

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
D'ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE
DE L'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE
DU MARDI 2 SEPTEMBRE 2025
(suite de la séance ordinaire du 28 août 2025)

A AFFICHER

La réunion débute à 9 heures.

Sont présents en séance :

Direction

<i>William ABRAHAM</i>	<i>Responsable Relations Sociales</i>
<i>Takfarinas BENTIFRAOUINE</i>	<i>DRHO</i>

Titulaires

• *Agents de maîtrise*

<i>Éric PINTENET</i>	<i>CFDT</i>
<i>Samira QUETIL</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Laurent TABARD</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Julie COLLANGE BARBIER</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Nathalie DIAS</i>	<i>SAP RC</i>

• *Employés*

<i>Fabienne ILHI</i>	<i>CFDT</i>
<i>Salim MERIBOUTE</i>	<i>CFDT</i>
<i>Marina COTTIN</i>	<i>CFDT</i>
<i>Christophe NOEL</i>	<i>CFTC</i>
<i>Huguette CABARRUS</i>	<i>CFTC</i>
<i>Abdul CISSE</i>	<i>CFTC</i>
<i>Christophe COPPET</i>	<i>CGT</i>
<i>Nathalie MARVILLE</i>	<i>FO</i>
<i>Ousmane SOW</i>	<i>FO</i>
<i>Omar IHERTI</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Saloum Khalil SARR</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Sabrina RAHALI</i>	<i>SAP RC</i>

Suppléants

- *Agents de maîtrise*

<i>François GRONDEUX</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Marie-Ange RENAUD</i>	<i>CFE-CGC</i>

- *Employés*

<i>Hela KHALFAOUI</i>	<i>CFDT</i>
<i>Juan ENRIQUE FEIJOO YECKLE</i>	<i>CFDT</i>
<i>Nabil BATNINI</i>	<i>CGT</i>

Représentants syndicaux

<i>Chrystelle FASSLER</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Winfried KINGUE</i>	<i>CGT</i>

Sont absents excusés :

- *Cadres*

<i>Frédéric CARON</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Nathalie MENAGE</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Christophe VOLAT</i>	<i>CFE-CGC</i>

- *Agents de maîtrise*

<i>Christine DELAISE PEYRINAUD</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Franck MATHIEU</i>	<i>CFE-CGC</i>

- *Employés*

<i>Houria BOUTARFA</i>	<i>CFDT</i>
<i>Cyril TOURRIER</i>	<i>CFDT</i>
<i>Frédéric ALVES</i>	<i>CFTC</i>
<i>Claudia COQUIN</i>	<i>CFTC</i>
<i>Hawari NEMA</i>	<i>CFDT</i>
<i>Awa TRAORE</i>	<i>CGT</i>
<i>Georges VAUDRAN</i>	<i>CGT</i>
<i>Frédéric PALDAUF</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Karima ASSTITO</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Sandrine RICHARD</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Carole MARCHAND</i>	<i>SUD</i>

Représentants syndicaux

<i>Patricia MATHON</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Grace MOURA</i>	<i>CFDT</i>
<i>Christophe CESBRON</i>	<i>CFTC</i>
<i>Ana Rosa CORREIA</i>	<i>CGT</i>

ORDRE DU JOUR

Préalables	5
46. Nombre de salariés embauchés et sortants en juillet et aout 2025, par structure, par entité et par statut.	7
47. La Direction a annoncé concernant les contrats d'alternance une prévision pour 2025-2026, sur l'ile- de-France, 15 alternants pour la DR Nord, 7 pour la DR Sud, 19 pour les cuisines centrales et 7 pour les structures. En termes de structure, la direction a fait état de 26 apprentis dans l'Enseignement, contre 9 apprentis dans le Médico-social et la direction a fait état de la volonté particulière du Groupe de recruter des alternants en situation de handicap.	8
48. Quel est le nombre d'inscrits depuis janvier 2025 sur la plate-forme « Ma mobilité ». Quel est le nombre de mobilités réussies par DR et par marché depuis janvier 2025 ? Quel est le nombre de mobilités qui ont échoué et les motifs depuis janvier 2025 ?	9
49. Quel est le nombre de restaurants en Flexi en aout 2025 ?	12
- Combien d'employés sont concernés ?	
- Quelle est la stratégie de la direction concernant le Flexi ?	
50. Quel est le nombre des détachements en juillet et aout 2025 par entité en IDF ?	14
51. Si un agent de maîtrise d'Arpège veut bénéficier du même nombre de jours de RTT que les agents de maîtrise de chez ELRES, comment doit-il procéder ?	16
52. Le 10 juillet 2025 Elior Group, et IBM annoncent leur association avec la création d'une « Agentic AI & Data Factory » au service de l'innovation, de la transformation digitale et de l'amélioration des performances opérationnelles d'Elior Group. L'un des aspects clés de cette collaboration est la création d'une "Agentic AI & Data Factory", une plate-forme centralisée qui permettra de gérer et d'orchestrer les agents intelligents déployés dans l'ensemble des pays et des unités opérationnelles d'Elior Group. Cette plate-forme sera conçue pour être flexible et évolutive, afin de s'adapter aux besoins spécifiques de chaque entité et de s'intégrer aux systèmes existants. Aux côtés des équipes d'Elior Group, IBM contribuera activement à la mise en place d'une gouvernance des données d'Elior et d'une stratégie de gestion du changement, afin de contribuer à l'adoption réussie des nouvelles technologies par les équipes internes d'Elior. Des séances de travail seront organisées pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux et opportunités liés à l'IA et aux données, et pour les aider à tirer pleinement parti des nouvelles solutions mises en place.	17
53. Si oui, comment la direction va gérer le personnel concerné ? (Licenciement, rupture conventionnelle, ou motiver les salariés à quitter l'entreprise pour des projets personnels, motif souvent invoqué par la direction surtout depuis 2023...)	19

54.	Pour les salariés n'ayant pas été dotés de pc ou téléphone Elio et utilisant office 360 avec leurs outils informatiques PERSONNELS, il leur est demandé de s'authentifier régulièrement. Jusqu'à maintenant 2 possibilités s'offraient à eux, via un outil à installer sur leur pc ou téléphone PERSONNEL, soit par le numéro de téléphone. Cette dernière possibilité vient d'être supprimée. Quelle solution avez-vous à proposer à ces salariés pour qu'ils puissent continuer à travailler, à s'informer et à communiquer sans avoir l'obligation d'installer une application de l'entreprise sur leurs outils informatiques PERSONNELS ?.....	20
55.	Information sur la mise en place d'un système de comptage sur la tour de Créteil.	22
56.	Ouvertures/Fermetures	27
57.	Renouvellement de contrat.....	29
58.	Contrats en appel d'offres	29
59.	Listing à jour des sites d'Ile-de-France, dont les sites Chaud Bouillant, sous format Excel, en intégrant les droits d'accès aux sites.....	30
60.	Liste des postes à pourvoir dans le Groupe	30
61.	Données économiques, données RH, avec les effectifs de tous les personnels externes.....	31
62.	Quel est le chiffre d'affaires de l'Entreprise sur le mois d'août 2025 (comparatif à N-1) ?.....	32
63.	Questions diverses	33

La séance reprend sous la présidence de Takfarinas BENTIFRAOUINE.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que cette réunion est la suite du CSE ordinaire du 28 août 2025.

