



Ordre du jour de la réunion ordinaire du comité social et économique Jeudi 30 octobre 2025



1. Approbation des PV :

- CSE Ordinaire du 4 Septembre 2025
- CSE Ordinaire du 25 Septembre 2025

PV Approuvés

2. Présentation des résultats du sondage pour les congés 2026 des opérations

Avis favorable

✓ La fixation des congés reste de la prérogative de l'employeur. Toutefois et au vu des retours différents des salariés, nous avons organisé un sondage auprès des équipes

✓ Les équipes identifiées pour ce sondage : Les BU de Gascogne & Guyenne, la LI, la Planification, les Approvisionnements, STI, l'excellence opérationnel, l'AQ, le Développement et l'Imprimerie

✓ **Le sondage a été envoyé à 964 personnes. 614 ont répondu soit 64% de participation**

✓ **Les résultats sont :**

✓ **Option 1 : 35%**

✓ Fabrication Gascogne et les services liés à ces activités : du lundi 20 juillet au vendredi 14 août

✓ Conditionnement Gascogne, BU Guyenne et les services liés à ces activités : du lundi 27 juillet au vendredi 21 août

✓ **Option 2 : 65%**

✓ Fabrication Gascogne et les services liés à ces activités : du lundi 27 juillet au vendredi 21 août

✓ Conditionnement Gascogne, BU Guyenne et les services liés à ces activités : du lundi 3 août au vendredi 28 août

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

Avis favorable

✓ **Nos propositions pour les personnes en semaine :**

✓ **Poser en CP :**

✓ Vendredi 2 janvier 2026

✓ Vendredi 15 mai 2026 (pont de l'Ascension)

✓ Les 4 jours de la semaine de Pâques, du 7 au 10 avril (avec des activités sur les ateliers saturés)

= 6 CP restants au titre de 2025 (solde = 0) & 1 solde de 4 CP libres pour ceux qui travailleront la semaine de Pâques à poser avant le 31 mai 2026

✓ **Planifier les 4 semaines de CP de fermeture d'été sur la base suivante :**

✓ Fabrication Gascogne et les services liés à ces activités : du lundi 27 juillet au vendredi 21 août

✓ Conditionnement Gascogne, BU Guyenne et les services liés à ces activités : du lundi 3 août au vendredi 28 août

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

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.

✓ **Poser en RTT :**

✓ Lundi 25 mai 2026 (lundi Pentecôte = jour de solidarité)

✓ Lundi 13 juillet 2026 (pont avec le mardi 14 juillet)

✓ 24 décembre 2026

✓ 28 au 31 décembre 2026

= 6 RTT libres à poser avant fin 2026



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

Avis favorable

- ✓ Pour les contrats VSD :
 - ✓ RTT :
 - ✓ Droits = 10,5 jours
 - ✓ Jour de solidarité le samedi 15 août = 0,5 jour
 - ✓ Ne rien imposer = solde 10 jours libres (= organisation 2025) à poser avant fin 2026
 - ✓ CP
 - ✓ Droits 15 jours
 - ✓ Imposer 4 semaines sur les congés d'été = 11 jours (car samedi 15 août)
 - ✓ = Solde de 4 CP restants à poser avant fin mai 2027
- ✓ Samedi 4 avril = jour Férié UPSA

5. Consultation des congés 2026 des opérations pour la distribution

Avis favorable

○ JRTT collectifs

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

= Solde 10 RTT libres

○ Congés été 2026 (principes = 2025)

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

6. Point de suivi de l'absentéisme

- ✓ Nous avons rencontré la CARSAT et la CPAM le mercredi 22 octobre
- ✓ Nous avons pu leur présenter les données partagées lors du CSE de septembre 2025
- ✓ La CPAM nous a également présenté des données complémentaires
- ✓ La CPAM a accepté d'intégrer notre groupe de travail sur l'absentéisme
- ✓ Ce groupe de travail aura une première phase commune Agen & Rueil
- ✓ Les représentants des OS pour AGEN
 - ✓ Luce Patraud pour CGC
 - ✓ xx pour CGT
 - ✓ Thomas Legal pour FO
 - ✓ Jérôme Taillade pour SUD

7. Point de suivi du groupe de travail « Cadres-AE »

• 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.)

Un réseau fort d'Animateurs d'équipes

Confidentiel – pour usage interne unig

8. Présentation du bilan des astreintes du premier semestre 2025 (invitée : Sonia Saurat)

Les astreintes 2025 (bilan collectif au 31/08/2025)

Type d'Astreinte	Nbre d'astreintes	Nbre heures	Nbre heures moyenne	Montant Payé	Nbre d'astreintes	Nombre d'heures	Nombre d'heures	Montant payé
Astreinte Technique Métier	91	4903	54	34 179,52 €	105	7397	70	51 584,76 €
Astreinte Distribution	39	2978	76	20 731,41 €	30	2457	82	17 010,03 €
Astreinte Informatique	2	65	33	426,50 €	30	2382	79	16 674,00 €
Astreinte Production	9	161	18	1 128,40 €	9	331	37	2 314,06 €
Astreinte STI	40	1695	42	11 864,51 €	36	2227	62	15 586,67 €
Astreinte Qualité	1	4	4	28,70 €				
Astreintes Pharmaceutique	66	2676	41	18 700,02 €	21	1182	56	8 254,23 €
Astreinte Cadre	28	1845	66	12 916,40 €	28	2219	79	15 533,00 €
Total général	185	9425	51	65 795,94 €	154	10797	70	75 371,99 €

Type d'Astreinte	INTERVENTIONS	
	Nbre d'interventions	Montant Payé
Astreinte Technique Métier	73	8 556,14 €
Astreinte Distribution	12	1 406,68 €
Astreinte Informatique	24	3 297,00 €
Astreinte Production	10	745,23 €
Astreinte STI	25	2 858,25 €
Astreinte Qualité	2	248,98 €
Astreintes Pharmaceutique	26	4 566,08 €
Astreinte Cadre	22	2 016,00 €
Total général	121	15 138,22 €

Tendances 2025 vs 2024 sur la même période

Type d'Astreinte	ASTREINTE SEMAINE				ASTREINTE WEEK END			
	Nbre d'astreintes	Nbre heures	Nbre heures moyenne	Montant Payé	Nbre d'astreintes	Nombre d'heures	Nombre d'heures moyenne	Montant payé
Astreinte Technique Métier	98%	55%	-22%	68%	59%	58%	-1%	71%
Astreinte Distribution	56%	44%	-7%	56%	400%	569%	34%	620%
Astreinte Informatique	-60%	-73%	-33%	-73%	-27%	-29%	-3%	-23%
Astreinte Production	80%	-41%	-67%	-36%	29%	-20%	-38%	-13%
Astreinte STI	264%	191%	-20%	216%	350%	324%	-6%	362%
Astreinte Qualité					-100%	-100%	-100%	-100%
Astreintes Pharmaceutique	-32%	-49%	-24%	-44%	-9%	-47%	-42%	-43%
Astreinte Cadre	-39%	-32%	12%	-26%	-32%	-18%	20%	-11%
Total général	-2%	-15%	-13%	-8%	18%	12%	-5%	22%

Type d'Astreinte	INTERVENTIONS	
	Nbre d'interventions	Montant Payé
Astreinte Technique Métier	46%	5%
Astreinte Distribution		
Astreinte Informatique	-29%	-44%
Astreinte Production	43%	42%
Astreinte STI	400%	199%
Astreinte Qualité	-50%	-65%
Astreintes Pharmaceutique	-28%	-43%
Astreinte Cadre	38%	57%
Total général	19%	-13%

Les tendances STI (EP) / Distribution ne sont pas représentatives sur la période Jan-Août ; la majeure partie des astreintes 2024 ayant été payées sur sept-dec. L'analyse en année pleine sera donc plus pertinente pour conclure à des tendances.

Pour les astreintes STI/EP spécifiquement, nous prévoyons une baisse de 10% environ des heures réalisées sur 2025, ainsi qu'une meilleure répartition sur les salariés.



Bilan « individuel » au 31/08/2025

- ✓ 56 salariés différents ont réalisé une astreinte depuis janvier 2025 (44 salariés différents en 2024), soit +27% de salariés concernés
- ✓ 14 salariés ont réalisé plus de 500h d'astreintes (dont 2 ont réalisé plus de 1000h), vs. 24 salariés en 2024 (dont 3 ont réalisé plus de 1000h), soit une baisse 42%
- ✓ Baisse de 35% en moyenne des heures d'astreinte réalisées en 2025 pour les salariés ayant réalisé plus de 1000h sur la même période en 2024 (notamment astreintes pharma)
- ✓ Accompagnement spécifique des astreintes Distribution à avoir (cf. projet de mutualisation des astreintes techniques production et Distribution)

AMELIORER/HOMOGENEISER LE FONCTIONNEMENT DE L'ASTREINTE POUR UN MEILLEUR EQUILIBRE VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE ET UNE MEILLEURE PERFORMANCE



Améliorer/homogénéiser les modalités organisationnelles et de suivi de l'astreinte

Diminuer l'exposition aux heures d'astreinte : - 40 % sur trois ans pour les personnes réalisant plus de 1 000 heures / an et focus spécifique sur les salariés > 500/750 heures/an :

- ☐ Définir les Rôles et responsabilités des différentes fonctions de l'astreinte (Décisionnelle/Organisationnelle – Pharmaceutique et Techniques Métiers) – Leader D. LACOMBE
- ☐ Mutualiser l'astreinte technique Usines_sites de Distribution – Leader G. SERRANO
- ☐ Proposer une organisation sur le service des Eaux Purifiées afin de diminuer significativement le nombre d'heures d'astreinte par personne – Leader M. CANTALOUBE
- ☐ Elargir le nombre de Pharmaciens participant au processus des astreintes pharmaceutiques des usines et des sites de Distribution – Leader D. CARADEC/(Fanny DUPONT)

Clarifier/améliorer/harmoniser la mise en œuvre et le suivi de l'astreinte

- ☐ Définir un 1^{er} niveau standardisé d'accompagnement des salariés en astreinte – information/formation/moyens intégrant la traçabilité associée - Leader G. CACERES
- ☐ Mettre en place un outil de gestion des données d'astreinte – de l'auto-déclaration au paiement afin de répondre aux besoins individuels, réglementaires et de suivi des indicateurs de l'astreinte – Leader Yohann NOBERTO/Michael MARTEL

AMELIORER/HOMOGENEISER LE FONCTIONNEMENT DE L'ASTREINTE POUR UN MEILLEUR EQUILIBRE VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE ET UNE MEILLEURE PERFORMANCE

Diminuer l'exposition aux heures d'astreinte :
- 40 % sur trois ans pour les personnes réalisant plus de 1 000 heures / an et focus spécifique sur les salariés > 500/750 heures/an :

- **Définir les Rôles et responsabilités des différentes fonctions de l'astreinte (Décisionnelle/Organisationnelle – Pharmaceutique et Techniques Métiers) – Leader D. LACOMBE**
 - Charte projet finalisée
- **Mutualiser l'astreinte technique Usines_sites de Distribution – Leader G. SERRANO**
 - Analyse des interventions réalisées en astreinte depuis 2020
 - Première communication auprès des équipes distribution début 2025 (mutualisation astreintes)
 - Visite des sites de distribution à planifier avec l'équipe astreintes décisionnelle
 - Réunion à planifier avec les équipes distribution pour organiser la transition

AMELIORER/HOMOGENEISER LE FONCTIONNEMENT DE L'ASTREINTE POUR UN MEILLEUR EQUILIBRE VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE ET UNE MEILLEURE PERFORMANCE

Diminuer l'exposition aux heures d'astreinte :
- 40 % sur trois ans pour les personnes réalisant plus de 1 000 heures / an et focus spécifique sur les salariés > 500/750 heures/an :

- **Proposer une organisation sur le service des Eaux Purifiées afin de diminuer significativement le nombre d'heures d'astreinte par personne – Leader M. CANTALOUBE**
 - Etat des lieux réalisé et scénarios à l'étude
 - Création supports de formation et planification des formations en cours
- **Elargir le nombre de Pharmaciens participant au processus des astreintes pharmaceutiques des usines et des sites de Distribution – Leader D. CARADEC/(Fanny DUPONT)**
 - Parcours de formation crée dans Cornerstone
 - Recrutement de nouveaux pharmaciens à lancer

9. Présentation de la réactualisation de l'agenda social fin 2025

Dates de démarrage des négociations 2025

✓ Les négociations Groupe 2025 :

- ✓ BDESE : Fait
- ✓ Droit d'Expression : Fait
- ✓ Egalité Professionnelle Hommes – Femmes : Fait
- ✓ Dons de jours & Aidants : 1ere réunion le 4 novembre 25
- ✓ NAO : 1ere réunion le 3 décembre 25

✓ Les négociations Agen 2025 :

- ✓ GEPP : Fait
- ✓ Avenant astreinte pour intégrer prime ronde : Fait
- ✓ Pénibilité : En attente de planification selon date retours de Bureau Véritas
- ✓ Polyvalence : 1ere réunion le 13 novembre 25 (A planifier)
- ✓ Assiduité (non prévu début 2025) : Proposition post groupe de travail sur absentéisme

Calendrier prévisionnel des prochaines réunions

Date	Périmètre	Lieu	Thème
mardi 4 novembre 2025	Groupe	Agen	Aidants et Dons
mardi 18 novembre 2025	Groupe	Agen	Aidants et Dons
mercredi 3 décembre 2025	Groupe	Agen	NAO
mardi 16 décembre 2025	Groupe	Rueil	NAO

10. Présentation des préconisations des référents harcèlement suite aux enquêtes sur des comportements et agissements contraires à notre éthique ayant un impact sur les conditions de travail (invitée : Isaure Ducasse)

- Lors du dernier CSE, six actions ont été proposées par les référents harcèlement. Elles ont été intégrées à la feuille de route du comité RPS.
- Lors de la commission du 22 octobre, il a été jugé pertinent de mettre en œuvre ces six préconisations avant d'envisager de nouvelles recommandations.

