité a ensuite été étendue en 2020 sur 32/46/82 et est réalisée depuis par **2 Chauffeurs**. (dont 1 en remplacement d'un salarié absent de longue durée)
- Ce service est **gratuit** pour nos clients et **ne génère pas de revenu** spécifique.
- Une **réflexion** est actuellement en cours pour répondre à l'objectif **d'optimisation** et **d'harmonisation** du plan transport sur les départements 47, 32, 46 et 82 en partant du constat que le service est coûteux et peu différenciant pour les pharmaciens locaux, constat partagé avec la direction commerciale.
- Le changement de mode de livraison envisagée ne remet pas en cause la valeur du travail accompli jusqu'ici, ni la qualité de l'équipe en place. Cette potentielle évolution vise à **permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités cœur** tout en offrant aux **collaborateurs concernés des perspectives de repositionnement** ou d'évolution

Transport Premium

- ✓ L'entreprise réaffirme sa volonté de maintenir les emplois des deux salariés concernés.
- ✓ Ils seront repositionnés sur des postes pérennes, déterminés avec eux dans le cadre d'un accompagnement individualisé.
- ✓ Les objectifs de cette démarche sont les suivants :
 - ✓ garantir la durabilité de leur emploi
 - ✓ intégrer leurs aspirations professionnelles
 - ✓ valoriser leurs compétences transférables.
- ✓ Un travail conjoint entre les équipes RH et les managers, en lien direct avec les salariés, est actuellement mené afin d'identifier les postes répondant à la fois aux besoins opérationnels et à leurs projets professionnels.
- ✓ Selon les opportunités de repositionnement retenues, un dispositif d'accompagnement est prévu :
 - ✓ Un plan d'adaptation ou de formation pourra être mis en place (prise en main des outils internes, procédures, compétences à développer, etc.) ;
 - ✓ Une période d'intégration progressive, encadrée par les futurs managers et équipes, accompagnera leur montée en compétence.
- ✓ Cette démarche vise à assurer une transition fluide, sécurisée et adaptée vers leurs nouvelles missions.
- ✓ Concernant les missions annexes en cours d'identification via l'étude d'impact, notamment les livraisons pour le Shop UPSA et les transports intersites, une phase d'analyse et de cadrage est toujours en cours afin de garantir la continuité de ces activités.
- ✓ **Ce projet sera présenté en Information / Consultation**

31. Pour la CGT : Point à date concernant le Projet d'évolution de l'organisation des Opérations / BU autonomes – P2I / STI / MI :

- Où en est l'étude d'impact humain, technique et organisationnel annoncée « jusqu'au 27 novembre » sur le projet d'organisation des Opérations et le rattachement des services P2I / MI / STI aux BU ?
- Pour chaque service concerné (P2I, STI, magasin, métrologie, MI, EP...), combien de salariés seraient impactés par un changement de poste, de rattachement ou de missions ?
- La direction prévoit-elle des mobilités contraintes dans ce projet ? Si oui, quelles garanties d'accompagnement (formation, reclassement, maintien de la rémunération et du statut) sont envisagées ?
- Quels indicateurs permettront de mesurer l'efficacité de la nouvelle organisation (disponibilité équipements, délais projets, coûts, satisfaction des BU) et comment le CSE sera-t-il informé dans la durée ?

Voir point 8

32. Pour la CGT : Pour donner suite à l'Information / Consultation sur l'évolution de l'organisation Qualité, certains postes vont être amenés à évoluer, comment se déroule le pesage des postes ?

- ✓ Nous utilisons un outil de pesée de poste, qui permet d'évaluer plusieurs critères comme la complexité du poste, la responsabilité relationnelle, le degré d'autonomie de l'emploi, la formation
- ✓ En complément de la pesée de poste, nous complétons par l'analyse des emplois repère.

33. Pour CFE- CGC : Réorganisation Assurance Qualité

==> AQ Fournisseur :

1/ La mission du responsable AQ fournisseur correspond en grande partie (hors conformité AQ Fournisseur Prestataire, Utilités et pièces détachées) aux missions des responsables fournisseurs MP et AC ? Comment vont être réparties les missions entre ces 3 postes ?

2/Les difficultés identifiées et remontées en interne concernent principalement :

- Un manque de ressources adaptées dans l'équipe.
- des incohérences de fonctionnement entre certains services pour lesquels un plan d'action est en cours avec sens et cohérence
- Un épuisement lié à des changements de priorités et urgences fréquentes.

Quels éléments objectifs ont conduit la direction à privilégier la création d'un poste hiérarchique (N+1) plutôt qu'un renfort opérationnel en soutien direct des équipes ou le rattachement fonctionnel à un autre service tel que les Achats, 1er service en relation avec les fournisseurs, avec un lien fonctionnel avec la direction qualité (idem AQ op) ?

3/Compte tenu des signaux de fatigue déjà identifiés dans l'équipe, une évaluation des risques psychosociaux (RPS) liés à cette réorganisation a-t-elle été conduite, conformément à l'obligation de prévention prévue par

le Code du travail ? Rappel, depuis 2019 un changement de responsable hiérarchique a eu lieu tous les 2 ans. Plus largement concernant la réorganisation AQ, Une évaluation formelle des RPS liés à cette réorganisation a-t-elle été réalisée ? si oui, cette évaluation peut-elle être transmise au CSE.

==> création du poste « Responsable de la maîtrise qualité » (en charge notamment des auto-inspections)

Quelle sera la répartition des tâches, existence de possibilité de mission doublon, entre le Responsable de la maîtrise qualité et le Responsable AQ audits internes ? Est-ce que la création de ce poste va modifier les missions du responsable audits internes ?