William ABRAHAM procède à l'appel. Il dénombre 17 titulaires et 5 suppléants.

Préalables

*Nathalie DIAS souhaiterait aborder le sujet d'Épône. Lors de la précédente réunion, la Direction a indiqué qu'elle enverrait des propositions de reclassement à des salariés, ce qui a été fait depuis. De belles propositions ont été émises, mais le calcul du temps de trajet entre le lieu de travail et le domicile ne tient pas compte des difficultés pouvant survenir durant celui-ci. Certains trajets sont supérieurs à 1h30. Lors de ce calcul, la durée du trajet peut varier selon les horaires choisis. Ainsi, partir à 10 heures ou à 14 heures a un impact sur le temps de trajet. De plus, des applications comme Mappy proposent un itinéraire par l'A14, ce qui engendre des coûts de péage. Nathalie DIAS souhaiterait savoir qui prendra en charge le coût de ces péages. Si le salarié doit supporter de tels frais, travailler sera coûteux. Par ailleurs, le salarié ne peut pas compter sur son propre véhicule pour aller travailler. Enfin, dans le cadre du reclassement à Poissy, certains salariés en temps partiel ont un temps de trajet identique au temps de travail. Nathalie DIAS sollicite l'avis de Takfarinas BENTIFRAOUINE sur ce sujet.

S'agissant des propositions sur les durées de trajet, Takfarinas BENTIFRAOUINE indique avoir réalisé du ligne à ligne. Le temps de trajet pour Épône en véhicule et transport en commun a été précisé sur l'ensemble des offres, pour des informations les plus complètes possibles. Cette démarche a également été réalisée sur les sites des postes concernées. Le nombre de kilomètres entre le lieu d'habitation du salarié et le lieu du poste est précisé, comme le temps de trajet en voiture et en transport en commun. Ces données ont été calculées ligne à ligne avec Giovanni DE MATTEIS et Joseph SENDJAKEDINE, avec le souhait d'éviter les péages. Il est possible qu'une offre ait conservé un péage, mais tout a été mis en œuvre pour éviter cette problématique.

Takfarinas BENTIFRAOUINE et Giovanni DE MATTEIS ont étudié le cas de salariés venant déjà en voiture à Épône, malgré un temps de trajet plus long en voiture qu'en transport en commun, et il a donc été étudié un trajet en voiture. Pour rappel, il s'agit uniquement de , et Giovanni DE MATTEIS connaît ces salariés. Effectivement, le trajet a une durée de 1h40.

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'est rendu à Épône lundi 1^{er} septembre matin. Les salariés ont été reçus par Giovanni DE MATTEIS, Inès TARAJ et Whitney TRIPORI-RIMBERT, responsable Recrutement, qui ont répondu à leurs interrogations. Un salarié a souhaité se rendre en transport en commun sur le site pour étudier le trajet. Ce point est en cours d'organisation par la Direction ; les salariés ont été reçus individuellement pour présenter les trajets et leurs contraintes.

Nathalie DIAS entend ces points mais indique que tous les salariés ne sont pas concernés. Certains cas posent problème : il conviendra de les étudier, car tous les salariés ne sont pas satisfaits.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle qu'il s'agit de propositions. Si celles-ci ne convenaient pas, il serait possible de les revoir. La Direction a souhaité émettre les propositions les plus adaptées à chaque salarié.

Nathalie DIAS ajoute qu'il a été indiqué le 1^{er} septembre à des collègues l'attribution de 300 euros. Ce montant ne sera octroyé que pour 18 mois et non pour la durée du temps de travail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que ce point a été expliqué aux salariés afin d'apporter de la transparence sur la prime et les 18 mois. Certains salariés ont expliqué que 18 mois n'étaient pas suffisants. La Direction a confirmé que l'accord portait sur 18 mois, et dispose de 18 mois pour essayer de rapprocher le salarié de son domicile si cela est possible. L'objectif est d'être transparent avec les collaborateurs. La prime et sa durée ont été expliquées aux salariés, ainsi que la volonté de la Direction de rapprocher les salariés de leur domicile dans ces 18 mois et le plus tôt possible. Il ne s'agit pas de courriers envoyés par La Poste. Certains salariés ont posé des questions, d'autres salariés ont émis le souhait de consulter les représentants syndicaux avant de revenir vers la direction.

Nathalie DIAS attend la suite et remercie Takfarinas BENTIFRAOUINE.

Salim MERIBOUTE ne met pas en doute le travail réalisé avec Giovanni DE MATTEIS et Joseph SENDJAKEDINE. Un point important, relevé par Nathalie DIAS, concerne la notion de temps de trajet. Des « loupés » ont pu se produire sur un ou deux cas, comme le péage, mais il convient de prendre en compte l'heure de départ réel du salarié, relative aux horaires de prise de poste, pour vérifier le temps de trajet réel et si celui-ci ne dépasse pas 1h30, comme évoqué par Nathalie DIAS.

Takfarinas BENTIFRAOUINE admet que le temps de trajet dépend de l'heure de départ réel, notamment en voiture. Le mode de calcul du temps de trajet a été expliqué aux salariés, qui peuvent calculer grâce aux applications leur temps de trajet. La nature du poste, la DR concernée et l'adresse ont été partagées avec les salariés dans les offres proposées par courrier. Giovanni DE MATTEIS et Inès TARAJ ont également répondu aux questions des salariés.