11. Information / Consultation sur l'évolution des horaires de l'activité Prélèvements (invités : Chloé Bourgoin & Emmanuel Bellanger)

Avis favorable



2025 10 30 CSE ORDI
I.C Horaires prélèvem

12. Information sur le projet de l'évolution des livraisons des pharmacies des départements 32,46,47 et 82 (invités : Yannick Morel & Eric Vogler)

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

Eléments d'analyse

- **Résultat de l'analyse financière de l'activité** : Le **coût annuel est de 160K€** pour les livraisons en service premium sur les 4 départements.
- **Enjeu**: renforcer la performance économique du service Distribution, et par conséquent celle de l'entreprise, tout en garantissant le maintien des emplois des collaborateurs concernés.

Scénario	Commentaires
Conserver la prestation à 100% en interne	Maintien du coût de 160k€ annuel Continuité des activités des 2 chauffeurs sans changement de fonction
Suspendre la prestation de service Premium => externaliser la livraison des 4 départements	Coût annuel de 50K€ soit une économie annuelle de 110k€ Accompagnement à un repositionnement des 2 collaborateurs vers un autre poste de niveau équivalent

En fonction du scénario retenu, il sera nécessaire de mettre en œuvre:

- Un **plan d'accompagnement individuel**
- Un **plan de transition**
- Un **plan de communication interne et externe**



Etapas de réflexion sur le projet d'évolution de la prestation Premium de livraison

Etapas – Quoi ?	Date – Quand ?	Qui?	Quoi ?
Présentation CSE des réflexions et scénarios envisageables	30/10/2025	Management/CSE	
Etude d'impact humain, financier, technique et organisationnel	Jusqu'au 20 nov	Management/RH	Ateliers avec équipes de direction/RH Entretiens individuels pour identifier les opportunités de carrière envisagées
Info/Consultation	À partir du 27 Nov	Management/CSE	Présentation scénario retenu
Accompagnement individuel et collectif	A partir du 27 nov	Management/RH	Individuel: Proposition et validation de poste Collectif: Plénière
Mise en œuvre de l'évolution	A définir en fonction du délai du scénario et délai de repositionnement des chauffeurs le cas échéant		

13. Information / Consultation sur l'évolution de l'organisation Qualité (invitée : Sarah Bonnet)

Avis reporté au prochain CSE



2025 10 30 CSE ORDI
Organisation Qualité.

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

Avis reporté au prochain CSE



2025 10 30 CSE ORDI
info consult organisat

15. Point de suivi du projet de l'évolution de l'organisation des Opérations (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 / Distribution
Renforcer l'autonomie des BU / Distribution, dans la gestion de leurs projets et infrastructure
- 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 infrastructures, la maintenance des équipements et les investissements industriels
- Que souhaitons nous conserver / ne pas perdre ?
Les compétences et expertises des différentes équipes (MOP, infrastructure, 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...)

Accès LABAT

Confidentiel – pour usage interne uniquement



Calendrier Social

Dans le cadre de ce projet, nous prévoyons le calendrier social suivant, pour la mise en place de la nouvelle organisation en février 2026.

Etapes	Date	Instances
Point 1 sur réflexion à date sur l'évolution de l'organisation Opérations (en réponse à l'ODJ CSE)	25 septembre	CSE septembre 2025
Point 2 sur réflexion à date sur l'évolution de l'organisation Opérations (en réponse à l'ODJ CSE)	30 octobre	CSE octobre 2025
Information CSE sur le projet d'évolution de l'organisation Opérations	27 novembre	CSE novembre 2025
Consultation CSE sur le projet d'évolution de l'organisation Opérations	Date à définir	CSE extra janvier 2026
Démarrage de la nouvelle organisation	1 ^{er} février 2026	

Calendrier Projet

Etapes	Date	Instances
Réflexion Direction	Q2-Q3 2025	COMEX / CODIR
Echange managers n-1 PII – information sur réflexion en cours	25 septembre	Réunion d'équipe
Echange managers n-1 STI – information sur réflexion en cours	08 octobre	Réunion d'équipe
Etude d'impact humain, technique et organisationnel	Jusqu'au 27 nov.	Ateliers avec équipes et entretiens individuels
Finalisation du projet et présentation au CSE	Jusqu'au 27 nov	
Présentation du projet aux équipes PII et STI	28 novembre	Réunions d'équipe
Présentation du projet aux équipes BU	28 nov – 05 dec	Réunions d'équipe
Ajustements projet	27 nov – CSE extra jan 2026	Equipe projet
Accompagnement individuel et collectif	À partir du CSE extra	Echanges collectifs et individuels
Démarrage nouvelle organisation	1 ^{er} février 2026	

16. Information sur l'organisation du magasin des pièces détachées : (invités : Benoit Delfosse & Christophe Gonzalez)

1	Améliorer la sécurité au sein des magasins
2	Répondre aux besoins réglementaires lié au stockage
3	Améliorer la sécurisation des matières à risques

Mission d'adaptation : structurer, sécuriser, standardiser



Enjeux actuels

Pour garantir la sécurité, respecter la réglementation et renforcer la standardisation des pratiques.

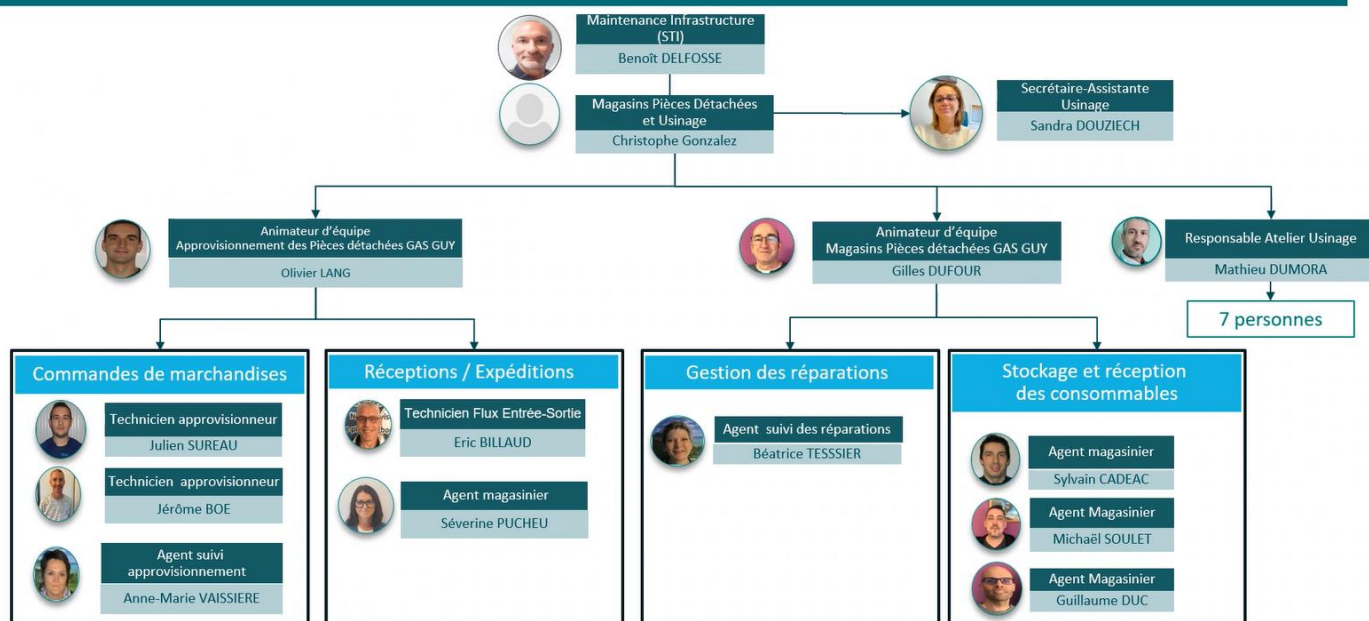
- **Sécurité des personnes** : prévenir les accidents et protéger la santé.
- **Conformité réglementaire** : respecter les obligations légales (EVRP, FDS...).
- **Engagement des équipes** : renforcer la culture sécurité et la responsabilisation.



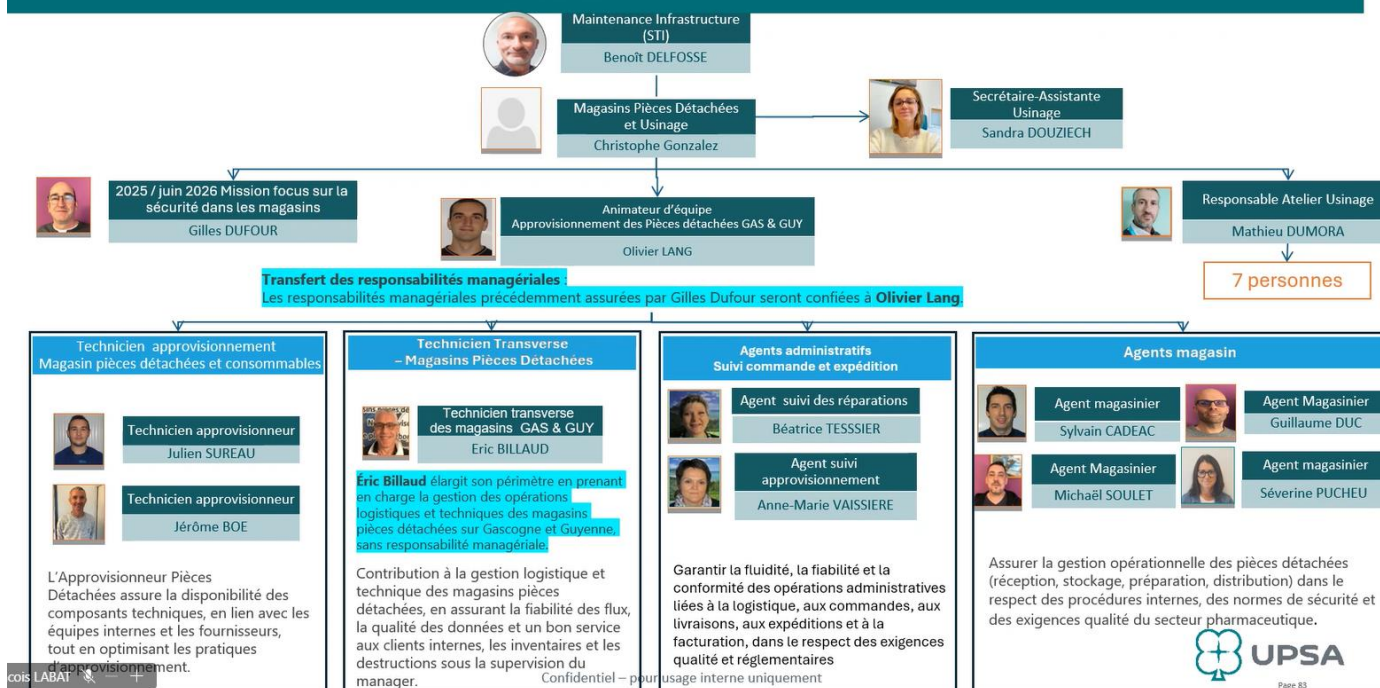
Ajustements proposés par rapport à l'organisation actuelle

- **Mission sécurité Magasin** confiée à un animateur d'équipe, chargé de piloter les actions sécurité en lien avec le service EHS et les équipes opérationnelles.
- **Pilotage managériale** confiée à un manager déjà en place.
- **Gestion opérationnelle** confiée à un salarié dédié à la gestion magasin.