Comment la charge de travail et les responsabilités seront elles réparties entre les deux postes (auto-inspections, suivi des actions correctives, reporting, etc.) ?

==> Analyse d'impact

Il est indiqué qu'en apport de l'évolution cela permettra d'avoir un interlocuteur AQ STI. A ce jour le responsable AQ audits internes est référent qualité des équipes STI, il assure la gestion et le suivi des travaux pendant et hors arrêt technique. Est-ce que ce poste va évoluer ou changer de direction avec un lien fonctionnel en AQ ?

1-2) Il a été décidé de renforcer l'organisation AQ fournisseur en faisant le choix d'avoir un responsable dédié et un consultant externe au sein de l'équipe AQ fournisseur MP.

L'ANSM attache de plus en plus d'importance à la gestion des composants et donc des fournisseurs ainsi que des prestataires de services, des sites ont eu des injonctions concernant cette gestion.

De plus, dans notre stratégie qualité nous souhaitons renforcer l'assurance qualité pour nous permettre de réduire nos contrôles qualité tout en maîtrisant le niveau qualité de nos entrants.

Il n'y a pas de changement dans les missions des Responsables AQ Fournisseur MP et AQ Fournisseur AC et restent les interlocuteurs privilégiés pour les matières premières et les articles de conditionnement.

Mission Responsable AQ Fournisseur :

Supervise d'un point de vue globale la gestion qualité des fournisseurs et des prestataires (& STI)

Avec son équipe, il définit la gouvernance et l'animation de la performance qualité des fournisseurs (niveau qualité, délégation de contrôle....) au sein de la Qualité et avec les partenaires clés : Achat, Supply chain et Réglementaire....

Contribue à la stratégie analyse de risque site et celle de son secteur

Mène des Projets Qualité global site

3) Cf. Analyse d'impact et plan d'action associé

En cas de non-retour de la personne titulaire du poste de Responsable Audit interne, la gestion de l'audit interne sera gérée par le responsable Maîtrise de la Qualité (service Excellence Qualité).

A ce jour, le responsable audit interne est référent sur la partie amélioration continue des bâtiments issus des POCL, ce qui ne va pas évoluer parce qu'il est en excellence qualité qui en charge la stratégie qualité dans les projets (locaux, équipements...)

34. Pour la CGT : Point à date sur les cœurs de week-end, retour sur la réunion effectuée le samedi 15 novembre.

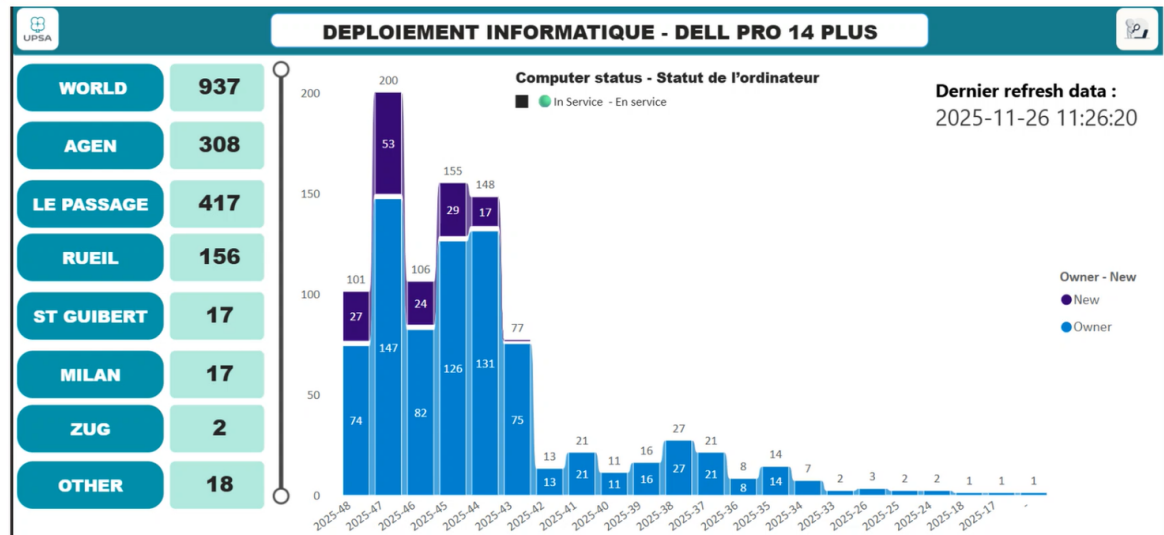
- Sur quels critères la direction s'est appuyé pour effectuer leur décision finale ?
- Combien de personnes sont concernées ?
- Combien de personnes retournent en semaine ?
- Nombre de personne et par service et par BU ?
- Quel est la nature des contrats ?

Voir point 5

35. Pour la CGT : Concernant le remplacement des PC du site, il semblerait que l'échange ne soit pas à matériel équivalent. En effet, certains postes, dotés de PC portable 15.6' avec pavé numérique nécessaire à l'activité (volume important de saisie de données chiffrées) se voient remplacés par des PC 13' sans pavé numérique. Cela pose des contraintes ergonomiques fortes pour ces postes nécessitant un écran assez grand (à minima 15,6' et pavé numérique) ainsi que la possibilité d'être mobile.

- Serait-il envisageable de remplacer à l'équivalent ou alors de proposer une solution en accompagnement de ce nouveau matériel informatique non adapté.
- Sinon, est-il possible de conserver le PC 15,6' d'origine ?