46. Nombre de salariés embauchés et sortants en juillet et août 2025, par structure, par entité et par statut.

- Comparatif avec N-1

CSE IDF - Embauches Juillet 2025					CSE IDF - Embauches Juillet 2024			
Étiquettes de lignes	Durée indéterminée	Durée déterminée	Total général		Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis	Total général
ARPEGE	4	2	6		1	1		2
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	1		1			195		195
DR ENS CC IDF	10	6	16		4	13		17
DR IDF ENS	2		2			3		3
DR IDF MS	3	19	22		3	42		45
DR IDF NORD ENT	6	1	7		6	6		12
DR IDF SUD ENT	8	7	15		10	19	1	30
DR PENITENTIAIRE	3	4	7		2	4		6
STRUCTURES	3	2	5		8	2		8
Total général	40	41	81		34	285	1	320

Étiquettes de lignes	Cadres	Agents de maîtrises	Employés	Total général	Cadres	Agents de Maitrise	Employés	Total général
ARPEGE			6	6			2	2
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES		1		1		1	194	195
DR ENS CC IDF	1	1	14	16	1		16	17
DR IDF ENS			2	2		1	2	3
DR IDF MS		1	21	22			45	45
DR IDF NORD ENT		1	6	7	1	2	9	12
DR IDF SUD ENT		1	14	15		1	29	30
DR PENITENTIAIRE		7		7		5	1	6
STRUCTURES	1	3	1	5	1	8	1	8
Total général	2	15	64	81	3	18	299	320

CSE IDF - Départs Juillet 2025					CSE IDF - Départs Juillet 2024			
Étiquettes de lignes	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis	Total général	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis	Total général
ARPEGE	14	4	1	19	8	2		10
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	5			5		17		17
DR ENS CC IDF	9	66		75	42	76		118
DR IDF ENS	7	4	4	15	14	5	4	23
DR IDF MS	8	13		21	9	30		39
DR IDF NORD ENT	6	2	5	13	16	4	2	22
DR IDF SUD ENT	17	5	2	24	21	12	2	35
DR PENITENTIAIRE	5	3		8	1	2		3
STRUCTURE DO IDF	2	8		10				
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	5	3		8	7			7
Total général	78	108	12	198	118	148	8	274

Étiquettes de lignes	Cadres	Agents de maîtrise	Employés	Total général	Cadres	Agents de Maitrise	Employés	Total général
ARPEGE		2	17	19		1	9	10
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES			5	5			17	17
DR ENS CC IDF		1	74	75	2		116	118
DR IDF ENS			15	15		1	22	23
DR IDF MS		2	19	21		2	37	39
DR IDF NORD ENT	1	4	8	13	2	5	15	22
DR IDF SUD ENT		4	20	24		2	33	35
DR PENITENTIAIRE		6	2	8		3		3
STRUCTURE DO IDF		1	9	10				
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	2	3	3	8	2	5		7
Total général	3	23	172	198	6	19	249	274

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que ces documents ont été envoyés le 1^{er} septembre aux élus, avec un comparatif des embauches et des départs entre juillet 2025 et juillet 2024, par directions régionales, selon le contrat de travail et le statut. Davantage d'embauches et de départs en CDD ont eu lieu en juillet 2024 en raison de la période des Jeux olympiques.

40 embauches ont eu lieu en CDI en juillet 2025, contre 34 en juillet 2024. 41 embauches ont eu lieu en CDD en juillet 2025, contre 285 en juillet 2024. Il s'agit des CDD ayant travaillé

dans le cadre des JO. Ainsi, sur les nouveaux marchés, 195 CDD ont été embauchés en juillet 2024, contre 0 en 2025.

148 départs de CDD ont eu lieu en juillet 2024, contre 108 en juillet 2025. Un grand nombre de CDD ont été embauchés en juillet, avec un départ sur le mois d'août. La différence entre ces deux dates concerne essentiellement les embauches et départs des CDD pour les JO.

Winfried KINGUE souhaiterait savoir pourquoi les motifs des départs n'apparaissent pas sur les tableaux, envoyés tardivement.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne qu'il ne s'agissait pas de la demande, qui portait sur le nombre de départs par statut.

Winfried KINGUE juge important de connaître le motif des départs, que ce soient des reprises, des licenciements, des ruptures.... Ces éléments d'information peuvent peut-être expliquer pourquoi des collègues partent, ou sont poussés vers la porte, ou autre. Ces données pourraient permettre d'obtenir une explication quant au départ de nombreux collègues. Il est important que cette information soit récurrente chaque mois, avec le motif des sorties.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que cet état sera remis en place. Pour rappel, la question portait sur le mois de juillet, par entité et par statut, et il a été répondu à cette demande. Néanmoins, il sera possible de faire figurer le motif dans le tableau des effectifs.

Winfried KINGUE remercie Takfarinas BENTIFRAOUINE.

47. La Direction a annoncé concernant les contrats d'alternance une prévision pour 2025-2026, sur l'Ile-de-France, 15 alternants pour la DR Nord, 7 pour la DR Sud, 19 pour les cuisines centrales et 7 pour les structures. En termes de structure, la direction a fait état de 26 apprentis dans l'Enseignement, contre 9 apprentis dans le Médico-social et la direction a fait état de la volonté particulière du Groupe de recruter des alternants en situation de handicap.

-- Est-ce que tous les alternants cités sont encore dans le Groupe ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait savoir que la campagne de recrutement 2025 – 2026 n'est pas finalisée. Tous les apprentis ne sont pas arrivés dans l'Entreprise, comme les apprentis RH. Ce bilan serait plutôt à réaliser fin octobre en raison de l'arrivée d'un grand nombre d'apprentis en septembre et octobre. Takfarinas BENTIFRAOUINE propose donc un report de cette question avec un bilan du mois de septembre et octobre relatif aux embauches des apprentis pour la campagne de recrutement 2025 – 2026.

- Où en est la « volonté » de la direction de recruter des alternants en situation de handicap ? Présentation d'un plan d'action.

- L'évolution en pourcentages par rapport à 2024-2025 sur l'alternance en IDF ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que plusieurs actions sont menées par l'équipe Diversité et Handicap de Fyntha PARANT, notamment des partenariats avec des établissements scolaires et la cellule Handicap : l'EPMT, Médéric, Lycée Alexandre Dumas. Ces partenariats ont pour objectif de favoriser le recrutement des apprentis en situation de handicap, et il n'existe

pas nécessairement d'objectifs chiffrés. L'équipe de Fyntha PARANT est composée de quatre personnes, qui participent à des forums spécialisés dans le handicap et la formation. Un bilan pourra être effectué sur le nombre d'apprentis en situation de handicap pour la campagne de recrutement 2025 – 2026 lorsque les embauches des apprentis auront été réalisées.

Huguette CABARRUS indique que la question ne portait pas uniquement sur les apprentis.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme que la question est relative aux apprentis. De manière générale, l'Entreprise répond à l'obligation légale de 6 % en matière de handicap, mais poursuit ses efforts. Une cellule Diversité, Handicap et Inclusion travaille sur ces sujets. Le nombre de salariés en situation de handicap dans l'Entreprise pourra être partagé avec les salariés lors du prochain CSE.