Organisation actuelle du Magasin pièces détachées et de l'Usinage



Organisation cible pour le Magasin pièces détachées et l'Usinage



17. Information / Consultation dans le cadre d'une inaptitude non professionnelle d'un salarié de notre établissement (invitée : Mélanie Bernard)

Avis favorable

18. Information / Consultation sur le projet de modification du marquage boîtes de la Blister 4 (invité : Vincent Reix)

Avis favorable



CSE_Marquage Laser
Etuis BI_4.pdf

Suivi ramping de l'atelier

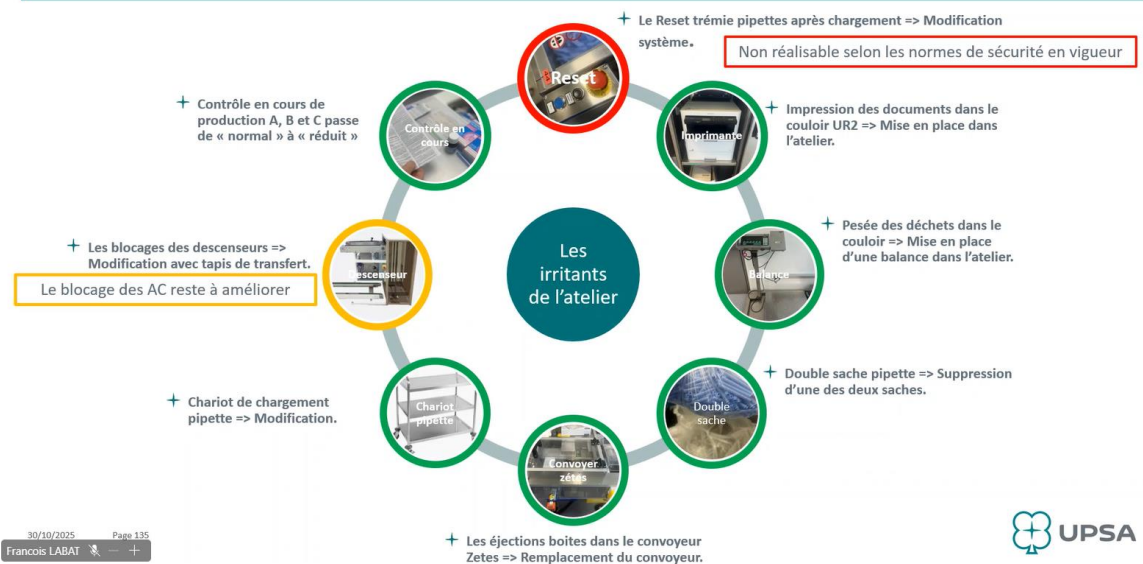


- ✓ Atelier pénalisé par une panne importante sur la remplisseuse → démarrage décalé de S36 à S38 + obligation de passage en SD1
- ✓ Adaptation du nombre de personnes sur ligne en fonction des difficultés de l'atelier (et organisation du SD à 3 + 1)
- ✓ Intervention Marchesini pour aider à la mise en service

Suivi des changements de série, lot, SGA

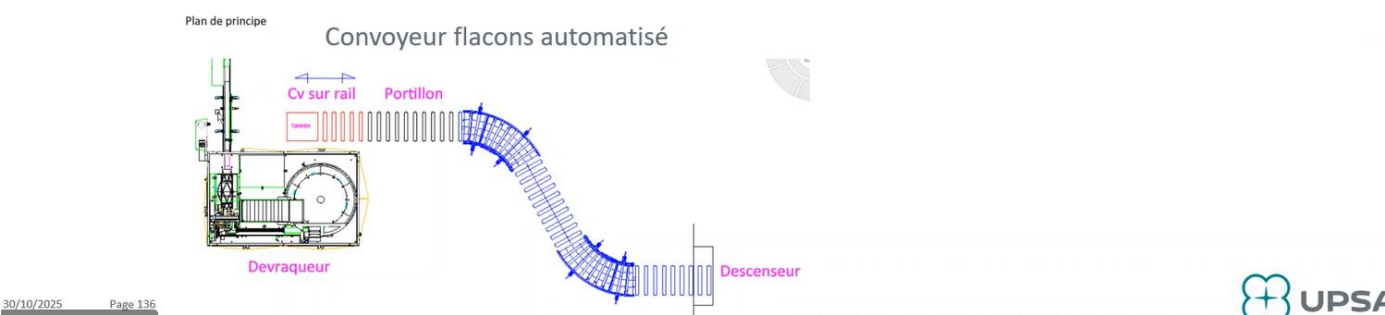


Suivi des « Irritants » de l'atelier



Suivi du plan d'action

Sujets	actions	Délais
Convoyeur flacons	Mis en place d'un convoyeur automatisé	S2 à S4 26
Gestion des déchets	Mise en place de supports déchets	S50
Alimentation flacon	Support de la société Marchesini sur la présentation 150 ml.	S45
Amélioration alimentation AC	Utilisation des cartons de groupage dans le sens d'approvisionnement	Q1 2026



20. Bureau du CSE : Budget Social 2025 - Résultats projetés à fin d'année
- Proposition du bureau d'augmentation des bons cadeaux Noël à hauteur de 170€ / salarié
- Avis favorable

EVOLUTION DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET INDUSTRIELLE

21. Résultats de l'intéressement à la fin du mois septembre 2025.
- Point à date Trimestriel booster
- Résultat à fin septembre : 3.80%

Le Pretax à la fin du 3 ème trimestre 2025

En Millions €	Budget Fin Septembre 2025	Réel Fin Septembre 2025	Ecart
Pretax 2025	42.4	31.1	- 11.3

✓ Le retard sur les ventes vs budget (lié à la situation des marchés déjà partagée en CSE) a un impact direct sur le Pretax à fin septembre

22. 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 septembre, UPSA gagne de la part de marché tandis que Doliprane en perd pour la première fois depuis janvier 2023.



Focus Prescription

Prescriptions (nombre de prescriptions) vs l'an dernier				Boîtes (nombre de boîtes prescrites) vs l'an dernier			
Evol vs l'an dernier	août'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)	Evol vs l'an dernier	août'25	Cumul à date (*)	Cumul Annuel mobile (**)
Doliprane	-10,7%	-4,5%	-3,0%	Doliprane	-6,7%	0,0%	1,7%
Generics (DCI)	-8,1%	2,3%	3,5%	Generics (DCI)	0,1%	7,3%	9,0%
UPSA	-0,7%	3,2%	4,0%	UPSA	-0,5%	3,4%	4,9%
evol UPSA vs Doliprane	10,0%	7,7%	7,0%	evol UPSA vs Doliprane	6,2%	3,4%	3,2%

* Depuis début 2025

** 12 derniers mois

* Dernière donnée disponible de août 2025

Sell-out en Pharmacie

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

* Depuis début 2025

** 12 derniers mois

* Dernière donnée disponible de septembre 2025

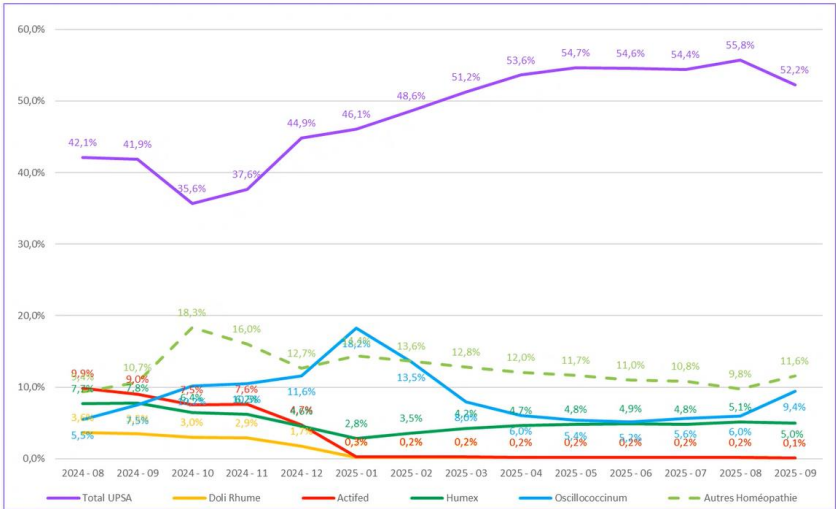
- En août, UPSA reste devant la concurrence en prescriptions et boîtes prescrites par les médecins généralistes, et continue de gagner de la part de prescription.
- En septembre, UPSA gagne de la part de marché (délivrance en pharmacie), tandis que Doliprane en perd pour la 1^{ère} fois depuis janvier 23.

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



Catégorie	Sell-Out Septembre 25 (en CA TTC)				Sell-Out 2025 à date (en CA TTC)				Sell-Out Cumul Annuel Mobile (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	Marché vs N-1	UPSA vs N-1	PDM UPSA	PDM UPSA vs N-1
Rhume / Etat Grippal (incl. Homéo)	-16%	2%	37,2%	6,4pt	-7%	9%	35,8%	5,2pt	-5%	9%	32,3%	4,1pt
Sommeil	10%	4%	10,9%	-0,6pt	5%	3%	11,7%	-0,3pt	6%	5%	11,7%	-0,1pt
Vitamines	-4%	-12%	10,7%	-0,9pt	-4%	1%	11,4%	0,6pt	-5%	1%	11,4%	0,6pt
Digestion	6%	13%	42,6%	2,8pt	1%	10%	42,8%	3,3pt	1%	9%	43,7%	3,2pt
Total OTC (hors Paracétamol)	0%	3%	17,7%	0,6pt	1%	6%	17,4%	0,7pt	1%	6%	17,5%	0,7pt

Rhume : Très belle performance de Fervex vs 2024 (+10pts!) / Reprise de la pathologie en septembre et du cycle "habituel" d'Oscillo, impactant notre part de marché vs le mois dernier.



Ventes UPSA à fin Septembre 2025 (incluant Serelys)

en € K	Mois					Cumul Annuel				
	Réel	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %	Actual	Vs B25 €	Vs B25 %	Vs A24 €	Vs A24 %
France & FOT	18 344	-2 381	-11,5%	1 617	9,7%	143 216	-9 515	-6,2%	-917	-0,6%
Belgique	4 957	-1 310	-20,9%	-95	-1,9%	42 206	-3 820	-8,3%	533	1,3%
Suisse	3 167	316	11,1%	-10	-0,3%	23 644	-2 539	-9,7%	-285	-1,2%
Europe du Nord	8 125	-993	-10,9%	-105	-1,3%	65 850	-6 359	-8,8%	248	0,4%
Grèce	8 514	70	0,8%	999	13,3%	58 012	4 823	9,1%	3 300	6,0%
Italie	771	-395	-33,9%	-99	-11,4%	6 499	-204	-3,0%	486	8,1%
Espagne	936	-688	-42,4%	-263	-22,0%	11 152	44	0,4%	2 060	22,7%
Portugal	86	27	44,8%	-120	-58,2%	879	328	59,4%	103	13,3%
Europe du Sud	10 306	-987	-8,7%	517	5,3%	76 543	4 991	7,0%	5 949	8,4%
Russie	2 218	673	43,5%	-378	-14,6%	9 242	1 328	16,8%	-2 225	-19,4%
CEE	2 452	-3 054	-55,5%	-875	-26,3%	17 637	-6 117	-25,8%	-8 439	-32,4%
Europe Centrale	4 670	-2 382	-33,8%	-1 253	-21,2%	26 879	-4 789	-15,1%	-10 663	-28,4%
FSA	3 344	-332	-9,0%	1 514	82,7%	35 280	-3 006	-7,9%	-1 580	-4,3%
Vietnam	497	-389	-43,9%	-71	-12,5%	6 205	-382	-5,8%	223	3,7%
Arabie Saoudite	0	-79	-100,0%	0	*	91	-791	-89,7%	91	*
Marchés émergeant	3 841	-800	-17,2%	1 442	60,1%	41 576	-4 179	-9,1%	-1 267	-3,0%
Chine	1 114	-926	-45,4%	1 081	334,0%	4 227	-721	-14,6%	3 817	930,1%
Maghreb	224	-149	-39,9%	-2 264	-91,0%	1 458	317	27,7%	-5 850	-80,0%
Autres	13	-767	-98,4%	16	-494,6%	2 623	-4 776	-64,5%	2 276	655,8%
TOTAL INTERNATIONAL	28 293	-7 003	-19,8%	-566	-2,0%	219 156	-15 518	-6,6%	-5 490	-2,4%
TOTAL GROUPE	46 636	-9 384	-16,8%	1 051	2,3%	362 372	-25 032	-6,5%	-6 407	-1,7%

François LABAT

Situation des ruptures / retards de livraison

Material Description	En Unité	En valeur (€)	Nbre de jours rupture	Ventes moyennes 3 mois	Ventes annuelles	Date de fin estimée	Cause principale	Plan d'actions
VIT C 1000MG CRO OR (ZTBX10) NF CA FRA	32 688	186 322	16	93 554	1 053 313	07/11/2025	Fournisseur	La production de 537 500 unités a débuté le 20 octobre - libération demandée en urgence pour début novembre.
FERVEXRHUME 500MG SEC (2BLX8) NF OTC FRA	5 473	35 575	15	70 266	498 248	26/11/2025	Fournisseur	La prochaine production de 625 000 unités est à nouveau reportée à la mi-novembre - libération demandée en urgence pour la mi-novembre.
EFFERALGANMED 1G SEC (1BLX8) NF OTX FRA	89 910	95 305	17	128 050	1 485 292	TBC	Production	327 565 unités mises en attente début octobre à la suite d'une enquête qualité - Prochaine production de 168 000 unités prévue mi-novembre avant le passage à la production sous le nom « Effergal ».
SINUFIX CAPS (1BLX15) FRA	14 743	97 304	15	19 964	104 905	05/12/2025	Prévision des ventes	Ventes +150% prévisions depuis début septembre - prochaine réception 120 000 unités début décembre - en attente de confirmation de l'équipe CMO
EFFERALGAN 150 PDRE (12SAC) VTE FA	8 361	7 107	200	4 765	66 945	31/03/2026	Production	Les productions du 24 septembre (36 000 unités) et du 25 juillet (82 000 unités) ont été affectées par un problème de fabrication et une enquête - une libération a été demandée en urgence - 9 936 unités livrées le 2 septembre.
SERELYS MENO (4BLX5) DUOPACK 1+1 BE	3 039	31 019	18	13 333	N/A	07/11/2025	Prévision des ventes	Ventes importantes au cours du mois dernier - Prochaine livraison possible prévue au niveau d'Agen le 29 octobre
DAFALGAN INSTANT 250MG FR (20STICKS) BE	22 138	42 404	29	18 908	N/A	03/11/2025	Capacité	Production terminée le 2 octobre - les commandes urgentes seront expédiées en conséquence.
UPSA VIT C 1000MG ORANGE (20STICKS) BE	4 882	9 993	6	1 700	32 542	07/11/2025	Capacité	La production fraîche terminée le 1er octobre - demandée en urgence - sera expédiée en conséquence.
DAFALGAN EFF 500MG 20 TAB BE	11 201	8 940	61	4 833	N/A	31/10/2025	Validation	Commande en attente liée à la formule Switch (Para06=>156) - Nouvelle production par lots de la formule terminée le 25 juin - Il faut attendre la semaine 43 pour produire un nouveau lot afin de valider et doter la validation - sera expédié en conséquence
DEPON MAX 1G SEC (1BLX8) NF GRE	20 952	46 723	2	220 000	2 150 000	24/11/2025	Production	La production prévue en juillet a été reportée à septembre/octobre et a été affectée par une enquête sur la fabrication. Libération demandée en priorité. Une nouvelle production est prévue semaine du 27 octobre - Libération sera demandée en priorité.