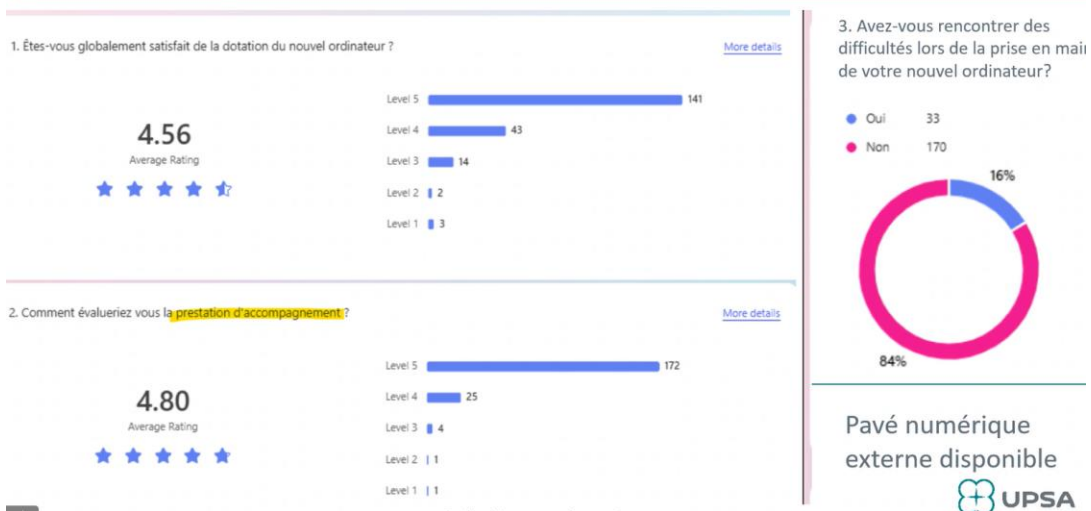
Suivi Déploiement



Aucune difficulté particulière rencontrée à ce jour !



Enquête satisfaction (203 réponses)



SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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



Indicateurs CSSCT
2025.xlsx

37. Pour la CGT : A la lecture des plans d'actions COPSQ pour les focus groupe, nous constatons que la dimension « Autonomie et Influence sur le travail » est rarement traitée malgré des résultats en nette dégradation dans de nombreux services.

- L'absence de traitement de cette dimension reflète-t-elle une difficulté plus transversale sur laquelle nous manquons de marge de manœuvre au niveau des services ?
- Des actions plus globales sont-elles prévues pour améliorer la dimension « Autonomie et influence sur le travail » ?

- ✓ L'autonomie et l'influence sur le travail est en dégradation versus le Copsoq 2023 mais reste en dessous du seuil d'attention
- ✓ Des plans d'actions ont été définis dans les différentes directions (Excellence des opérations, AQ support, Support BU Gascogne, Mop Ga1 & AQP Guyenne) pour :
 - ✓ améliorer la priorisation des activités & la collaboration entre les services,
 - ✓ mettre ou remettre en place des points individuels,
 - ✓ prévoir des plans de formations complémentaires,

38. Pour FO : Point à date sur le choix du prestataire externe Psychologique et ergonomique qui devait être déterminé pour accompagner le service EHS. Présentation de ce prestataire.

- ✓ Nous continuons nos échanges avec les prestataires pour affiner le contenu et les conditions de mise en œuvre des différentes propositions.
- ✓ Ces propositions seront partagées avec le médecin du travail et la psychologue du travail.
- ✓ Une prise de décision est attendue début décembre.