48. Quel est le nombre d'inscrits depuis janvier 2025 sur la plate-forme « Ma mobilité ». Quel est le nombre de mobilités réussies par DR et par marché depuis janvier 2025 ? Quel est le nombre de mobilités qui ont échoué et les motifs depuis janvier 2025 ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique 45 inscriptions depuis janvier 2025 sur la plateforme « Ma mobilité », dont 7 mobilités finalisées à date.

Fabienne ILHI souhaiterait connaître le nombre de demandes de mobilité réalisées en dehors de la plateforme, par papier ou lors d'entretiens.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne dispose pas de ce chiffre en séance, mais propose de partager le nombre de mobilités ayant eu lieu depuis janvier 2025 lors du prochain CSE grâce aux contrats et avenants réalisés et en sollicitant les RH pour connaître le nombre de demandes de mobilité. La question portait sur le nombre d'inscrits sur la plateforme, soit une donnée facilement accessible au vu du nombre d'inscriptions sur la plateforme. Takfarinas BENTIFRAOUINE demandera donc aux RH une traçabilité de ces demandes depuis janvier 2025.

Salim MERIBOUTE comprend que, d'après la question de Fabienne ILHI, des demandes de mobilité peuvent être formulées par papier ou par le biais d'entretiens. Il souhaiterait connaître la manière dont ces demandes sont comptabilisées au niveau RH et au niveau de la plateforme, et savoir si des enregistrements de ces demandes sont réalisés manuellement par les services RH.

Takfarinas BENTIFRAOUINE se souvient de la question suivante posée lors du CSE du mois de mai : « *Toutes les demandes de mobilités passent-elles par la plate-forme ?* ». La réponse est négative car le nombre de demandes de mobilité est supérieur à 45. La Direction souhaiterait que le plus grand nombre de demandes de mobilité soient effectuées via le portail, le service recrutement et les RH ayant accès à cette plateforme. La demande de mobilité est ainsi visible par l'ensemble des acteurs, et des actions sont menées. Les autres demandes de papier passent généralement par le manager ou les RH. Takfarinas BENTIFRAOUINE sollicitera les équipes RH pour connaître le nombre de mobilités réalisées. Néanmoins, cette demande passant par le manager, le RH n'est pas nécessairement au courant de la demande. Le chiffre de 45 demandes sur la plateforme n'est pas suffisant, tout comme les 7 demandes ayant abouti.

75 % des postes sont pourvus en interne au niveau de l'encadrement. Il s'agit de mobilité sur un nouveau poste ou un nouveau site. Or 75 % des postes d'agent de maîtrise restent un résultat

très éloigné des 45 demandes, qui représente plutôt 400 à 500 mobilités. Ce type de mobilités peut être tracé en raison des avenants dus au changement de sites ou d'emploi. Ces chiffres seront également évoqués prochainement dans le cadre du bilan social à travers le nombre de promotions et de changements de poste. Cependant, lorsque la demande est émise au format papier, il est difficile de les comptabiliser et Takfarinas BENTIFRAOUINE doute de la disponibilité de ces données.

Salim MERIBOUTE sollicite des précisions sur les volontés exprimées lors des entretiens. Le responsable prend note des volontés du collaborateur sur le compte rendu de l'entretien, mais la demande n'est pas détaillée avec la carrière du salarié, le segment de marché ou les horaires souhaités, etc. Salim MERIBOUTE souhaiterait connaître la suite donnée à ces demandes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique avoir assisté à la Revue des talents, pendant laquelle les souhaits et les contraintes des salariés de l'encadrement sont passés en revue. Le RS ou le DR, la partie RH, la partie Développement RH et la partie Recrutement sont présents à cette revue.

S'agissant des employés, il existe plusieurs campagnes : variables, objectifs, augmentation. Le meilleur moment pour effectuer une Revue des talents sur la partie employé est le mois de janvier. Les demandes de mobilité seront remontées et il conviendra de lister les salariés pouvant être inscrits dans des parcours de formation tels que les CQP. Il est en effet préférable de ne pas attendre le mois d'avril pour envoyer des mails aux RS et RU afin qu'ils inscrivent des salariés dans les parcours de formation. L'objectif est d'effectuer une vraie Revue des talents sur le mois de janvier pour les employés afin de lister les évolutions sans formation ou des personnes à former et à inscrire dans les parcours de formation comme les CQP.

Salim MERIBOUTE estime que Takfarinas BENTIFRAOUINE ne répond pas à la question posée. Il souhaiterait comprendre comment une demande de mobilité formulée lors d'un entretien est formalisée par l'Entreprise, hormis la mention de cette demande dans le compte rendu de l'entretien.

William ABRAHAM rappelle que tous les entretiens sont revus avec les services Recrutement. Lorsqu'un souhait de mobilité est émis, il est inscrit dans le process de mobilité suivi par le service Recrutement.

Salim MERIBOUTE note que le service Recrutement inscrit le process de mobilité mais ne dispose pas du souhait du salarié relatif à sa demande.

William ABRAHAM répond qu'un échange est réalisé avec le manager.

Salim MERIBOUTE souhaiterait savoir si un retour est effectué auprès du salarié après la formulation de son vœu de mobilité au cours d'un entretien. Il souhaiterait savoir si l'Entreprise revient auprès du salarié en l'invitant à formaliser sa demande via le support papier ou la plateforme.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que cette action est réalisée par le manager au moment de l'entretien lorsqu'un salarié exprime son souhait de mobilité. Dans le cadre de la Revue des talents, où sont présents la RH, le manager des équipes RH et la partie Recrutement, il est discuté de la faisabilité de la mobilité. Quand la mobilité est possible, un retour est effectué auprès du collaborateur pour enclencher cette partie mobilité d'évolution ou de formation.

Salim MERIBOUTE indique qu'il existe d'autres mobilités en dehors de la mobilité évolutive ou de formation, comme la mobilité de convenance liée à la distance entre le lieu de travail et le domicile. Il souhaiterait obtenir une réponse sur ce type de mobilité.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne le très grand nombre de mobilités dans le Groupe, y compris dans la catégorie employé avec des changements de sites. Les statistiques relatives à ces mobilités seront partagées prochainement avec les élus.

Sur la partie encadrement, il existe la Revue des talents, et l'évocation directe de la demande entre salarié et manager. Sur la partie employé, les collaborateurs remontent leurs souhaits de mobilité à leur manager, sans process écrit. Les salariés indiquent à leur manager ou l'équipe RH leur souhait de changer d'établissement ou de se rapprocher de leur domicile. Ce dernier motif concerne principalement le manager, le RS et le RH. La Direction souhaite que ces échanges avec les managers, pour récolter les souhaits de mobilité et de formation, aient lieu sur les mois de janvier et de février. Les équipes RH auront ainsi plus d'informations sur les souhaits de formation et de mobilité des salariés et pourront revenir plus facilement vers les collaborateurs à ce sujet.