Les volumes de production Agen

Volumes Budget 2025 340,2 Millions d'unités

Volumes Cible 2025 315,0 Millions d'unités

A fin Septembre

Volumes produits 227,8 Millions d'unités

WE Activities au 22/10

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

✓ La planification ne prévoit pas de besoin d'équipe de WE pour 2026

✓ Comme partagé lors du CSE de juillet, nous vous confirmons notre volonté de mettre en place dès le début 2026 une équipe cœur de WE, qui serait constituée de 25 à 30 personnes (BU avec production & maintenance, STI, LI, CQ) afin d'assurer des activités de continuité de production, de nettoyage, de maintenance,..., pour contribuer à performance globale des sites d'Agen

✓ Nous proposons à un représentant par OS de participer au groupe qui va travailler sur ce sujet. Le lead sera assuré par Benoit Juhel

BOIS LABAT

Confidentiel – pour usage interne uniquement

23. Pour la CFE : Lancement HYDRAFIZZ : point à date des ventes des volumes produits sur les 4 références (ratio quantités produites / vendues) ? quel est le rationnel de lancement de 3 nouvelles formules ?

✓ Stocks:

○ Sell in facturé : 597,440 unités

○ Sell out fin septembre (data GERS) : 329,021 unités

○ Stock in trade à fin septembre: 268,419 unités

✓ Formule:

☐ Le lancement d'une formule sans sucre va nous permettre d'être la marque offrant la gamme la plus complète du marché, ce qui est un argument de poids pour être choisi par les pharmaciens parmi les nombreuses marques qui se lancent

☐ L'ajout de nouveaux bénéfices additionnels nous permet également de gagner en différenciation

☐ Hydratis a 12 références quand nous n'en avons que 4 à date

24. Pour FO : Confirmez-vous le projet de vendre Hydrafizz par 2 tubes, qui impliquerait un conditionnement secondaire dans des étuis format 2 tubes sur une chaîne « tubes ». Aujourd'hui la CH22 ne permet qu'un conditionnement primaire.

- Point à date sur ce projet, sa pertinence commerciale, et ses déclinaisons industrielles, notamment les ateliers qui seraient dédiés à l'ensemble du process.

✓ Le format 2 tubes est particulièrement pertinent pour le e-commerce où il nous ferait gagner en profitabilité et en volume; le conditionnement reste à déterminer (étui à confirmer par l'équipe e-commerce)

✓ Il peut également être pertinent pour de la promotion en pharmacie face à Hydratis qui fait des lots (surtout x3)

25. Pour SUD : Il semblerait que le PLFSS 2026 prévoit la mise en place d'un appel d'offres concernant le paracétamol.

Quelles seraient les conséquences pour UPSA si cette mesure était effectivement appliquée ?

PLFSS 26 : Article 35 – Expérimenter le référencement de certains médicaments thérapeutiquement équivalents

Article 35 – PLFSS26

Expérimentation sur cinq ans visant à mettre en place une procédure de référencement nationale par le CEPS de médicaments génériques, hybrides ou biosimilaires substituables sur une période d'un à deux ans.

Sélection selon critères : prix, sécurité d'approvisionnement, impact environnemental éventuel.

Sanction à l'égard des entreprises retenues si non-respect des obligations (Pénalités financières ou exclusion du dispositif)

Conséquences :

- Concentration des fabricants - création de monopoles - désindustrialisation - aggravation des pénuries
- Pression sur la qualité
- Restriction de l'offre pour les prescripteurs et dispensateurs , pas d'adaptation pour les patients
- Critère de prix déterminant

Pour UPSA, risque que le paracétamol, étant équivalent thérapeutique, soit inclus dans l'appel d'offres

Plan d'action :

- Activation des parlementaires- clé: dépôt d'un amendement de suppression en Commission des affaires sociales & Séance
- Echanges avec les administrations DSS/DGE/DGS sur les aspects négatifs : souveraineté sanitaire et industrielle - accès des patients
- Activation des associations professionnelles : Leem, Nérès

UP

26. Pour SUD : Quelle est l'évolution du marché de la codéine depuis la mise en place des ordonnances sécurisées ?

Impact de l'ordonnance sécurisée sur le marché ➔ -13% vs B25 / -14% vs 2024

Daf Cod (Mun)	2023	2024	2025	B25	LE25	B26
janvier	7,7	7,5	7,0	7,3	7,0	6,1
février	6,9	7,0	6,3	6,9	6,3	5,8
mars	8,0	7,4	6,4	7,3	6,4	6,3
avril	7,0	7,3	6,2	7,1	6,2	6,0
mai	7,4	7,2	6,1	7,0	6,1	5,6
juin	7,6	7,0	6,0	6,9	6,0	6,0
juillet	7,3	7,5	6,2	7,3	6,2	6,0
août	7,1	6,7	5,4	6,4	5,4	5,3
septembre	7,3	7,0	6,1	7,1	6,1	5,9
octobre	7,5	7,5	0,0	7,3	6,3	6,0
novembre	7,2	6,8	0,0	6,8	5,8	5,7
décembre	7,1	6,7	0,0	6,9	5,8	5,6
TOTAL	88,1	85,6	55,5	84,2	73,3	70,3

27. Pour SUD : L'ancien gouvernement envisageait de limiter la prescription de paracétamol à deux boîtes maximums.

Quelle est la situation à ce sujet aujourd'hui ?

Projet de décret sur la limitation à deux boîtes pour la primo-délivrance des antalgiques de palier I

Encadrement de la délivrance des antalgiques de palier 1, en limitant la première dispensation d'une ordonnance à deux boîtes

Objectif : mesure de bon usage et de lutte contre le gaspillage (mais pas de données fiables, robustes permettant de le mesurer)

Décret en pause suite au changement de Gouvernement, avec **risque de reprise** ipar l'actuel ou le prochain exécutif. (Avis favorable de la commission réglementation CNAMTS)

Poursuite du plan d'action affaires publiques avec objectif d'annulation de ce projet

- Stratégie gouvernementale (cabinets ministériels santé et premier ministre) et administrative (DGS, ANSM)
- Stratégie d'alliance avec les syndicats de pharmaciens (FSPF, USPO)
- Action commune avec les associations de patients (AFVD, AFLAR)
- Mobilisation de la société savante SFETD

28. Pour la CGT : Pouvez-vous nous faire un retour sur la visite du Comité Conformité Industrielle (CCI) du LEEM du 25 septembre ?

Mission du groupe : pilotage des actions à caractère stratégique en lien avec les réglementations relatives à la production (BPF/GMP) et à la distribution (BPDG/GDP) de médicaments sur le territoire français.

Composition : les membres sont les pharmaciens responsables ou délégués des sites de production. Des représentants du LEEM étaient présents avec les laboratoires suivants : Merk, Delpharm, Pierre Fabre, Pathéon-Thermofischer, Sanofi, Boucharda, Laboratoire Renaudin, ALK.

Une réunion délocalisée par an / UPSA site choisi pour 2025

Objectifs :

- Visite des lignes de Gascogne et réflexion sur la feuille de route du Comité
- Valorisation d'une fabrication 100 % française de produits matures

29. Pour SUD : On remarque que des mini MOP sont désormais réalisées sur les chaînes tubes. Quel est leur objectif et ont-elles vocation à remplacer, à terme, les semaines de MOP habituelles ?

- ✓ Début d'année dernière nous avons lancé un projet visant à utiliser des créneaux d'arrêts déjà planifiés (SGA, weekend, SGM) dans notre plan de production pour effectuer des maintenances préventives, améliorations etc.
- ✓ Les créneaux « mini mop » ont été mis en place dans cette phase de transition et disparaîtront dès début 2026 puisque la nouvelle organisation est désormais opérationnelle

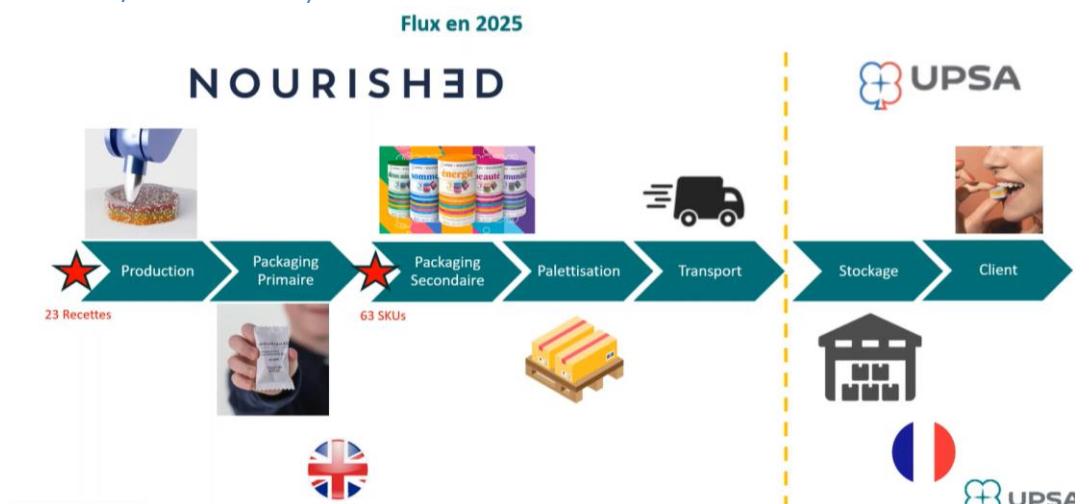
30. Pour SUD : Une nouvelle production d'ASCO a été lancée ce week-end. La riboflavine ayant été supprimée alors que les autres composants restent identiques, ne craignez-vous pas des retours négatifs de la part des clients en raison de la perte de la couleur orangée ? Pour quelles raisons cette suppression a-t-elle été décidée : économiques ou liées à une éventuelle évolution réglementaire concernant ce colorant ?

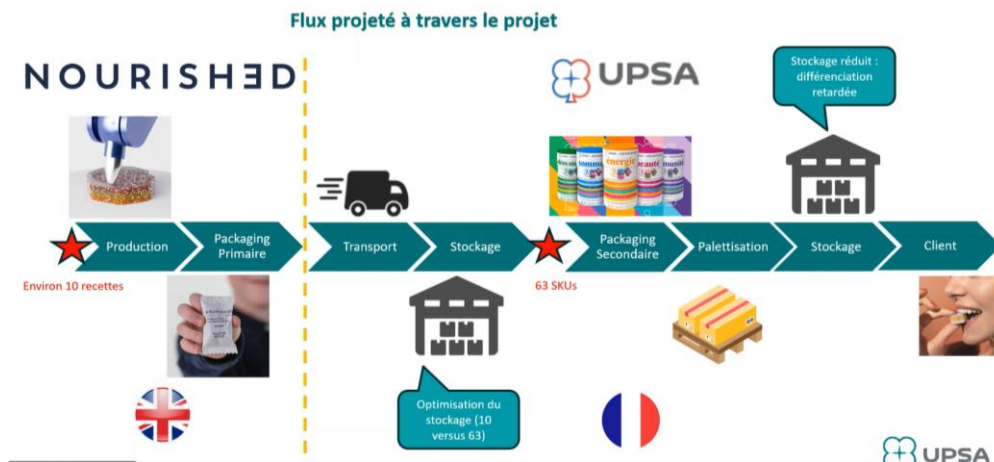
- ✓ Les Formules Vitamine C 1000 et 500 A CROQUER (compléments alimentaires) fabriquées au module2 utilisent de la riboflavine en tant que colorant.

- ✓ Nous avons été confrontés à une rupture sur la MP Riboflavine et pour éviter une situation de rupture il a été décidé de réaliser cette fabrication d'Octobre (complémentaires alimentaires) sans riboflavine (50 lots).

31. Pour FO : Confirmez-vous le projet qui orienterait vers un conditionnement secondaire des gummies (préalablement réceptionnées en « berlingot »), dans des boîtes type « Nourished » sur CH17.

- Point à date sur ce projet, son but, ses déclinaisons industrielles, notamment l'ensemble du process (externalisation/internalisation).





32. Pour FO : Point à date sur les difficultés de compression des lots d'Hydramax fruits rouges sans sucre conditionnés sur la chaine 22, pour donner suite à des prises en masse en flobin et des problèmes de collage sur la presse à comprimer.