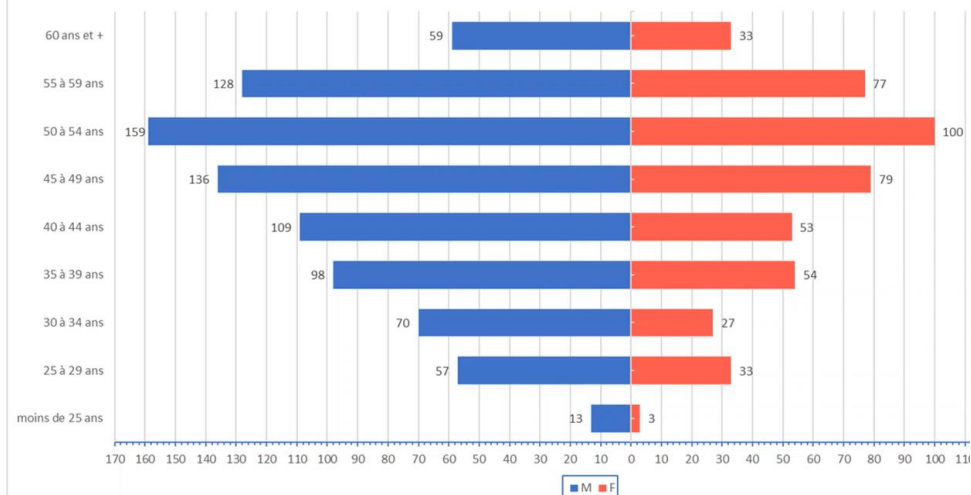
QUESTIONS RH et RELATIONS SOCIALES

39. Effectifs mois par mois et titularisations pour le mois de Novembre

Effectif en nombre de personnes



Pyramide des âges



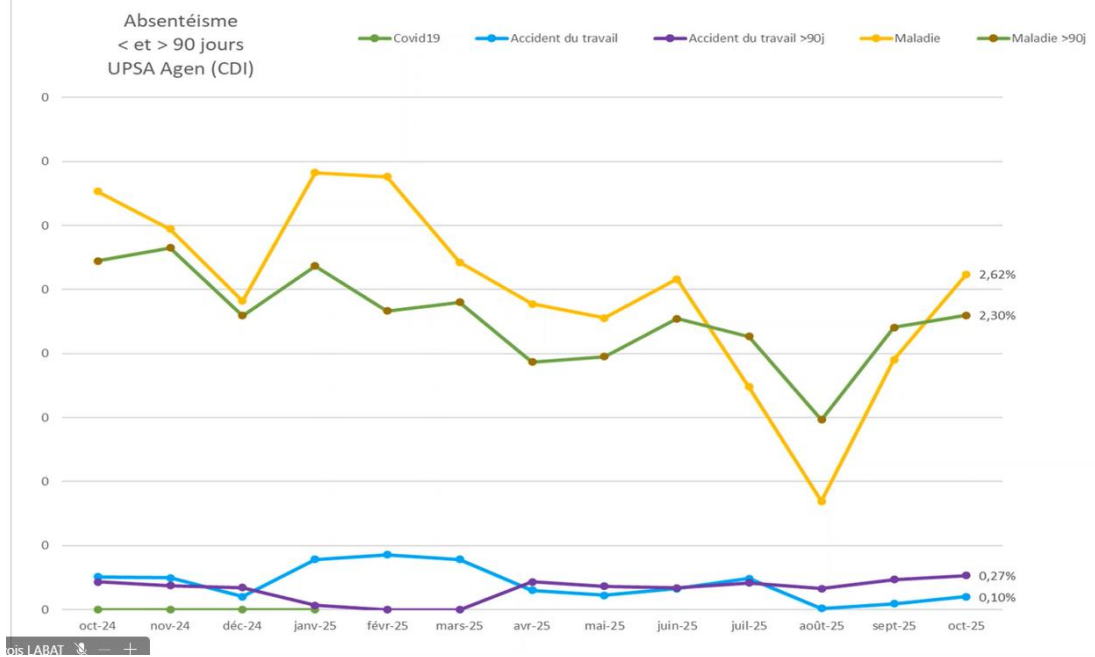
Titularisations octobre

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	DATE
QUALITE	BOSSUET	Cédric	Technicien Contrôle Qualité	01/10/2025

Départs octobre

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	MOTIF	Commentaires
DISTRIBUTION	GUERNINE	Benoît	Opérateur Préparation de Commande	LIC INAP	Non remplacé (abst depuis aout 2023)
STI	TRIBOULLOY	Thierry	Animateur d'Equipe	Retraite	Réorganisation du service à ISO effectif
BU GA	LESAGE	Morgan	Technicien MOP	Démission	Remplacement en cours
STI	JOLY	Hélène	Responsable Restaurant	LIC	Remplacement en cours
BU GA	PRECHAC	Jean-Pierre	Conducteur de Procédés de Fabrication	Retraite	Remplacement par CDD
SUPPLY CHAIN	RUBIERA	Rodolphe	Manutentionnaire Logistique	Retraite	Non remplacé

Absentéisme octobre



40. Pour la CGT : La convention collective instaure que le niveau A, dans les groupes non-cadres (1 à 5) soit uniquement indiqué pour les débutants sur poste et qu’à l’issue d’une période maximale de 6 mois pour les groupes 1 et 2, 1 an pour les groupes 3 et 2 ans pour les groupes 4 et 5, le salarié soit automatiquement basculé au niveau B supérieur.

- Comment expliquez-vous, que des salariés de l’entreprise avec plus de 5 ans d’ancienneté et d’une expérience professionnelle de plus de 20ans soit toujours en niveau A ?
- Nous vous demandons le respect de la convention collective du LEEM.

✓ **Concernant les Niveaux du LEEM**, tout salarié ayant une expérience professionnelle, est mis lors de son embauche en Niveau B. S’il est débutant, les conditions du LEEM pour les passages en niveau B, sont également appliqués suivant le Groupe du collaborateur (6 mois si Groupe 2 ; 1 an pour les Groupes 3 et deux ans, pour les Groupes 4/5/6).

✓ **Concernant les Niveaux UPSA**, la règle est la même, et un changement de niveau basé sur une évaluation des compétences est possible plus tôt.

✓ **Nous avons identifié 8 personnes dont le passage automatique aurait dû être prise en compte. Une régularisation sera faite sur la paye de décembre avec la rétroactivité associée.** Nous allons travailler sur un possible développement de Success Factor pour fiabiliser ces passages automatiques

Évolutions	Revalorisation salariale	
	Non cadres	Cadres
Changement de groupe	+ 3%	Revalorisation selon le positionnement individuel et la médiane du marché de référence
Changement de sous-groupe	+ 2%	Revalorisation selon le positionnement individuel et la médiane du marché de référence
Changement de niveau A/B	+ 0,5%	+ 1%
Changement de niveau B/C	+ 1%	+ 2%
Changement de niveau C/D	+ 2%	NA



41. Pour FO : Point à date sur les dernières évolutions de classification pour les salariés du site industriel, notamment :

- Les passages à un groupe supérieur par services
- Les changements de lettre par services
- Quel est le montant de l’enveloppe budgétaire associée à ces évolutions salariales ?
- Quels sont les services concernés par ces augmentations ?