Winfried KINGUE souhaiterait effectuer un aparté concernant le bilan social. Celui-ci doit être présenté au mois d'avril. Winfried KINGUE s'interroge sur la pertinence d'une présentation en septembre. Pour rappel, le bilan social doit être envoyé 15 jours avant la consultation.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que le bilan social a été envoyé il y a deux mois. Précédemment, le bilan social était présenté en avril.

Winfried KINGUE observe que cela fait des années que le bilan n'a plus été présenté en avril.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle qu'il a été proposé une présentation au mois de juin ou juillet, mais celle-ci a été repoussée en septembre. La loi autorise une présentation jusqu'au mois de septembre. Par ailleurs, des débats existent concernant l'ordre de présentation entre CSE Central et CSE. Ce sujet pourrait être travaillé.

Concernant la problématique du portail « Ma mobilité », Winfried KINGUE souligne que la partie encadrement a plus de facilité concernant la maîtrise de l'outil. Des collègues de statut employé passent souvent par les IRP pour les accompagner dans cette démarche. Il est important que les élus aient un retour du nombre exact de demandes formulées hors portail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme que ce point a été noté. Néanmoins, il sera compliqué de réaliser un décompte exact des demandes émises auprès des RS. En toute transparence, il sera difficile de confirmer que ce chiffre sera parfaitement exact, mais cette demande de recensement sera bien effectuée. Il existe effectivement dans l'Entreprise plus de demandes que les 45 comptabilisées sur la plate-forme.

Winfried KINGUE confirme que le chiffre n'est pas cohérent par rapport à la réalité des mobilités dans l'Entreprise.

Marie-Ange RENAUD indique avoir mis en relation un site et un collaborateur travaillant à deux heures de son domicile, sur un créneau horaire « faramineux » allant de 7 heures du matin à 21 heures en raison du repas du soir à assurer. Un site situé à 15 minutes du domicile de ce collaborateur recherche un second de cuisine. Marie-Ange RENAUD a donc tout mis en œuvre pour que la mobilité puisse avoir lieu, et espère que les personnes concernées mettront tout en œuvre pour que ce collaborateur puisse travailler à 15 minutes de son domicile. Il a été précisé

à Marie-Ange RENAUD que ce collaborateur avait été embauché pour travailler sur ce poste, mais la fatigue des trajets en transports en commun l'épuise.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que ce point a été abordé précédemment et que Marie-Ange RENAUD a abordé ce sujet avec le DR. Le RH arrive sur le périmètre à partir du 1^{er} septembre et Marie-Ange RENAUD peut le contacter à ce sujet.

Marie-Ange RENAUD précise que le collaborateur s'est rendu sur le site afin de vérifier que le poste pouvait correspondre. Avec un poste à 15 minutes de son domicile, ce collaborateur sera acquis à la cause de l'Entreprise pour y travailler, et dans de bonnes conditions.

Takfarinas BENTIFRAOUINE étudiera ce point relatif aux RH avec Giovanni DE MATTEIS.

Salim MERIBOUTE ne comprend pas pourquoi Takfarinas BENTIFRAOUINE estime qu'il est compliqué de réaliser un décompte exact des demandes émises auprès des RS. Il s'interroge sur l'intérêt du RS de bloquer les demandes sans les transmettre au service RH.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il peut s'agir d'un oubli de transmission à la RH. Ses propos sont plutôt relatifs à la notion d'exactitude du chiffre. Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que les RS ne bloquent pas les demandes de mobilité.

Salim MERIBOUTE rappelle que si le RS ne transmet pas la demande au RH, il ne réalise pas correctement son travail en souhaitant maintenir le salarié sur son poste.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que le nombre de demandes sur la plate-forme représente un décompte réel. En cas de recensement papier, des erreurs peuvent exister et il est impossible de déclarer qu'il s'agit d'un chiffre exact.

49. Quel est le nombre de restaurants en Flexi en août 2025 ?

- Combien d'employés sont concernés ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait part de 61 restaurants en Flexi, avec 165 salariés travaillant sur les 4 jours Flexi.

Christophe NOEL s'enquiert du détail des 61 restaurants par enseignes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il pourra communiquer ces données. Un grand nombre de restaurants sont sur Arpège.

- Quelle est la stratégie de la direction concernant le Flexi ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait part de quelques contrats Flexi en cours, mais de peu de sites en Flexi en plus. Quelques salariés sont embauchés en Flexi à l'heure actuelle. À un certain moment, de nombreux passages de restaurants ont eu lieu en Flexi, mais à l'heure actuelle il y a peu de nouveaux restaurants en Flexi.

Salim MERIBOUTE souhaiterait savoir si l'Entreprise a l'intention d'étendre ce mode d'organisation du travail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond par la négative et confirme qu'il ne s'agit pas d'un test. L'Entreprise n'a pas la volonté de passer l'ensemble des autres restaurants en Flexi.

Christophe NOEL rappelle que le test portait sur dix restaurants, un nombre qui a augmenté rapidement par la suite. Le test a été réalisé au pas cadencé et a été imposé à certains salariés sous peine de changer de restaurants en raison du changement d'organisation, avec une argumentation concernant les baisses d'activités sur les restaurants. La communication de l'Entreprise portait sur une alternative positive pour les salariés travaillant sur 4 jours au lieu de 5, avec une réduction de la masse salariale sur les jours faibles, notamment le vendredi.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme qu'il n'existait pas nécessairement de besoin de remplacement.

Christophe NOEL estime que, depuis, l'activité ne s'est pas développée le vendredi, mais la communication de l'Entreprise n'est plus aussi intensive sur ce mode de déploiement. Christophe NOEL est donc dans l'expectative, d'où ces questions : Est-ce dans la stratégie de l'entreprise de développer le Flexi ? Est-on à l'état stationnaire ou le Flexi sera-t-il réduit peu à peu, sachant qu'il existe une certaine inégalité ? En effet, un salarié doit avoir un délai de prévenance vis-à-vis de l'Entreprise pour indiquer qu'il ne souhaite plus être en Flexi ; alors que l'Entreprise ne dispose pas du même délai de prévenance pour prévenir le salarié qu'il n'est plus en Flexi, ce qui induit pourtant des changements d'organisation au niveau personnel et familial.