- ✓ Le lot d'Hydrافizz sans sucre a effectivement été compliqué à comprimer. Nous avons partagé le problème entre la fabrication, le conditionnement et le développement.
 - ✓ Nous devons comprendre si le remplacement du sucre par de l'isomalt est la cause ou s'il y a d'autres éléments influençant le comportement de la poudre et des comprimés.
 - ✓ A date, nous n'avons pas compris la cause
 - ✓ Nous avons une campagne de plusieurs lots prévus en janvier et nous prévoyons d'utiliser la même formule pour cette campagne.
 - ✓ Les équipes travaillent ensemble pour comprendre et améliorer le comportement de cette formule
 - ✓ Le lot qui a pris en masse est issu d'une autre formule (Hydr06 Boost) et nous sommes aussi en pleine investigation pour comprendre ce qui a pu amener à ce phénomène.
-
- ✓ Le lot d'Hydrافizz sans sucre a effectivement été compliqué à comprimer. Nous avons partagé le problème entre la fabrication, le conditionnement et le développement.
 - ✓ Nous devons comprendre si le remplacement du sucre par de l'isomalt est la cause ou s'il y a d'autres éléments influençant le comportement de la poudre et des comprimés.
 - ✓ A date, nous n'avons pas compris la cause
 - ✓ Nous avons une campagne de plusieurs lots prévus en janvier et nous prévoyons d'utiliser la même formule pour cette campagne.
 - ✓ Les équipes travaillent ensemble pour comprendre et améliorer le comportement de cette formule
 - ✓ Le lot qui a pris en masse est issu d'une autre formule (Hydr06 Boost) et nous sommes aussi en pleine investigation pour comprendre ce qui a pu amener à ce phénomène.

33. Pour la CGT : Point à date sur le projet Boost Chaîne 20 ?

✓ **Projet démarré en S23 avec une finalisation fin octobre**

✓ Objectifs performance :

- Développer les équipes sur la gestion autonome.
- Réduire les arrêts de réglages (Critère de durée <30 min) avec un support méthodologique d'EFFESO
- Améliorer la performance au travers de la création et du maintien de standards après un retour aux conditions de base de la chaîne.

✓ Equipes :

- L'équipe projet s'est fédérée avec une forte cohésion et de l'entraide autour d'un objectif commun.
- REX Boost chaîne 5 → Meilleure implication des équipes de conduite de ligne et de la MOP dans le projet
- Découverte et montée en compétence méthodologiques → Appropriation des outils 5P, RCA, Arbre des causes
- Opportunité de développement et de partage : visites croisées avec l'équipe de l'imprimerie → Partage des problématiques et des compétences autour des notices. Solution conjointe avec l'essai de nouvelles notices sur chaîne en s44

✓ Résultats actuels :

- 60 actions à la suite du « nettoyage initial » → Remise aux conditions de base de la chaîne
- 7 RCA effectuées et mise en place des plans d'action associés → Développement des équipes sur la méthodologie RCA Création et mise à jour de 18 standards de réglages et de conduite → Développer la culture du standard et capitaliser sur la transcription des connaissances
- Réduction des temps d'arrêts sur les principales causes identifiées → Depuis la mise en place des principales actions S30, 6 semaines /7 à l'objectif en nombre d'arrêts <30min. S42 nombre d'arrêts <30 min divisés par 10 vs 2024.

34. Pour FO : Concernant les futures productions de Prégabaline et Gabapentine, avez-vous évalué les impacts des rejets sur la STEP (station de pré-traitement).

- Y'aura-t-il des investissements prévus en conséquence ?
- Si oui lesquels et point de situation sur ce sujet.

✓ Une étude d'impact de la Prégabaline et Gabapentine sur nos analyses journalières physico-chimiques courantes (DCO, DBO, MES, NTK, etc.) doit être initiée d'ici la fin d'année avec des résultats attendus d'ici la fin du premier trimestre 2026.

35. Pour FO : Point à date sur la situation de l'atelier pilulier, actuellement « déclassé zone noire », afin de procéder au remplacement de l'équipement PACE positionné en tête de ligne.

- ✓ La chaîne pilulier 2 avait été modifiée en zone noire dans le cadre du projet du remplacement de l'unscrambler PACE. Cet équipement permet de mettre les tubes dans le bon sens et alimenter l'équipement de remplissage des tubes de la chaîne Pilulier 2.
- ✓ Le nouvel équipement a été installé en S42 et nous avons effectué une mise à blanc de la zone de production.
- ✓ Les prélèvements ont été réalisés le 20 octobre et la zone de fabrication est redevenue une zone blanche depuis cette date.
- ✓ L'installation du nouvel unscrambler se passe bien à date. Nous prévoyons un démarrage en 2x8 le lundi 3 novembre. Toute la semaine S45 permettra de former la 3ème équipe et de continuer la formation des 2 équipes déjà impliquées dans le projet
- ✓ L'objectif est de pouvoir faire le format EHPAD pour répondre aux besoins du marché.

36. Pour FO : Certaines formations CORNERSTONE ne peuvent pas être validées à 100%, la bascule n'étant pas finalisée entre le nouveau et l'ancien logiciel.

- Point à date ?

✓ Le constat : **18** intitulés de formations "présentielles" (appelé événement dans Cornerstone) ont été rapatriés automatiquement dans **158 parcours JOB ROLE** au moment du projet initial. Ces intitulés sont "inactifs" et ne permettent pas de compléter le parcours (JOBROLE).

Analyse	Modification Suppression	Utilisation
• Pertinente et efficacité pédagogique • Cible • Impact	• Décrire • Affecter (jobrole ou non)	• Création des sessions et inscriptions
En cours jusqu'à fin Novembre	Décembre 2025	2026 dans le cadre du projet Cornerstone





SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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



Indicateurs CSSCT
2025.xlsx

38. Pour la CGT : Point à date sur le consultant au service restaurant ?

- ✓ Maxime Valente accompagne le service sur plusieurs thématiques :
 - ✓ Accompagnement métier de Frédéric et Cyril pour les aider à gagner en fluidité/ en temps par de la méthode métier
 - ✓ Accompagnement de l'ensemble de l'équipe sur: les métiers, et l'organisation, les normes HACCP, les intérimaires, les équipes après-midi et nuit
 - ✓ Accompagnement pour la mise en place d'un ERP afin d'avoir une meilleure gestion des commandes, suivi du stock, et gain de temps administratif
 - ✓ Etat des lieux et bilan technique sur le matériel de cuisine, accompagnement sur la recherche de matériel adapté tel que le lave batterie.
-

39. Pour la CGT : Le médecin du travail a récemment adressé une alerte à la direction concernant le service HSE, d'une situation présentant un risque collectif pour la santé et la sécurité des salariés. Conformément à l'article L.4624-3 du Code du travail, l'employeur est tenu d'y répondre par écrit. Les élus du CSE souhaitent :

Obtenir communication du courriel ou courrier de réponse adressé par l'employeur au médecin du travail, et être informés des mesures envisagées ou mises en œuvre à la suite de cette alerte, dans le respect de la confidentialité médicale.

- ✓ Le courrier de réponse au Médecin du Travail va vous être adressé en suivant le CSE en cours
- ✓ Nous distinguons 2 sujets dans le courrier reçu du Médecin du Travail :
 - ✓ 1 situation entre 2 personnes, dont 1 du service EHS,
 - ✓ La procédure disciplinaire en cours au mois de juillet concernant 2 personnes du service EHS
- ✓ Par notre réponse,
 - ✓ nous ne nous opposons à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail de s'interroger sur l'organisation de travail au sein du service HSE : la Direction travaille sur des mesures collectives et individuelles au sein du collectif HSE qui vous ont été partagées lors du dernier CSE ainsi que lors des points dédiés de l'ordre de jour en cours.
 - ✓ nous nous étonnons de l'analyse faite par le médecin du travail de la situation des deux salariés en cours de procédure de licenciement individuel pour motif personnel au moment de la réception de son email.
- ✓ Par ailleurs, la situation identifiée par le Médecin du Travail, entre les 2 personnes dont 1 du service EHS, a fait l'objet d'un accompagnement avec entretien pour chaque collaborateur et analyse des facteurs des difficultés rencontrées

40. Pour la CGT : Les élus du CSE constatent que le rapport d'analyse réalisé par le cabinet Midori en 2022 n'a jamais été transmis au comité.

Conformément aux obligations d'information du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, les élus demandent à l'employeur de communiquer ce rapport ainsi que les éventuelles conclusions ou actions engagées à la suite de cette étude.

- ✓ Nous vous confirmons que nous allons vous transmettre la synthèse Midori suite au CSE en cours
- ✓ Les actions menées et partagées lors du CSE extraordinaire du 6 octobre : analyse collective fin 2022, session collective au sein du service HSE début 2023, réorganisation du service (redéfinition des périmètres de chacun, instauration de réunions hebdomadaires collectives en présence du management, instauration de réunions hebdomadaires individuelles
- ✓ En complément et sur le sujet de la reconnaissance, les référents EHS ont évolué du groupe 4 à 5 et les cadres de 6 à 7

41. Pour FO : Point à date sur l'avancement et la réorganisation du service HSE.

Voir point 42

42. Pour la CGT : Retour sur la présentation de l'organisation du service HSE :

Santé, sécurité et RPS

- Alerte du médecin du travail sur le service EHS (art. L.4624-3) : communication de la réponse écrite de l'employeur et des mesures engagées (calendrier, pilotes).
- Accompagnement psychologique/ergonomique externe recommandé par le médecin du travail : décision prise, prestataire retenu, périmètre et planning.
- Bilan des arrêts maladie et mesures de prévention des risques psychosociaux (organisation, charge, soutien managérial).

Organisation & gouvernance du service HSE

- Référents HSE par service (STI, P2I, MT, etc.) : confirmations, répartition des périmètres, modalités de pilotage des réunions de service.
- Continuité des missions critiques : reprise des activités de Clara (~250 changes controls/an, 60 projets CAPEX) et prévention des « trous dans la raquette ».
- Liste formalisée des projets/thématiques maintenus, reportés ou suspendus depuis fin août ; critères d'arbitrage et de priorisation.
- Association de la CSSCT au travail collectif sur la raison d'être et l'organisation de l'équipe HSE (suite de l'étude Midori 2022) : engagements, échéancier, méthodes de recueil des besoins.

Charge de travail & moyens

- Évaluation quantitative de la charge de travail post-réorganisation (jours-personnes transférés, temps par activité) et dispositifs de prévention de la surcharge (allègement reporting, priorisation réelle).
- Plan d'intégration/formation de la secrétaire assistante : suivi budgétaire, statistiques AT/MP, double validation transitoire des indicateurs.
- Consultation des salariés concernés sur la reprise de nouvelles tâches et dispositif de suivi RH (alertes surcharge).

Prestations externes & budget

- Nature des soutiens externes (Bureau Veritas, Carsat, Apave, etc.) : missions ponctuelles vs transfert de tâches (ex. mise à jour complète du diagnostic pénibilité ~200 pages).
- Pilotage et suivi terrain des prestataires : responsable interne, coordination, validation technique (la stratégie de mesurage restant de la responsabilité de l'employeur).
- Budget HSE : ajustements 2025 et 2026 liés au recours accru à l'externalisation ; impacts sur la charge interne.

Sécurité opérationnelle & sûreté

- Désignation de l'expertise sécurité opérationnelle (Hazop, ATEX, habilitations électriques, mises en sécurité) et plan de transfert de compétences jusqu'aux recrutements.
- Préparation des audits/visites de fin d'année (ISO 14001 – renouvellement, assureur) avec 3 responsables HSE en moins : plan de charge, ressources, jalons.
- Sûreté : accès du référent au logiciel P2S, calendrier d'habilitation et modalités de formation/assistance.

Hygiène industrielle, pénibilité & mesures

- Plan 2025 des prélèvements : empoussièrement et bruit (prestataires, périmètre ateliers, calendrier, restitution et accompagnement).
- Avancement du déploiement du logiciel DU (Document Unique) : périmètre, planning, usages.
- Organisation de la veille réglementaire : charge pour le nouveau référent, appui des services, continuité et priorisation.

Environnement & indicateurs

- Indicateur « déchets pour 1 000 boîtes conditionnées » (suivi Taisho) : état d'avancement, gains obtenus, objectifs et plan d'actions 2026.

Recrutements & compétences / dispositions légales

- Avancement des recrutements (profils visés, cabinet spécialisé, candidatures internes, calendrier de prise de poste).
- Désignation des « salariés compétents » (art. L.4644-1 et R.4644-1) : calendrier de consultation CSE, documents remis (profil, missions, moyens, articulation CSSCT) et, le cas échéant, recours à un IPRP externe ; confirmation de non-impact sur l'agrément du SPST autonome.

Transparence & suivi de la réorganisation

- Tableau de suivi des missions externalisées (thème, prestataire, période, pilote interne, charge estimée) et dispositif de communication vers les équipes.
- Bilan daté de la réorganisation (périmètre, indicateurs de réussite, participation CSE/CSSCT).

Santé, sécurité et RPS

- **Alerte du médecin du travail sur le service EHS (art. L.4624-3) : communication de la réponse écrite de l'employeur et des mesures engagées (calendrier, pilotes).**

Cf. question 39 de l'Odj du CSE du 30/10

- **Accompagnement psychologique/ergonomique externe recommandé par le médecin du travail : décision prise, prestataire retenu, périmètre et planning.**

Une consultation est en cours auprès de 3 prestataires afin d'évaluer les modalités d'accompagnement de l'équipe HSE. Nous partagerons ces modalités en amont avec le médecin du travail.

Une décision doit être prise en novembre.

- **Bilan des arrêts maladie et mesures de prévention des risques psychosociaux (organisation, charge, soutien managérial).**

Absence Technicien Formation HSE :

- soutien de l'équipe L&D : action Technicien formation L&D
- Ouverture le 17/10 d'une mission de 6 mois – candidatures en cours

Reçu de l'assistante HSE LCQ le 28/10



Organisation & gouvernance du service HSE

- **Référents HSE par service (STI, P2I, MT, etc.) : confirmations, répartition des périmètres, modalités de pilotage des réunions de service.**

Dans l'organisation de transition communiquée au CSE de septembre, les domaines HSE sont couverts par l'organisation en place. Dans cette période, nous n'avons pas de référents attribués pour chaque département.