Rappel des règles / changements des groupes et de niveaux

Évolutions	Revalorisation salariale	
	Non cadres	Cadres
Changement de groupe	+ 3%	Revalorisation selon le positionnement individuel et la médiane du marché de référence
Changement de sous-groupe	+ 2%	Revalorisation selon le positionnement individuel et la médiane du marché de référence
Changement de niveau A/B	+ 0,5%	+ 1%
Changement de niveau B/C	+ 1%	+ 2%
Changement de niveau C/D	+ 2%	NA

Un point sur les changements de niveaux

Groupe	A à B		B à C		C à D		Total de nombre de changement	Total par Groupe % de changement	
	#	%	#	%	#	%		#	%
CDI & CDD									
Groupe 2	3	3%	5	6%	5	6%	13	89	15%
Groupe 3	6	1,5%	26	7%	20	5%	52	391	13,5%
Groupe 4	9	2%	38	9%	29	6,5%	76	434	17,5%
Groupe 5	7	3%	19	8%	13	5%	39	239	16%
Groupe 6	16	18%	4	5%	-	-	20	88	23%
Groupe 7	3	4,5%	3	4,5%	-	-	6	67	9%
Groupe 8	2	25%	-	-	-	-	2	8	25%
Groupe 9	5	55%	-	-	-	-	5	9	55%
TOTAL	51	4%	95	7%	67	5%	213	1 325	16%

- 180 changements de niveaux pour les non-cadres (Groupe 2 à 5) ; En 2024, 188 changements de niveaux.
- 33 changements de niveaux pour les cadres. En 2024, 47 changements de niveaux.

124k€ pour une année pleine

Un point sur les changements de niveaux

Groupe	Niveau A		Niveau B		Niveau C		Niveau D		Sans Niveau		TOTAL	
	Avant revue	Après revue	Avant revue	Après revue	Avant revue	Après revue	Avant revue	Après revue	Avant revue	Après revue	Avant revue	Après revue
CDI & CDD												
Groupe 2	3		28	35	43	47	2	7	13	-	89	89
Groupe 3	26	25	168	170	144	152	23	43	29	-	390	390
Groupe 4	51	42	181	160	162	176	27	56	13	-	434	434
Groupe 5	38	32	82	73	96	101	20	33	3	-	239	239
Groupe 6	40	24	32	47	12	17			4	-	88	88
Groupe 7	14	10	50	51	3	6				-	67	67
Groupe 8	3	2	4	7					2	-	9	9
Groupe 9	7	2	1	7					1	-	9	9
TOTAL	182	137	546	550	460	499	72	139	65	0	1 325	1 325

Le suivi des niveaux Statistiques par Direction

DIRECTION	A à B	B à C	C à D	TOTAL	%
Affaires Scientifiques		1	1	2	18%
Dév. Produits et Lancements		3		3	13%
IT	2			2	8%
Achats	2			2	29%
Distribution et GOTC	9	10	7	26	23%
Finances	1		1	2	13%
Ressources Humaines	3			3	14%
HSE	2	1	1	4	25%
Investissements industriels	1	2	3	6	21%
Logistique et Supply	2	13	9	24	14%
Operations Excellence	7			7	37%
Qualité	5	8	4	17	13%
STI	1	11	6	18	16%
GASCOGNE	10	29	24	63	14%
GUYENNE	5	17	11	33	19%
Produits Externalisés	1			1	13%
TOTAL	51	95	67	213	16%

CHANGEMENT DE SOUS-GROUPES DEPUIS JANVIER 2025

Promotions	Nombre de salariés	%*
2-1 à 3-2	2	29%
2-2 à 3-1	6	8%
2-2 à 3-2	3	4%
3-1 à 4-2	1	2%
3-2 à 4-1	16	5%
3-2 à 4-2	6	2%
3-2 à 5-1	1	0,3%
4-1 à 5-2	4	3%
4-2 à 5-1	12	4%
4-2 à 5-2	2	1%
5-1 à 6-1	2	2%
6-1 à 7-1	1	2%
6-2 à 7-1	1	3%
7-2 à 8-2	1	6%
8-2 à 9-1	1	17%
TOTAL	59	5%

CHANGEMENT DE GROUPES PAR DIRECTION DEPUIS JANVIER 2025

DIRECTION	CHANGEMENT DE GROUPE	Type de changement	% des CDI
Affaires Scientifiques			
Dév. Produits et Lancements	3	2 passages de Groupe 4 à 5 / 1 passage de Groupe 8 à 9	13%
IT	1	1 passages de Groupe 4 à 5	4%
Achats			
Distribution et GOTC	4	3 passages de Groupe 2 à 3 / 1 passage de Groupe 4 à 5	4%
Finances	5	4 passages de Groupe 4 à 5 / 1 passage de Groupe 5 à 6	31%
Ressources Humaines	3	2 passages de Groupe 4 à 5 / 1 passage de Groupe 6 à 7	14%
HSE			
Investissements industriels			
Logistique et Supply	9	4 passages de Groupe 2 à 3 / 3 passages de Groupe 3 à 4 1 passage de Groupe 4 à 5 / 1 passage de Groupe 7 à 8	5%
Operations Excellence			
Qualité	5	2 passages de Groupe 3 à 4 / 2 passages de Groupe 4 à 5 1 passage de Groupe 5 à 6	4%
STI	16	1 passage de Groupe 2 à 3 / 11 passages de Groupe 3 à 4 4 passages de Groupe 4 à 5	14%
GASCOGNE	9	3 passages de Groupe 2 à 3 / 4 passages de Groupe 3 à 4 1 passage de Groupe 4 à 5 / 1 passage de Groupe 6 à 7	2%
GUYENNE	4	3 passages de Groupe 3 à 4 / 1 passage de Groupe 3 à 5	2%
Produits Externalisés			
TOTAL	59		5%

42. Pour la CGT : Point à date sur les arbitrages effectués concernant les attributions d'indice à la suite des différences de positions lors des entretiens individuels ? Est-ce qu'un comité de niveau s'est réuni en ce sens ?