Enfin, le point suivant n'est pas précisé : Le Flexi est-il ouvert à tous les statuts ? Initialement, le Flexi a été ouvert ou imposé aux statuts employés et uniquement aux statuts employés, puis des tolérances ont eu lieu pour les autres statuts. Christophe NOEL souhaiterait une clarification de la position de l'Entreprise par rapport au Flexi afin de savoir si un salarié, quel que soit son statut, peut faire la demande d'être en Flexi ou non ; il souhaiterait connaître les modalités en cas de réponse positive et savoir si ce cas s'applique aux salariés en Flexi souhaitant revenir au mode 5 jours par semaine de travail.

S'agissant des statuts, Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la présence de management sur le site est nécessaire même par faible activité le vendredi, c'est pourquoi la partie employée est plus concernée par le Flexi. Malgré la baisse d'activité du vendredi, la présence du chef gérant est nécessaire sur le site les vendredis. Au niveau des employés, il existe une souplesse de gestion en raison de cette faible activité.

Christophe NOEL entend cet argument mais estime qu'il n'est pas recevable. En effet, lorsque le chef gérant part en congé, est en arrêt maladie ou en accident du travail, il n'est pas remplacé et l'Entreprise pallie son absence sans nécessairement mettre en place un remplaçant sur site, avec un système de prime censée être déclenchée ou non. Le chef gérant, en cas d'absence, est en capacité de mettre en place une organisation palliant son absence. Christophe NOEL entend l'argumentation de la Direction mais estime que cette argumentation fonctionne uniquement quand cela arrange la Direction. Ainsi, lorsque les organisations syndicales ici présentes dénoncent le fait qu'un responsable est absent sur un site et qu'aucun responsable n'est présent sur ce site, l'argumentation diffère selon le point de vue.

Takfarinas BENTIFRAOUINE relève les propos de Christophe NOEL : « les organisations syndicales dénoncent l'absence d'un responsable » et estime qu'une absence maladie ou des événements imprévus ne peuvent être comparés à une organisation normale du travail, prévue pour durer sur le site.

Christophe NOEL répond que les organisations syndicales dénoncent cette situation par rapport aux organisations telles qu'elles ont été présentées, avec la présence obligatoire d'un manager. Néanmoins, des sites ne disposent pas nécessairement d'un responsable, parfois pendant de longues périodes, et cette situation n'empêche pas « la Direction de dormir ».

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que ces absences sont subies.

Christophe NOEL répond que ces absences ne sont pas nécessairement palliées.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme qu'il ne s'agit pas d'une volonté de l'Entreprise de ne pas avoir de management sur cette période et sur ce le site.

Christophe NOEL souligne que l'engagement et l'énergie développée dans cette situation ne sont pas nécessairement visibles.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime qu'il s'agit du jugement et du ressenti de Christophe NOEL.

Christophe NOEL renouvelle sa question relative au statut concerné par le Flexi.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le Flexi concerne plus les employés que les autres statuts. Il ne dispose pas en séance des chiffres concernant la répartition par statut des 65 salariés concernés par le Flexi, mais indique que la majorité des salariés sont des employés.

Christophe NOEL souhaiterait savoir si une personne n'étant pas de statut employé peut faire la demande de travailler en Flexi.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme que le salarié peut effectuer la demande s'il existe une possibilité, selon la spécificité de chaque site et sa fréquentation.

Christophe NOEL fait observer que chaque organisation varie en fonction de la taille des restaurants. Lorsqu'un restaurant est suffisamment staffé au niveau de l'encadrement, la porte est ouverte au Flexi au niveau de l'encadrement.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que la demande sera étudiée mais le passage en Flexi ne sera pas automatique avec un tel encadrement. Une étude sera réalisée.

Christophe NOEL remercie Takfarinas BENTIFRAOUINE.

50. Quel est le nombre des détachements en juillet et août 2025 par entité en IDF ?

Juillet 2025			Juillet 2024		
Libellé NG 6	Effectifs	Nb détachement	Libellé NG 6	Effectifs	Nb détachement
ARPEGE	73	469	ARPEGE	150	941
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	8	36	DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	5	29
DRENS CC IDF	90	70	DRENS CC IDF	96	703
DR IDF ENS	176	1257	DR IDF ENS	134	1020
DR IDF MS	7	71	DR IDF MS	10	141
DR IDF NORD ENT	57	425	DR IDF NORD ENT	102	708
DR IDF SUD ENT	63	348	DR IDF SUD ENT	87	573
DR PENITENTIAIRE	2	13	DR PENITENTIAIRE	2	13
Total général	476	2689	Total général	584	4115

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait part de 476 personnes concernées par du détachement pour jours sur juillet 2025, contre 584 personnes pour 4 115 jours de détachement en juillet 2024 en raison des Jeux olympiques.

Julie COLLANGE BARBIER souhaiterait savoir s'il s'agit du nombre de personnes qui ont été détachées.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise qu'il s'agit du détachement et du nombre de jours de détachement.

Julie COLLANGE BARBIER demande s'il s'agit par exemple des collaborateurs du médico-social qui ont été détachés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise qu'il s'agit uniquement des détachements hors reclassement. Il ne s'agit pas des reclassements de l'Enseignement sur le Médico-social.

MARIE-ANGE RENAUD s'étonne du nombre de détachements sur l'Enseignement en 2024, un nombre inférieur à 2025.

Marina COTTIN souhaiterait qu'une réponse soit apportée à la question de Julie COLLANGE BARBIER.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que le détachement a lieu lorsqu'un site est fermé. Ces données concernent la partie hors reclassement, réalisé par la partie Coordination Emploi et les équipes de Véronique GUILLO dans le cadre des reclassements. Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle qu'un bilan sur le reclassement est prévu lors du prochain CSE, notamment sur les *incentives*.

Marina COTTIN rappelle que les salariés sont détachés même lorsque les sites sont ouverts, et pas uniquement lorsque les sites sont fermés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que la prime de détachement intervient lorsque le site est fermé.

Salim MERIBOUTE précise qu'il s'agit de l'inverse : le détachement a lieu lorsque le site est ouvert, et le reclassement lorsque le site est fermé.

William ABRAHAM le confirme.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rectifie : la prime de détachement intervient sur les sites ouverts. Un bilan du reclassement sera effectué le mois prochain.

Laurent TABARD aborde le cas des intermittents.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme que la prime de détachement est due aux intermittents dans tous les cas, que le site soit fermé ou ouvert.

Winfried KINGUE s'étonne des chiffres similaires pour le pénitencier entre 2024 et 2025.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme qu'il ne s'agit pas d'un copier-coller et que les chiffres appartiennent à deux fichiers différents.

Winfried KINGUE fait remarquer que ces données ne sont pas vérifiables, tout comme en NAO où « 1 +1= 3 ».