- **Continuité des missions critiques : reprise des activités de Clara (≈250 changes controls/an, 60 projets CAPEX) et prévention des « trous dans la raquette ».**

Les changes controls et les projets critiques sont répartis sur l'organisation en place et font l'objet d'évaluation au cas par cas avec les responsables de projet et/ou initiateur des demandes de changement.

- **Liste formalisée des projets/thématiques maintenus, reportés ou suspendus depuis fin août ; critères d'arbitrage et de priorisation.**

Nous ne tenons pas une liste formalisée mais nous pouvons d'ores et déjà partager quelques exemples de sujet qui ont été reportés:

_projet CB VISIO (module EVRP)

- Cartographie ergo des postes de Guy
- Report en 2026 audit assureur
- Indicateurs déchets – focus sur les indicateurs site
- Mise à jour documentaire/support formation – priorité formation terrain

Nous rappelons que les sujets qui ne seront jamais déprioriser sont :

- La gestion des AT/ SAR /PAT
- L'EVRP (hors planification annuelle)
- Formation obligatoire et réglementaire
- L'évaluation des impacts HSE en lien avec les projets critiques pour le site.

- Association de la CSSCT au travail collectif sur la raison d'être et l'organisation de l'équipe HSE (suite de l'étude Midori 2022) : engagements, échéancier, méthodes de recueil des besoins.

Le travail sur la raison d'être de l'équipe HSE est avant tout un travail avec l'équipe, l'objectif était de reconstruire une vision commune autour du métier de l'HSE. Nous partagerons cette raison d'être lors du prochain CSSCT comme nous le faisons aujourd'hui avec le CSE.

Raison d'être de l'équipe HSE : Travailler ensemble autour d'une même vision, au service de la santé et sécurité de tous, pour améliorer notre environnement de travail et bien veiller sur chacun d'entre nous.

+ Charge de travail & moyens

- Évaluation quantitative de la charge de travail post-réorganisation (jours-personnes transférés, temps par activité) et dispositifs de prévention de la surcharge (allègement reporting, priorisation réelle).

✓ Comme partagé lors du CSE de septembre, Pendant cette phase de recrutement transition :

- ✓ la charge de travail et sa répartition entre les responsables HSE en poste fait l'objet d'une surveillance étroite de la part de la hiérarchie
- ✓ le supérieur hiérarchique assure la priorisation des sujets et un accompagnement rapproché
- ✓ des arbitrages sont effectués pour reporter certains projets si nécessaire, afin d'éviter toute charge supplémentaire pour l'équipe en place.

✓ Les échanges réguliers en individuel et au sein du collectif HSE, permettent d'évaluer la charge de travail et d'aider à la décision. Pour cela, nous mettons en place une évaluation via la matrice Eisenhower.

Exemples de sujets reportés:

- projet CB VISIO (module EVRP)
- Cartographie ergo des postes de Guy
- Report 2026 audit assureur
- Indicateurs déchets – focus sur les indicateurs site
- Mise à jour documentaire/support – priorité formation



- Plan d'intégration/formation de la secrétaire assistante : suivi budgétaire, statistiques AT/MP, double validation transitoire des indicateurs.

- Un point hebdomadaire est réalisé et permet de suivre l'intégration et la formation. Le suivi budgétaire se résume à date à la réalisation des DA et l'enregistrement dans le tableau de suivi. Nous aurons à travailler sur la clôture budget 25 dans les prochaines semaines.
- Concernant les statistiques AT/MP, la première action consiste à l'enregistrement des événements dans notre fichier de suivi, le suivi des indicateurs n'a pas encore été transféré et est réalisé par la direction HSE.

- Consultation des salariés concernés sur la reprise de nouvelles tâches et dispositif de suivi RH (alertes surcharge).

- Les échanges réguliers au sein du collectif HSE permettent d'évaluer la faisabilité de reprise de nouvelles tâches.
- Les échanges individuels avec la RRR ont également permis d'identifier les éventuels signaux de surcharges, qui sont de 2 ordres : ceux en lien avec la situation actuelle de l'équipe HSE et ceux en lien avec de nouveaux besoins des équipes opérationnelles dans le cadre du développement de la culture HSE.
- Ces situations ont été prises en compte dans la mise en place des mesures collectives et individuelles (réunions d'équipe, matrice de priorisation)

Prestations externes & budget

- Nature des soutiens externes (Bureau Veritas, Carsat, Apave, etc.): missions ponctuelles vs transfert de tâches (ex. mise à jour complète du diagnostic pénibilité ~200 pages).

- A date nous avons fait appel à Bureau Veritas dans le cadre d'une mission ponctuelle pour mettre à jour le diagnostic pénibilité datant de 2018. le document de 731 pages sera mis à jour par BV selon les données communiquées par l'équipe HSE, l'action est en cours et se poursuivra sur cette fin d'année.
- Nous avons eu l'intervention début septembre de la CARSAT, qui est venue sur site réaliser une formation sur la ventilation auprès de nos équipes de maintenance et métrologie.
- APAVE et DEKRA restent nos points de contacts privilégiés lorsque nous avons besoin de missions ponctuelles de contrôles réglementaires.
- ITGA et Delhomme, sont nos partenaires ponctuels pour les missions de mesurage d'air et de bruit.

- Pilotage et suivi terrain des prestataires : responsable interne, coordination, validation technique (la stratégie de mesurage restant de la responsabilité de l'employeur).

- La coordination et le suivi terrain de nos prestataires sont selon les cas de la responsabilité de l'équipe HSE ou des services utilisateurs.

- Budget HSE : ajustements 2025 et 2026 liés au recours accru à l'externalisation ; impacts sur la charge interne.

- L'impact sur le budget 2025 est de l'ordre de 10K€ (ex. mission BV pénibilité). Il est encore trop tôt pour évaluer les impacts sur le budget 2026

Sécurité opérationnelle & sûreté

• Désignation de l'expertise sécurité opérationnelle (Hazop, ATEX, habilitations électriques, mises en sécurité) et plan de transfert de compétences jusqu'aux recrutements.

- Nous n'avons pas à date désigné d'expert sécurité opérationnelle, les domaines sont couverts par l'équipe HSE en place et nous rappelons que nous ferons appel si nécessaire à de l'expertise externe.

• Préparation des audits/visites de fin d'année (ISO 14001 – renouvellement, assureur) avec 3 responsables HSE en moins : plan de charge, ressources, jalons.

- Nous avons relancé depuis juin dernier le travail d'accompagnement des équipes en vu de l'audit ISO 14001. Des entretiens individuels avec chaque pilote de processus ont été planifiés. Nous venons de réaliser l'audit interne (20/21 oct), l'audit ISO 14001 de re-certification est planifié à partir du 17/11, nous travaillons avec les équipes opérationnelles et chaque responsable de processus pour être prêt le jour J.

- À notre demande l'audit assureur a été reporté en 2026

• Sûreté : accès du référent au logiciel P2S, calendrier d'habilitation et modalités de formation/assistance.

- 2 responsables HSE et le directeur HSE ont accès au logiciel P2S, il n'y pas à ce jour de besoin identifié d'habilitation et ou de formation nécessaire.

- Nous rappelons que nous avons un projet d'upgrade de P2S, en collaboration avec le service IT.

21/07/2017 Page 164



Hygiène industrielle, pénibilité & mesures

• Plan 2025 des prélèvements : empoussièrement et bruit (prestataires, périmètre ateliers, calendrier, restitution et accompagnement).

- Un état des lieux est en cours sur les actions menées au premier semestre et sur les actions encore à réaliser. Nous avons prévu de contacter le prestataire (ITGA) d'ici fin novembre pour planifier la prochaine campagne de mesures.

• Avancement du déploiement du logiciel DU (Document Unique) : périmètre, planning, usages.

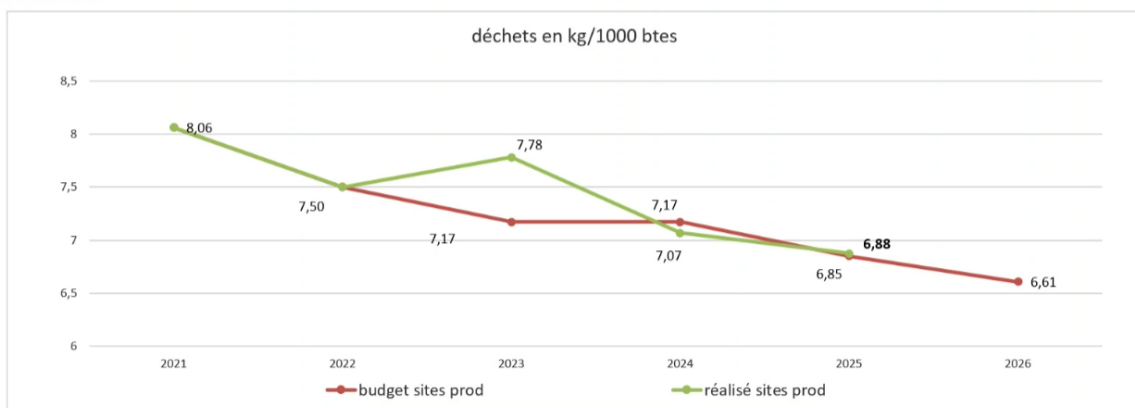
- Projet mis en attente, pas de responsable projet HSE disponible. Cet arbitrage ne remet pas en question les actions habituelles de mise à jour de nos EVRP.

• Organisation de la veille réglementaire : charge pour le nouveau référent, appui des services, continuité et priorisation.

- L'identification des textes applicables est maintenue et assuré par le responsable HSE en charge du domaine environnement, l'analyse d'impact de chaque texte est reportée sur début 2026.

Environnement & indicateurs

• Indicateur « déchets pour 1 000 boîtes conditionnées » (suivi Taisho) : état d'avancement, gains obtenus, objectifs et plan d'actions 2026.



Les chantiers 2026 ne sont pas encore identifiés pour atteindre l'objectif sites de 6,61 kg/1000btes



Recrutements & compétences / dispositions légales

- **Avancement des recrutements (profils visés, cabinet spécialisé, candidatures internes, calendrier de prise de poste).**
 - Profils visés : responsable HSE, tous secteurs, expertises confirmées dans les domaines HSE (ex. hygiène industrielle, risques chimiques, sécurité machine, ATEX,...)
 - Recrutement en direct et via cabinet spécialisé
 - Processus de recrutement bien avancé avec 1 candidat.
- **Désignation des « salariés compétents » (art. L.4644-1 et R.4644-1) : calendrier de consultation CSE, documents remis (profil, missions, moyens, articulation CSSCT) et, le cas échéant, recours à un IPRP externe ; confirmation de non-impact sur l'agrément du SPST autonome.**
 - L'organisation HSE actuelle dispose de « salariés compétents » en matière protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise:
 - Il n'est pas nécessaire de faire appel à un IPRP externe
 - Nous n'avons pas identifié d'impact sur l'agrément du service de santé autonome.
 - Le CSE sera consulté dès lors que nous aurons finalisé les recrutements et que l'organisation HSE sera à nouveau pleinement opérationnelle.

21/07/2017

Page 167



Transparence & suivi de la réorganisation

- **Tableau de suivi des missions externalisées (thème, prestataire, période, pilote interne, charge estimée) et dispositif de communication vers les équipes.**

Cf. point : • *Nature des soutiens externes (Bureau Veritas, Carsat, Apave, etc.): missions ponctuelles vs transfert de tâches (ex. mise à jour complète du diagnostic pénibilité ~200 pages).*

- A date nous avons fait appel à Bureau Veritas dans le cadre d'une mission ponctuelle pour mettre à jour le diagnostic pénibilité datant de 2018. Le document de 731 pages sera mis à jour par BV selon les données communiquées par l'équipe HSE, l'action est en cours et se poursuivra sur cette fin d'année.
- Nous avons eu l'intervention début septembre de la CARSAT, qui est venue sur site réaliser une formation sur la ventilation auprès de nos équipes de maintenance et métrologie.
- APAVE et DEKRA restent nos points de contacts privilégiés lorsque nous avons besoin de missions ponctuelles de contrôles réglementaires.
- ITGA et Delhomme, sont nos partenaires ponctuels pour les missions de mesurage d'air et de bruit.

- **Bilan daté de la réorganisation (périmètre, indicateurs de réussite, participation CSE/CSSCT).**

Notre priorité est la santé et la sécurité des salariés des sites d'Agen, la priorisation pour y contribuer et la reconstruction de l'organisation HSE. Le bilan sera réalisé en temps opportun.