Rappel CSE Juillet 205 : La calibration est une étape clé pour l'harmonisation des évaluations de niveaux à travers le Groupe UPSA en amont du démarrage de la période d'entretiens

Evaluation du niveau de compétence (mi année)



Les changements de niveaux

- ✓ Nous avons identifié 24 désaccords (pour rappel, nous en avions 35 en 2024) :
- ✓ Après une revue complémentaire par la Direction :
 - ✓ 2 situations ont évolué
 - ✓ Et 22 évaluations des managers ont été confirmées

43. Pour FO : Certains salariés lors de leur demande de passage au niveau D se voient encore confrontés à des quotas pour justifier les refus, malgré l'engagement fort de la Direction.

Nous vous demandons d'éclaircir votre position et comment de tels retours sont-ils encore possibles de la part des managers ?

- ✓ Nous réaffirmons qu'il n'existe pas de quotas
- ✓ Les statistiques présentées précédemment le démontrent **avec 139 salariés en D, soit 12% des groupes 2 à 5**
- ✓ Si des situations spécifiques existent, nous vous invitons à nous les partager

44. Pour la CGT : Est-il prévu de titulariser en cette fin d'année en conditionnement et fabrication sur les différentes BU, sachant qu'énormément de personnes sous contrats, terminent leurs contrats avant le 31 décembre ?

- ✓ Au vu des :
 - ✓ 55 départs en 2025
 - ✓ et des 53 postes pourvus par des remplacements ou des créations de postes
- il n'est pas prévu de titularisations sur fin 2025 au sein des BU.

45. Pour la CGT : Au dernier CSE a été acté le fait que lors de la coupure électrique d'été du site de Gascogne, les salariés ne pouvant télétravailler ou se déplacer sur un autre site devait poser 1 jour ou décaler leur ½ journée non travaillée et ainsi poser 4H. Il avait été convenu par mesure d'égalité de traitement entre tous les salariés que ce jour soit positionné sur la semaine de fermeture du LCQ (soit la semaine 33 – du 15/08) ou un autre jour de pont obligatoire.

- Nous vous demandons la prise en charge de ces salariés via une autorisation d'absence payée vu que l'employeur n'a pas la capacité de fournir du travail ce jour-là. En effet dans ce cas de figure, l'interruption de travail n'est pas du ressort du salarié mais bien la conséquence d'une décision de gestion de l'entreprise.

- ✓ Il n'est pas prévu d'absences autorisées payées sur cette journée. Pour rappel, ce point avait été partagé lors du dernier CSE dans le cadre de la consultation des congés 2026 : « *Lors de la coupure électrique d'un jour par site en juillet ou en août, les personnes ne pouvant pas travailler sur un autre site ou en télétravail devront poser un jour de congés (CP ou RTT) ou des heures de récupération. Pour les personnes concernées qui travaillent sur 4.5 jours, nous proposons que la journée soit considérée comme la ½ journée de la semaine. Cela permet de limiter le nombre d'heures de récupération à poser pour les personnes qui choisissent cette option. La journée complète sera à effectuer sur la journée habituellement en ½ journée* ».

- ✓ Il n'a pas été convenu que ce jour soit positionné sur un jour de fermeture du CQ. Nous avons évoqué que nous étudierons cette option.

- ✓ Nous avons étudié cette option qui n'est pas souhaitée du fait :
 - ✓ de bénéficier de jours supplémentaires sur la période en cas de constat de défauts nécessitant d'autres interventions
 - ✓ de l'intérêt de faire cette coupure en début de période de travaux afin de faciliter le travail des équipes UPSA présentes (P2I, STI, Mop) et des entreprises extérieures sur le reste de la période du mois d'août
 - ✓ du manque de ressources de nos partenaires sur les périodes étudiées
 - ✓ et qu'une coupure électrique :
 - ✓ sur 1 journée en période de production est à éviter en raison des risques liés au redémarrage des installations
 - ✓ le weekend est à éviter en raison de la disponibilité des fournisseurs en cas de besoin de fournitures complémentaires

--

46. Pour la CGT : Concernant la politique CDI intérim / précarité, vous indiquez viser 15 % de CDI intérim parmi l'ensemble des intérimaires à horizon 12 mois :

- Comment cette cible se traduit-elle concrètement en nombre de personnes et par secteur ?
- Comment la priorité donnée aux CDI intérim impacte-t-elle les possibilités d'embauches directes en CDI UPSA pour les CDD / intérimaires « classiques » ?
- Quels garde-fous la direction met-elle en place pour éviter une substitution progressive d'emplois UPSA par des CDI intérim d'agence, notamment dans un contexte de baisse des volumes ?
- Un calcul du taux de précarité par secteur a-t-il été mis en place comme demandé ? Quels sont les secteurs les plus en tension et quelles mesures sont envisagées pour réduire durablement ce taux ?