51. Si un agent de maîtrise d'Arpège veut bénéficier du même nombre de jours de RTT que les agents de maîtrise de chez ELRES, comment doit-il procéder ?

-Quels sont les changements (avantages et inconvénients) ?

William ABRAHAM rappelle qu'Arpège avait un régime de travail pour les agents de maîtrise différent de celui d'Elres. Suite à la fusion, les accords d'Elres ont vocation à s'appliquer pour l'ensemble des salariés à l'expiration du délai de survie des accords préexistants.

Winfried KINGUE ajoute « et de la négociation en cours ».

William ABRAHAM le confirme. En revanche, actuellement, si l'accord d'Elres est plus favorable, il peut être appliqué. La question est la suivante : sur un régime de travail, qu'est-ce qui est plus favorable ou moins favorable ? La réponse est laissée à l'interprétation de chacun. Ainsi, chacun a sa propre réponse à la question suivante : Un forfait est-il plus favorable du décompte horaire ? Cette question relève d'une décision individuelle. Si un collaborateur estime que le régime dont il peut bénéficier est plus favorable, il doit en faire la demande, et cette demande est traitée.

Christophe NOEL souhaiterait un rappel des différences entre les accords.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique, concernant le temps de travail, qu'il existe 15 RTT pour les agents de maîtrise Entreprises ou Elres, et 13 RTT pour les agents de maîtrise Arpège, avec un temps de travail différent à la semaine. De mémoire, ce temps de travail est de 39 heures pour les agents de maîtrise Entreprises ou Elres et 37 heures pour les agents de maîtrise Arpège.

Christophe NOEL souhaiterait que ces données apparaissent au PV.

Winfried KINGUE souligne également la différence entre RU et non RU.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond 15/18 jours de RTT pour les RU et 13/15 pour les non RU. Sur la partie Entreprises ou Elres, il s'agit d'un forfait jours avec une limitation en nombre d'heures. Sur la partie Arpège, les agents de maîtrise RU ne sont pas au forfait mais ont un décompte horaire avec 15 RTT, au lieu de 18 RTT sur la partie Entreprise ou Elres.

Christophe NOEL note qu'il s'agit d'une demande individuelle de chaque salarié par courrier auprès de sa hiérarchie.

Winfried KINGUE estime que les accords doivent s'appliquer au plus favorable.

William ABRAHAM demande quel est l'accord le plus favorable.

Winfried KINGUE répond que cela dépend. L'Entreprise doit appliquer les dispositions les plus favorables pour l'ensemble des salariés. Ce n'est pas au salarié de faire la démarche d'aller étudier s'il est désavantagé ou non. L'Entreprise doit appliquer la politique du plus favorable pour le salarié, notamment concernant les RTT.

Takfarinas BENTIFRAOUINE donne l'exemple suivant : vous avez une prime de 100 euros et prime de 200 euros. Il en est possible de déduire ce qui est favorable, à savoir 200 euros. Mais dans le cas d'un salarié qui peut travailler 37 heures et avoir 15 RTT ou travailler 39 heures et avoir 18 RTT, il est difficile de savoir ce qui lui est plus favorable. Chaque salarié a sa propre réponse.

William ABRAHAM rappelle que les deux systèmes sont strictement égaux. Au final, tous les salariés travailleront le même nombre d'heures dans le mois et seront payés le même salaire dans le mois, toutes choses égales par ailleurs. Il n'existe pas de réelle différence, et l'organisation du site doit présider. Il est compliqué qu'un salarié travaille 1h30 de plus et un autre salarié 1h30 de moins sur un même site, même si l'Entreprise sait s'organiser avec ces différences. À ce jour, il n'existe pas théoriquement d'accord plus ou moins avantageux. Il s'agit du même régime organisé de manière différente. Néanmoins, si certains souhaitent revendiquer une organisation plutôt qu'une autre, cette demande sera étudiée.

Christophe NOEL souhaiterait connaître la procédure pour un salarié qui bénéficie de 15 jours de RTT et qui souhaite obtenir 18 jours de RTT.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que cette demande doit être adressée au service RH.

Christophe NOEL remercie Takfarinas BENTIFRAOUINE.

52 Le 10 juillet 2025 Elior Group, et IBM annoncent leur association avec la création d'une « Agentic AI & Data Factory » au service de l'innovation, de la transformation digitale et de l'amélioration des performances opérationnelles d'Elior Group. L'un des aspects clés de cette collaboration est la création d'une "Agentic AI & Data Factory", une plate-forme centralisée qui permettra de gérer et d'orchestrer les agents intelligents déployés dans l'ensemble des pays et des unités opérationnelles d'Elior Group. Cette plate-forme sera conçue pour être flexible et évolutive, afin de s'adapter aux besoins spécifiques de chaque entité et de s'intégrer aux systèmes existants. Aux côtés des équipes d'Elior Group, IBM contribuera activement à la mise en place d'une gouvernance des données d'Elior et d'une stratégie de gestion du changement, afin de contribuer à l'adoption réussie des nouvelles technologies par les équipes internes d'Elior. Des séances de travail seront organisées pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux et opportunités liés à l'IA et aux données, et pour les aider à tirer pleinement parti des nouvelles solutions mises en place.

- **Pourquoi les CSE d'ELIOR n'ont pas été avertis de cette collaboration ?**
- **Présentation de cette collaboration ?**
- **Faut-il s'attendre à des doublons de postes entre Elior et IBM ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique qu'il s'agit d'un partenariat réalisé entre le Groupe et IBM, qui a communiqué sur ce partenariat. Beaucoup d'entreprises commencent à travailler avec l'IA, et le Groupe ne doit pas prendre de retard sur ce sujet. Les objectifs sont de déterminer le potentiel d'usage de l'IA, par exemple sur la fréquentation sur les restaurants ; et d'accroître la connaissance interne du DSI sur la partie informatique. IBM est un partenaire réputé et il s'agit d'amener sa compétence et sa connaissance du domaine informatique et de l'IA au service DSI de l'Entreprise. Un autre objectif sera l'acculturation des

salariés d'Elior à l'utilisation de l'outil informatique. Aucun doublon de salariés IBM et Elior n'aura lieu : il s'agit uniquement d'un partenariat pour faire monter en compétence les salariés au sein de la DSI. De plus, ce ne sont pas des salariés IBM mais des consultants qui accompagneront la DSI Groupe dans cette montée en compétences. Ce partenariat n'est pas une fusion entre IBM et Elior, mais bien un partenariat de consultation et de montée en compétence des équipes informatiques.

Fabienne ILHI souhaiterait connaître la durée de ce partenariat.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne dispose pas de la réponse en séance. Le partenariat est actuellement en phase de démarrage.