21/07/2017

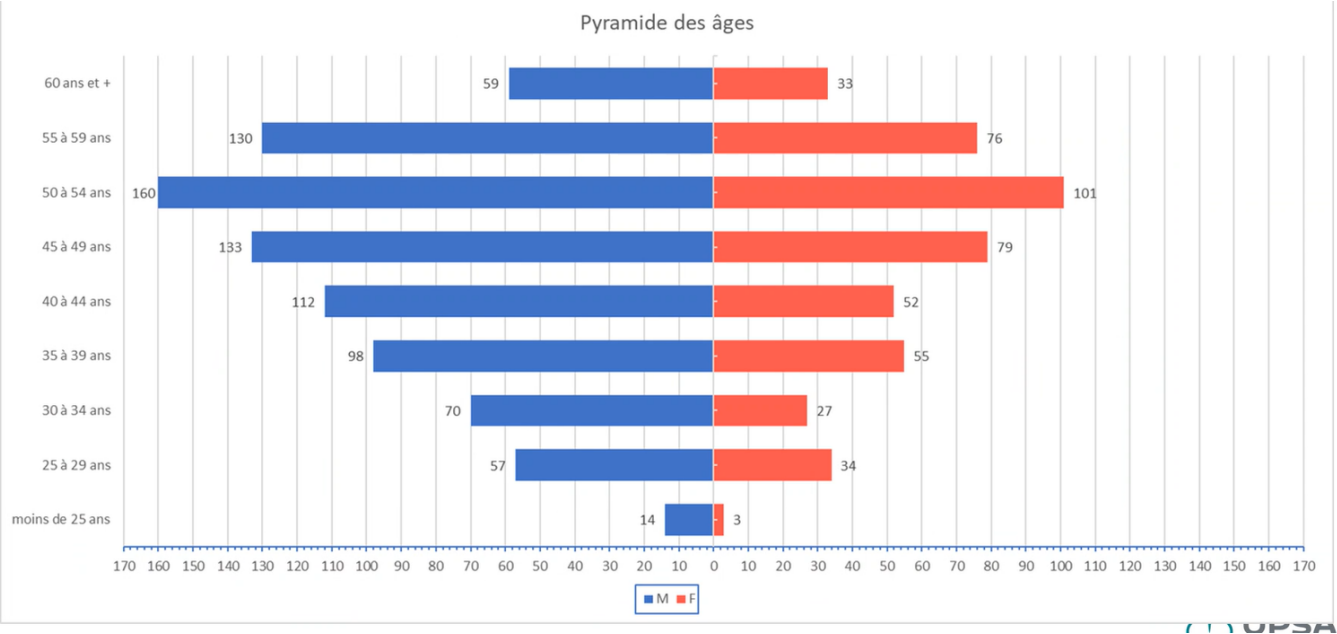
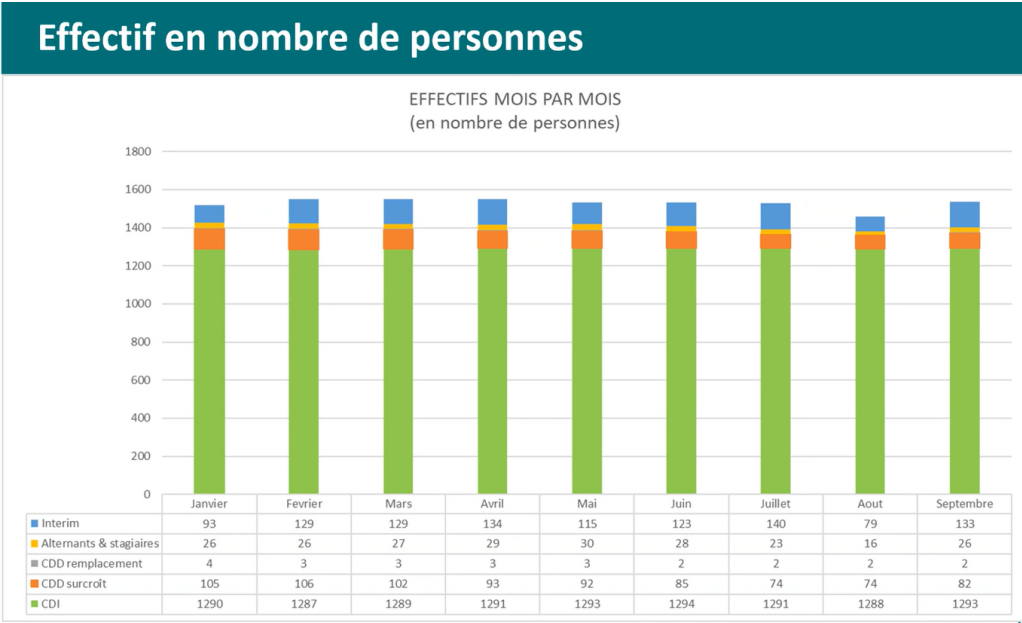
Page 168



43. Pour SUD : Depuis plusieurs CSE, nous constatons que le cabinet Sens et Cohérence ne semble pas être en cohérence avec le service de médecine du travail présent sur site et au plus près des salariés. Quelles solutions pourraient être envisagées pour améliorer la pertinence et la coordination de ce service pour les salariés ?

- ✓ La permanence assurée par Sens et Cohérence rencontre manifestement les attentes de nos salariés (79 entretiens en 2025 dont 33 premières sollicitations). Elle est sollicitée, les retours des salariés sont positifs et la récurrence des entretiens montre une satisfaction des usagers.
- ✓ La mise en place d'un support psychologique via la ligne mise en place, répond aux besoins fixés par l'employeur d'une offre complémentaire en matière de prévention des risques psychosociaux, ce qui est une prérogative de l'employeur.
- ✓ Comme partagé lors de précédents CSE, nous pensons que tous les acteurs doivent travailler ensemble avec le seul objectif qui doit nous rassembler : la santé et la sécurité des salariés.
- ✓ A ce stade, la médecine du travail ne souhaite pas une telle collaboration. Nous sommes en discussion pour que le dialogue entre ces deux acteurs essentiels soit rétabli
- ✓ Le diagnostic lancé avec Plein Sens doit nous apporter un éclairage complémentaire.

44. Effectifs mois par mois et titularisations pour le mois de septembre.



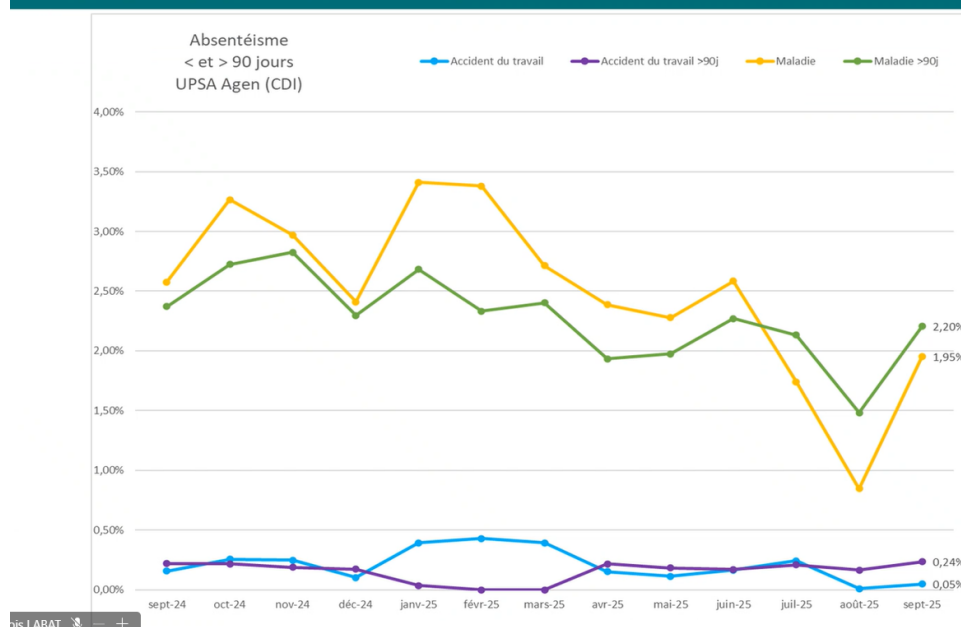
Titularisations septembre

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	DATE
BU GA	ZALIO	Éric	Technicien Maintenance Outil de Production	01/09/2025
QUALITE	BODINEAU	Maele	Pharmacien Assurance Qualité Opérationnelle	08/09/2025
BU GA	LUGUET	Fabien	Responsable Production	12/09/2025
BU GA	MONETTA	Charles	Animateur d'Equipe MOP	19/09/2025
BU GA	LAMBERT	Benjamin	Technicien Maintenance Outil de Production	19/09/2025
SUPPLY CHAIN	CUESTA	Benjamin	Magasinier Logistique	15/09/2025
GOTC	DAOULAS	Olivier	Responsable ADV	29/09/2025

Départs septembre

DIRECTION	NOM	PRENOM	POSTE	MOTIF	Commentaires
BU GA	AITBAHMOU	Karim	Opérateur Production	Démission	Pas de remplacement à ce jour
BU GA	LAMBERT	Benjamin	Technicien Maintenance Outil de Production	Période d'essai	En cours de remplacement

Absentéisme septembre



45. Pour la CGT : Point à date sur le recrutement d'un prochain AE FAB Ga1 suite au départ à la retraite de l'AE RUN en poste.

- ✓ Un des AE run du secteur FAB GA1 va effectivement prochainement partir à la retraite.
- ✓ Nous n'avons pas à ce jour la date exacte de son départ
- ✓ Le poste sera remplacé et nous avons commencé à identifier les meilleurs candidats en interne.

46. Pour la CGT : Comme échangé au dernier CSE ordinaire du 25 septembre 2025 : Point à date sur une potentielle restructuration du service investissement industriel.

Voir point 15

47. Pour FO : point à date de la réorganisation du service P2I envisagé par la direction.

- Quel est le principe de cette réorganisation ?
- Combien de salariés potentiellement concernés dans le cadre de cette réorganisation, et quels impacts éventuels pour ces personnes ?
- A date quelles seraient les valeurs ajoutées et effets minorants estimés par la direction ?
- Point de discussion avec l'équipe P2I. Lors du CSE de fin septembre la direction exprimait qu'un point d'information avait été communiqué à l'équipe juste avant le CSE, or après rapprochement, cette information aurait été descendante de la direction vers l'encadrement, mais sans redescende d'information vers l'équipe qui reste dans l'expectative.

Voir point 15

48. Pour FO : Sur le même sujet, nous devrions avoir les résultats de votre prévisionnel de réorganisation du service STI ?

- Comment seront gérés les services du magasin, de la MI, de la métrologie, du service EP... ? et par qui ?
- Quel est le devenir des secrétaires assistantes de tous ces services ?
- Quel est le devenir des cadres de tous ces services ?

Voir point 15

49. Pour la CFE : Projet de rattachement des services MI /P2I aux BUs :

- Quel est le driver de ce projet : économique, stratégique / organisationnel ?
- Quel périmètre est concerné (services, entités, sites, effectifs) ?
- Est-ce qu'une étude d'impact avec des projections financières, ayant conduit, à cette décision a été faite ? Quels sont les résultats ?
- Est-ce que cette nouvelle organisation enclenche une revue de classification des postes ?
- Cette réorganisation déclenche-t-elle des reclassements ? si oui, quels sont les métiers vers lesquels les salariés peuvent être reclassés ?
- Date de déploiement de cette nouvelle organisation ?
- Quels indicateurs seront suivis pour mesurer l'efficacité de la réorganisation et à quelle fréquence les instances seront informées ?

Voir point 15

50. Pour la CGT : Concernant le site la Plaine. L'été dernier, la Direction a modifié unilatéralement les horaires validés en CSE pour les semaines 32 et 33, passant de la journée continue (7h–14h30) à des horaires avec pause d'une heure. Cette décision, prise sans consultation du CSE et annoncée à la dernière minute, a eu un impact direct sur les salariés qui avaient organisé leur vie personnelle en fonction des horaires validés.

La CGT rappelle que le CSE avait rendu un avis clair sur les horaires d'été, et qu'il n'appartient pas à la Direction d'y déroger sans un nouvel échange avec les représentants du personnel. La CGT demande :

Que les horaires en journée continue (7h–14h30) soient rétablis pour les semaines 31 à 33 de l'été 2026

Que toute modification future d'horaires fasse l'objet d'une information et consultation préalable du CSE, et non d'une note de service diffusée au dernier moment.

Que la Direction s'engage à ne plus modifier les horaires validés par les élus sans concertation, afin de respecter le dialogue social et les engagements pris en séance.

✓ **Rappel CSE Septembre 2025 :**

- ✓ Proposition de la direction & avis CSE favorable rendu le 24 septembre 2024
- ✓ Note de service de la direction le 19/06 annonce les horaires 7h/14h30 (horaires historiques d'été)
- ✓ Retour RH le 31/07 nous informant que la règle est de prendre 1h de pause en horaire fixe
- ✓ Nouvelle note de service de la direction le 31/07 pour annoncer des horaires 7h-12h/13h-15h30 pour être dans la règle
- ✓ En parallèle, explications données au personnel sur la raison du changement et prise en compte des cas particuliers si rendez-vous externe pris entre 14h30 & 15h30 ou autre

✓ **Rappel engagement pris par la Direction lors du CSE de Septembre 2025 :**

- ✓ Revenir vers le CSE sur l'organisation des congés d'été 2026 de la distribution

✓ **Réponse CSE Octobre 2025 :**

- ✓ Nous avons analysé la situation sur la base de vos retours et au titre de l'usage spécifique à la distribution, nous reconduirons l'organisation en 7h-14h30 sur les semaines planifiées en 1 équipe en août 2026
- ✓ Nous vous confirmons :
 - ✓ toute l'importance et l'attention que nous apportons au dialogue social à travers cette réponse et plus globalement dans les échanges avec les organisations syndicales,
 - ✓ ainsi que notre capacité à tenir nos engagements

51. Pour la CGT : Depuis plusieurs mois, nous vous alertons sur le manque d'effectifs dans certains ateliers et sur les conséquences directes que cela entraîne en matière de conditions de travail, de sécurité (HSE) et de performance. À plusieurs reprises, la Direction a indiqué qu'une réflexion était engagée sur la charge de travail et sur les non-remplacements de postes, mais aucune étude concrète n'a été présentée au CSE à ce jour. Nous demandons :

- Qu'une analyse systématique de la charge de travail soit réalisée avant toute décision de non-remplacement, avec présentation au CSE.
- Que la Direction communique les études de charge effectuées (ou prévues) sur les secteurs concernés par des réductions ou gels de postes depuis début 2024.
- Qu'un bilan global des effectifs par service, incluant les départs, remplacements, titularisations et transferts de compétences, soit présenté afin d'évaluer objectivement l'impact sur les conditions de travail et la culture HSE.
- Ajout systématique d'un volet « impact identifié sur les conditions de travail » à tous les projets soumis à informations/consultations.