**La gestion des CDI intérim n'a pas d'impact sur nos CDI
Les CDII représenteront 15% des intérim totaux**

Site / service	QUALIFICATION	Moyenne ETP intérim du 01/01 au 31/10/2025	Nbre actuel de CDII	Nbre objectif de CDII
BU Guyenne	Appro ZB H/F	1,45		
BU Guyenne	Opérateur production/ cond H/F	6,21		1
BU Guyenne	Conducteur de Procédé HF	0,13		
BU Guyenne	CLC H/F	0,79		1
BU Gascogne	Opérateur production/ cond H/F	16,33		1
BU Gascogne	CLC H/F	2,66		1
BU Gascogne	CPF H/F	0,17		
Distribution	Opérateur de prépa de commandes H/F	18,41	2	2
Distribution	Gestionnaire H/F	1,86		
Distribution	Cariste H/F	1,23	1	2
Restaurant	Employé de salle H/F	1,66		
Restaurant	CUISINIER H/F	1,83		
Restaurant	Pongeur H/F	0,25		
UPSA (4 sites)	Autres (Tertiaires, STI Infra,technicien de maintenance, Tourneur fraiseur,...)	7,8		
LI ZN	Manutentionnaire H/F	8,62	1	2
LI ZN	Magasinier cariste H/F	3,9	1	1
TOTAL :		73,3	5	11

- ✓ Les CDII n'ont pas d'impact sur les titularisations, c'est une répartition différente des intérim
- ✓ A fin octobre, nous avons 5 CDII, ce qui représenterait 6.8% des intérim depuis début 2025
- ✓ Nous avons identifié une cible de 11 CDII fin 2025, ce qui représenterait 15% des intérim depuis début 2025
- ✓ Un suivi est en place avec le process mensuel de "revue des talents" entre AE planning/formation ou manager de la zone et responsable implant

47. Pour Sud Solidaire : Afin d'avoir une vision sur l'évolution des métiers au sein des sites Agenais, serait-il possible d'avoir un état des effectifs par Groupe et métiers pour les années suivantes : 2005/2015/2025

- ✓ Nous n'avons pas dans nos archives les effectifs communiqués en HC pour 2005 comme nous le faisons actuellement
- ✓ Nous sommes en cours de consolidation des données 2016
- ✓ Nous vous proposons de vous présenter les résultats en année pleine donc lors du CSE de janvier 2026

48. Pour FO : Point à date sur la politique RH de la société.

Des inquiétudes persistent sur le maintien des effectifs, en relation avec la baisse des volumes depuis des mois.

- Qu'est le taux de remplacement lors des départs à la retraite ?
- L'intérim a-t-elle pour vocation de remplacer en partie ces départs ?
- Quelle est votre vision à long termes ?
 - ✓ Au global, à fin octobre 2025, nous avons eu 25 départs à la retraite dont :
 - ✓ 1 MDE non remplacé
 - ✓ 16 remplacés ou en cours de remplacement
 - ✓ 3 non remplacés
 - ✓ 5 remplacés par temporaires à ce jour
 - ✓ De façon plus globale, nous avons eu :
 - ✓ 54 départs en 2025
 - ✓ pour 53 postes pourvus par des remplacements ou des créations de postes
 - ✓ L'intérim n'a pas vocation a remplacé les départs à la retraite. Pour rappel, sur le premier semestre 2025, l'intérim représente 5,4% de nos ETP.

49. Pour la CGT : Nous avons des retours terrains et avec de grosses inquiétudes sur un projet d'externalisation des services Infrastructure et de l'Imprimerie. Avez-vous des projets qui vont dans ce sens ?

- ✓ Il n'existe pas de projet d'externalisation des activités de STI ou de l'imprimerie
- ✓ Pour rappel, nous avons titularisé depuis 2021 :
 - ✓ 10 personnes au STI (hors restaurant)
 - ✓ 3 personnes à l'imprimerie
- ✓ Concernant l'imprimerie
 - ✓ Le nombre de notices faites en externe (pour des raisons liées au type de notices : rouleaux, collées pour les sticks,...) est stable : 24 M en 2025 pour 23 M en 2024
 - ✓ L'activité infographie a été renforcée avec un passage de 2 à 3 personnes, ce qui va permettre d'augmenter la capacité de traitement des dossiers, donc d'internaliser des activités supplémentaires notamment en support des équipes du marketing en lieu et place d'agences externes.
En complément, nous notons que cette troisième personne s'inscrit dans notre politique MDE.
- ✓ Pour STI, nous vous rappelons l'internalisation en 2023 de l'activité de contrôle de la métrologie, soit 1 personne

50. Pour FO : Point d'avancement du développement et de l'intégration de la nouvelle BDESE.

- ✓ A partir du mois d'avril 2025 (négociation de l'accord en cours):
 - 3 réunions de préparation (RH/IT)
 - 1 réunion de présentation aux Organisations Syndicales
- ✓ Depuis le mois de septembre 2025 (signature de l'accord) :
 - 9 sessions de travail RH/IT, qui ont permis de :
 - Mettre en forme la BDESE sous le sharepoint
 - Créer une arborescence telle que décrite dans l'accord
 - Créer des groupes d'accès avec des droits différents tel que décrits dans l'accord
 - Transférer les données disponibles de la BDESE BOX vers la BDESE sous sharepoint
- ✓ Actions en cours:
 - Harmoniser les intitulés avec la nomenclature issue de l'accord
 - Tester les droits d'accès des futurs utilisateurs
 - Organiser une réunion de présentation et de tests avec les Organisations Syndicales
- ✓ Objectif : rendre opérationnelle la BDESE sous sharepoint en début d'année 2026.

**Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) UPSA**

Accueil  Community  Ressources Humaines - Human Resources  CSE Rueil  CSE Agen  Organisation Syndicales Corbeille Modifier  Non suivi

+ Créer  Détails de la page  Version préliminaire  Analyse Publié le 17/11/2025  Partager  Modifier 

Bienvenue sur le site UPSA de la BDESE

UPSA fournit au comité économique et social (CSE), aux représentants du personnel et aux employés de l'entreprise une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

La BDESE regroupe les informations sur les principales orientations économiques et sociales de l'entreprise.



Liens rapides

-  L'accord BDESE UPSA
-  Qu'est-ce que la BDESE ? (Service-Public.fr)
-  La BDESE - Portail RSE - (beta.gouv.fr)



51. Pour la CGT : L'accord relatif à la mise en place de la BDESE a été soumis à signature et validé début septembre 2025. Cependant, nous n'avons constaté aucune évolution de la base de données depuis. Nous vous demandons l'application de l'accord.

- Où en est sa mise à jour ?
- A quelle échéance prévoyez-vous la mise en ligne de la nouvelle BDESE ?

Voir point 50

52. Pour Sud Solidaire : Serait-il envisageable de coconstruire une Charte entre direction et organisation syndicale, pour encadrer les infos/consult afin qu'elles soient plus transparentes ?

- ✓ Pour rappel, le CSE doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (art.L.2312-8 du code du travail)
- ✓ Le CSE doit être consulté sur des projets suffisamment aboutis afin de permettre une compréhension globale de ce dernier - le projet qui est seulement en cours de réflexion n'a pas à donner lieu à consultation
- ✓ La direction du site applique ces principes pour les consultations soumises au CSE. Elle soumet à consultation les projets pour lesquels elle envisage une concrétisation et qui sont suffisamment élaborés pour permettre cette information / consultation
- ✓ Pendant la phase préliminaire de construction du projet, la direction peut solliciter le travail des équipes internes pour explorer différentes pistes, sans pour autant en informer systématiquement le CSE, ces phases de réflexion pouvant ou non aboutir sur des projets concrets. Selon les projets, les membres du CSE peuvent être tenus informés de l'avancée d'un projet en amont de la consultation.
- ✓ Une fois qu'un projet atteint un niveau de maturité suffisant, qu'il est solidement étayé et s'il revêt un caractère « important, la direction procède aux consultations requises conformément aux dispositions légales applicables.
- ✓ Dans ce contexte, et compte tenu de l'existence d'un cadre légal déjà précis et respecté, nous n'envisageons pas la conclusion d'une charte sur ce sujet.

53. Pour la CGT : Dans la continuité de la dernière séance du comité, la direction a communiqué la dotation estimée pour le CSE en 2025 qui s'élèverait finalement à 910 739 € contre 960 k€ initialement annoncés en début d'année, soit un écart de près de 50 k€ correspondant à une masse salariale inférieure aux estimations de 3,5M€. Nous n'avons jamais connu une telle situation par le passé.

- Comment les chiffres réels peuvent-ils être autant éloignés des estimations ? Comment expliquez-vous cet écart ?

- ✓ La dotation des œuvres sociales est calculée avec un % de la masse salariale de l'année
- ✓ Chaque mois, l'équipe paie envoie au CSE un suivi mensuel du versement d'Œuvres Sociales
- ✓ Nous vous proposons de mettre en place plus régulier avec le trésorier su CSE

54. Pour CFE-CGC : Point à date le paiement possible des jours acquis pendant un arrêt maladie – loi DDADUE avril 2024 :

En réponse aux questions du CSE, la direction avait informé le CSE que la solution de paiement serait étudiée d'ici la fin de l'année 2025., quand est-il à cette date ?

55. Pour FO : L'organigramme via Community n'est plus à jour (départ à la retraite, décès, etc...)

- Qui est en charge de la tenue du fichier et quand ce dernier sera à nouveau conforme aux effectifs ?

- ✓ Nous vous rappelons que les informations sont disponibles dans Success Factors. Une communication a été envoyée le 30 septembre par l'équipe simplification puis une seconde le 23 octobre pour préciser le mode opératoire pour rajouter sa photo
- ✓ En complément, nous allons étudier l'automatisation d'un transfert des données de Success Factors vers Community

56. Pour CFE-CGC : La " certification Origine France Garantie" va-t-elle être visible sur nos articles de conditionnement et plus largement quel type de communication va être déployée autour de ce label ?

✓ **Origine France Garantie** est aujourd'hui une certification officielle, garantissant qu'un produit est véritablement fabriqué en France.

Pour qu'un produit puisse l'obtenir, il doit :

- **acquérir ses caractéristiques essentielles en France.** Pour les médicaments, cela signifie que les étapes industrielles qui transforment un principe actif en un médicament sont réalisées en France : la formulation, la fabrication, les contrôles qualité et le conditionnement.

- **réaliser au moins 50 % de la valeur ajoutée en France.** Cela signifie qu'au moins 50% du coût de revient provient d'activités réalisées en France. Chez UPSA, c'est en moyenne 75%.

✓ A ce stade, l'ANSM refuse la mention de l'origine de la production sur les emballages, considérant que c'est un élément promotionnel, susceptible d'inciter à la consommation. Cette certification ouvre néanmoins la porte à une discussion avec l'ANSM, étant une preuve tangible.

✓ **Campagne de communication lors de l'annonce de la certification au salon du made in France** ; Communiqués de presse : 9 interviews, + de 50 retombées dans les médias, stratégie réseaux sociaux Instagram et LK (2000 publications sur LK), table-ronde OFG

✓ Poursuite d'ici fin 2025 de la médiatisation et maximisation de la communication certification OFG en 2026

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



LORIEAU
Pierre



ETCHEVERRI
Nathalie



BOTTARO
David



DEPEME
Philippe



BOUTIN
Nathalie



LEGAL
Thomas



PARAGE
Jean-Philippe



DUFOUR
Gilles



GRELOT
Céline



BARRIER
Laurence



ASTRUC
Jean-Paul



LAFARGUE
Laurent

Nouveauté, scannez-moi !!!

<https://www.fo-upsa.fr/>