✓ Pour rappel, pour les projets importants ayant un impact sur les conditions de travail qui font l'objet d'une consultation du CSE, leurs conséquences sur les conditions de travail sont déjà présentées dans le cadre de ces consultations.

✓ Une méthodologie d'une étude d'impacts des changements soumis en I/C est actuellement en cours d'élaboration afin de renforcer notre démarche de prévention. Nous nous appuyons également sur le diagnostic de Plein Sens qui doit nous apporter un éclairage complémentaire sur la gestion des changements et ses impacts.

✓ Son déploiement est prévu à partir de 2026, pour les projets présentant un impact significatif sur les conditions de travail. Cette méthodologie pourra venir en complément des informations déjà communiquées aux élus dans le cadre des I/C, si cela apparaît nécessaire au regard de la dimension du projet.

✓ Elle est en cours de construction et n'a pas vocation à être appliquée rétroactivement aux projets passés.

52. Pour FO : Dans un passé récent, les destinataires en copie des ordres du jour de CSE comportaient une majorité de managers (AE + encadrement) ce qui permettait d'éclairer régulièrement en amont certains points. Aujourd'hui cette liste de destinataires en copie semble erratique et nous ne retrouvons pas forcément de cohérence dans sa composition.

- Nous vous demandons, (sans désaccord individuel de leur part), que les managers soient en copie des ordres du jour des CSE.

✓ Nous allons diffuser les ordres du jour du CSE à l'ensemble des cadres mais également aux animateurs d'équipe

✓ Dans ce cadre-là, nous vous demandons de ne pas mettre de sujets pouvant porter atteinte à la vie privée des personnes ou à leurs droits. Si cela devait être le cas, nous ne diffuserions pas cet ordre du jour aux managers

53. Pour FO : Comme vu sur le flash « on en parle en CSE » un bilan du premier semestre 2025 doit être donné fin octobre sur les astreintes. Les tableaux présentés lors du CSE de septembre posent interrogations et ne sont pas très parlant.

- Où se trouvent les astreintes du service EP ? (Pour rappel ce service est-il rattaché à STI).
Les tableaux communiqués ne donnent pas l'indication des heures moyennes effectuées par les salariés dans les divers services présentés. Merci de le préciser.

Voir point 8

54. Pour FO : Une salariée en fin de contrat n’a pas été renouvelée et un retour lui a été fait expliquant qu’il y avait une priorité sur les CDI intérimaires. Nous vous avons déjà remonté des inquiétudes sur l’emploi avec la baisse des volumes.

- Quelle est votre logique de recrutement dans l’avenir ?
 - Quelle place va prendre l’intérim et surtout devons-nous attendre à une montée en puissance de la démarche et ainsi voir baisser le nombre de salariés UPSA ?
- ✓

Sur le premier semestre 2025, nous avons 1 CDI Intérim, soit 0.6% de l’ensemble de nos CDD & intérim, et 1.4% de nos intérim sur la même période
- ✓

A ce jour, nous avons 5 CDII,
- ✓

Pour rappel, notre objectif est d’avoir 15% de nos intérim en CDII à 12 mois

55. Pour SUD : Quelle est la durée du temps de travail hebdomadaire pour un salarié en mi-temps thérapeutique, qu’il soit en horaire posté ou en horaire de journée ?

- ✓

En cas de mi-temps thérapeutique, le salarié est rencontré par le médecin du travail.
- ✓

Le médecin du travail est le seul habilité à fixer selon la pathologie du salarié la durée du travail quotidienne et le nombre de jours de travail dans la semaine.
- ✓

L’organisation à mettre en œuvre est ensuite vue conjointement entre le RH, le médecin du travail, le manager et le salarié.
- ✓

Quel que soit le type de poste (posté ou en journée), l’organisation est adaptée en fonction des recommandations initiales.

56. Pour FO : A la suite de la campagne 2024 de versement des primes de participation et d'intéressement, nous vous demandons de nous présenter un bilan des différents choix de placement effectués par les salariés (versement immédiat, épargne salariale type PEE/PERCO, etc.)
Quels enseignements peut-on tirer de ces tendances en matière de sensibilisation ou d'accompagnement des salariés dans leurs décisions de placement ?

Traitement de la participation

Versé en 2025

Bénéficiaires			Montant attribué brut	Intérêts	Prélèvements sociaux	Montant attribué net
1 862			6 057 493 €	-	-587 576,81	5 469 916 €

	Montant net	% montant net
Total invest	3 962 192 €	72%
dont investissement en totalité	3 753 288 €	69%
dont investissement partiel	208 904 €	4%
Total réglé	1 506 841 €	28%

1 846 bénéficiaires interrogés

95% ont répondu

88 épargnants ont été affectés par défaut pour un montant net de 182 982 €

Produits	Fonds	Epargnants	Montant net	% montant investi
PEE	AVENIR RENDEMENT (PART I)	183	204 623 €	5%
	IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLID I	165	163 583 €	4%
	IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I)	59	66 999 €	2%
	MF DIVERSIFIE DYNAMIQUE M	442	808 691 €	20%
	NATIXIS ES MONETAIRE (PART I)	498	951 697 €	24%
	SELECTION MIROVA ACT INTER I	400	646 059 €	16%
	SEL.THEMATICS WATER (PART I)	292	405 964 €	10%
TOTAL PEE		1 223	3 247 617 €	82%
PERCOL	AVENIR RENDEMENT (PART I)	45	39 738 €	1,00%
	IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLID I	31	25 148 €	0,63%
	IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I)	185	73 696 €	1,86%
	MF DIVERSIFIE DYNAMIQUE M	134	122 181 €	3,08%
	NATIXIS ES MONETAIRE (PART I)	167	163 281 €	4,12%
	SELECTION DNCA ACT EURO PME I	129	13 300 €	0,34%
	SELECTION MIROVA ACT INTER I	269	213 147 €	5,38%
TOTAL PERCOL		501	714 576 €	18%
TOTAL INVESTISSEMENT		1 372	3 962 192 €	

Traitement de l'intéressement

Versé en 2025

Bénéficiaires	Montant attribué brut	Intérêts	Prélèvements sociaux	Montant attribué net
1 836	3 831 869 €	-	-371 691,04	3 460 178 €

	Montant net	% montant net	Produits	Fonds	Epargnants	Montant net	% montant investi
Total investi	2 505 560 €	72%					
dont investissement en totalité	2 301 769 €	67%					
dont investissement partiel	203 790 €	6%					
Total regie	954 618 €	28%					
1 834 bénéficiaires interrogés 95% ont répondu 84 épargnants ont été affectés par défaut pour un montant net de 114 117 €			PEE	AVENIR RENDEMENT (PART I)	131	110 996 €	4%
				IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLID I	116	83 393 €	3%
				IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I)	50	38 846 €	2%
				MF DIVERSIFIE DYNAMIQUE M	385	471 227 €	19%
				NATIXIS ES MONETAIRE (PART I)	433	563 116 €	22%
				SELECTION MIROVA ACT INTER I	347	388 747 €	16%
				SEL.THEMATICS WATER (PART I)	243	262 676 €	10%
				TOTAL PEE	1 151	1 919 001 €	77%
			PERCOL	AVENIR RENDEMENT (PART I)	42	25 023 €	1,00%
				IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLID I	31	11 979 €	0,48%
				IMPACT ISR OBLIG EURO (PART I)	107	43 653 €	1,74%
				MF DIVERSIFIE DYNAMIQUE M	179	151 896 €	6,06%
				NATIXIS ES MONETAIRE (PART I)	192	139 996 €	5,59%
				SELECT DNCA ACT EURO PME I	61	5 501 €	0,22%
				SELECTION MIROVA ACT INTER I	210	147 881 €	5,90%
				SEL.THEMATICS WATER (PART I)	85	60 629 €	2,42%
				TOTAL PERCOL	551	586 559 €	23%
			TOTAL INVESTISSEMENT		1 367	2 505 560 €	

57. Pour FO : Une directive européenne du 10 mai 2023 doit être transposée en droit français en juin 2026. Elle doit renforcer la transparence des rémunérations pour lutter contre les inégalités salariales en entreprise. Elle prévoit que les salariés, et notamment les femmes, soient mieux informés sur la rémunération de leurs collègues. A cette occasion l'entreprise devra mettre en place :

- Une transparence dans le processus de recrutement
- Un droit à l'information des salariés
- UPSA sera-t-elle au rdv de ces futures attentes ?
- Avez-vous déjà initié une réflexion sur le sujet ?

✓ Les entreprises françaises restent toujours à date en attente de la part de l'état français de la transposition de cette directive pour la France.

✓ Néanmoins nous avons commencé à étudier ce sujet en participant notamment à des ateliers organisés par des cabinets spécialisés sur cette thématique pour :

- Déterminer une méthodologie sur des critères objectifs pour la reconnaissance des écarts actuels sur les rémunérations, notamment avec la décision de dédier une enveloppe budgétaire d'un montant de 200 K€ sur 3 ans.
- Ces critères auront pour vocation de répondre à l'obligation de transparence salariale vis-à-vis des salariés.
- Au niveau des processus de recrutement, les équipes RH devront se conformer au fait d'indiquer dans les offres d'emploi et avant le premier entretien la rémunération proposée ou au moins une fourchette.

58. Pour FO : Nous avons le retour d'un salarié qui n'avait pas toutes les informations sur sa fiche de paie. Sur l'encart réservé au positionnement

- Ligne 1 : Classif LEEM = OK
- Ligne 2 : Groupe / Sous-groupe = OK
- Ligne 3 : Niveau UPSA = Néant
- Ce bulletin est-il une exception, pouvez-vous vous assurer que tous les bulletins soient complets ?

✓ Lors de la mise en place des niveaux en juin 2024, seuls les salariés CDI avaient fait l'objet d'une évaluation de niveau.

✓ Par ailleurs, des salariés étaient également en maladie ou en suspension de contrat et n'avaient pas pu faire l'objet d'une évaluation de leur niveau.

✓ Cela explique le fait qu'environ 70 salariés n'avaient pas de niveaux sur leur fiche de paie.

✓ Suite à la campagne de cette année, désormais tous les salariés auront un niveau d'indiquer sur leur fiche de paie. Pour les salariés en longue maladie ou invalidité, conformément à la règle lors de la mise en place, l'attribution du niveau sera faite par défaut sur le niveau de la classification LEEM.

59. Pour la CGT : Pouvez-vous nous faire une présentation du projet agroécologique local à Saint Antoine de Ficalba ? En quoi consiste la participation d'UPSA dans ce projet ?

CONTEXTE DU PROJET AGROECOLOGIQUE



Réaliser nos engagements du Pacte Durable :

contribuer à la neutralité carbone collective d'ici 2030 sur nos émissions directes de gaz à effet de serre



Une stratégie de décarbonation en 2 temps :

1. Réduire au maximum nos émissions directes

=Une feuille de route de décarbonation établie en 2020 avec des projets qui visent une réduction d'au minimum 60% de nos émissions directes de gaz à effet de serre d'ici 2030
Exple : le projet de connexion au réseau de chaleur urbain en 2025

2. Compenser nos émissions résiduelles ≈ 3000 tonnes CO₂eq en 2030

=contribuer à des projets qui visent à réduire, capturer ou éviter les émissions de GES en dehors des activités de l'organisation -> achat de **crédits carbone**
Exple : un 1^{er} projet agroécologique



NOTRE 1ER PROJET AGROECOLOGIQUE

Nos critères de choix : un projet Label Bas Carbone – gage de qualité + Un projet local aligné avec notre ADN



- Exploitation agricole située à Saint Antoine de Ficalba
- Projet générant des crédits carbone ≈ 818t CO₂eq
- Les leviers agricoles « bas carbone » utilisés:

LABEL BAS CARBONE

-> Stockage du carbone :

*Apport de matières organiques sur le système de culture
Augmentation de la quantité de biomasse restituée*

-> Fertilisation azotée :

*Introduction de légumineuses dans la rotation
Réduction de la dose d'azote minéral*



- ✓ Un projet qui fait sens par rapport à notre mission, la santé (bien-être, bien vivre, bien faire)
- ✓ Un projet qui affirme notre ancrage local et notre cohésion territoriale
- ✓ Un projet qui fédère autour des enjeux de souveraineté (sanitaire pour UPSA et alimentaire pour le monde agricole)
- ✓ Un projet aux co-bénéfices environnementaux au-delà du carbone : préservation de l'eau, des sols et de la biodiversité.

60. Pour SUD : Quelles sont les modalités pour bénéficier des places en loges et quel est leur nombre maximal par match ?

✓ UPSA ne possède pas de loge au SUA

✓ Le dispositif existant comprend :

✓ Des places VIP au salon des étoiles :

✓ 12 par match

✓ Ainsi que 30 places VIP supplémentaires à répartir sur les 15 matchs de la saison.

✓ Ce qui fait en moyenne 14 places VIP par match (= 210 places par saison).

✓ Ces places sont attribuées sur demande motivée du manager pour une reconnaissance individuelle ou collective

✓ Des places en tribunes attribuées par tirage au sort sur la base de 2 places / personne pour 26 personnes, soit un total de 52 places par match (= 780 places par saison)