Salim MERIBOUTE souhaiterait obtenir une réponse à la première question de ce point 52 : *Pourquoi les CSE d'Elior n'ont pas été avertis de cette collaboration ?*

William ABRAHAM explique que ce projet est similaire à un changement d'opérateur comme Bouygues ou SFR. Un passage de licence Windows en Open AI aurait un impact sur les conditions de travail et le CSE serait averti. Ce partenariat avec IBM vise uniquement à apporter de la connaissance et des outils et n'est pas un projet important, d'où l'absence d'informations auprès des instances. Si ce partenariat impliquait la mise en place de nouveaux outils, il s'agirait alors d'une logique d'introduction de nouvelles technologies. Ce n'est pas le cas à l'heure actuelle.

Christophe NOEL estime que cette information fait pleinement partie de la vie de l'Entreprise ; les membres du CSE devraient en être informés, sans nécessairement être consultés.

William ABRAHAM rappelle que de nombreux événements jalonnent la vie de l'Entreprise. Tous ces événements ne sont pas intéressants et ne concernent pas directement et spécifiquement les instances.

Christophe NOEL juge la phrase maladroite car William ABRAHAM ne peut savoir à la place des membres du CSE ce qui est source d'intérêt ou non. De plus, cela implique un grand nombre d'événements dont les membres ne sont pas au courant.

William ABRAHAM reprend l'exemple précédent : si un changement d'opérateur téléphonique avait lieu, avec un passage d'Orange à Free ou SFR, ce sujet ne relèverait pas des instances.

Huguette CABARRUS estime que peu importe le sujet.

William ABRAHAM indique qu'il s'agit de l'information reçue en tant que salariés. L'information IBM a été communiquée à l'ensemble des salariés car il s'agit d'un événement de l'Entreprise, mais cet événement ne touche pas aux conditions de travail, ce qui nécessite nécessairement une information aux instances.

Salim MERIBOUTE estime que, dans l'exemple, Orange est le meilleur réseau sur le marché. Un changement pourrait avoir des incidences sur les conditions de travail au niveau des RU qui travaillent au quotidien avec du matériel informatique. Ne pas avoir la même qualité de réseau peut avoir des impacts directs ou indirects sur les conditions de travail. L'information IBM pourrait être communiquée, car IBM vient en appui de la DSI. La question se pose quant aux compétences des services de la DSI, au vu des attaques informatiques qui ont paralysé l'Entreprise durant une longue durée.

Christophe NOEL ajoute que ces attaques ont eu lieu à plusieurs reprises.

Salim MERIBOUTE souligne que ce partenariat peut avoir des conséquences directes et indirectes sur le fonctionnement d'Elior Restauration, c'est pourquoi les partenaires sociaux s'interrogent sur ce sujet.

William ABRAHAM confirme que les partenaires sociaux sont en droit de demander des informations.

Fabienne ILHI souhaiterait connaître le coût de ce partenariat.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne dispose pas de l'information en séance.

Fabienne ILHI souhaiterait obtenir une réponse lors du prochain CSE.

William ABRAHAM ajoute qu'il s'agit d'un partenariat Elior Group et qu'il n'est pas porté par ERF.

Huguette CABARRUS indique que la question pourrait être reposée au prochain CSE.

Christophe NOEL estime positif pour la Direction d'effectuer une présentation ou un point d'information. En effet, Christophe NOEL, qui ne dispose pas d'une intelligence artificielle mais d'une intelligence humaine avec ses failles et ses forces, se pose des questions lorsque la notion de partenariat est abordée, notamment en cas d'absence de présentation de cette collaboration. Cette absence induit d'autres questions, comme les doublons de postes. L'être humain, qu'il soit seul ou en groupe, s'interroge. Pour éviter ce genre de surmenage, il est préférable d'être transparent et de présenter les événements de l'Entreprise afin d'éviter toute rumeur. Cette présentation devrait répondre aux questions qui en découlent : *y a-t-il des doublons entre Elior et IBM ? ; Si oui, comment la direction va gérer le personnel concerné (Licenciement, rupture conventionnelle, ou motiver les salariés à quitter l'entreprise pour des projets personnels, motif souvent invoqué par la direction surtout depuis 2023...) ?* Une présentation d'un projet évite l'ajout d'une question à l'ordre du jour.

William ABRAHAM précise que, si une présentation avait lieu, celle-ci serait effectuée devant le CSE central et non le CSE Elior. Il s'agit en effet d'un partenariat Groupe, *a priori* l'absence sans impact sur ERF, la DSI Groupe réalisant ce partenariat.

Christophe NOEL demande confirmation qu'à ce jour il n'y a aucun impact en termes d'employabilité.

William ABRAHAM et Takfarinas BENTIFRAOUINE le confirment.

53 Si oui, comment la Direction va gérer le personnel concerné ? (Licenciement, rupture conventionnelle, ou motiver les salariés à quitter l'Entreprise pour des projets personnels, motif souvent invoqué par la Direction surtout depuis 2023...)

William ABRAHAM souligne l'absence de doublons.

54. Pour les salariés n'ayant pas été dotés de pc ou téléphone Elior et utilisant office 360 avec leurs outils informatiques PERSONNELS, il leur est demandé de s'authentifier régulièrement. Jusqu'à maintenant 2 possibilités s'offraient à eux, via un outil à installer sur leur pc ou téléphone PERSONNEL, soit par le numéro de téléphone. Cette dernière possibilité vient d'être supprimée. Quelle solution avez-vous à proposer à ces salariés pour qu'ils puissent continuer à travailler, à s'informer et à communiquer sans avoir l'obligation d'installer une application de l'entreprise sur leurs outils informatiques PERSONNELS ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que ce changement est dû aux préconisations de Microsoft, qui oblige l'Entreprise à passer sur cette solution. L'application Authenticator remplace le SMS ou l'appel, et peut être utilisée sur les smartphones, qu'ils soient personnels ou d'entreprise. Un sujet concernant le Pénitenciaire est en cours d'analyse par la DSI, avec une possibilité d'authentification via une clé sécurisée à la place du smartphone.

Laurent TABARD rappelle que certains collaborateurs, même s'ils sont rares, ne disposent pas de téléphone portable, ce qui rend l'installation sur téléphone problématique. Ainsi, Laurent TABARD connaît un chef gérant qui n'a pas de téléphone par choix, et il s'interroge sur les solutions pour ce chef gérant. Il est demandé de s'authentifier en saisissant un code via l'application mobile. À titre personnel, Laurent TABARD n'a pas eu accès à ses outils informatiques Elior et à sa boîte mail durant deux mois, ni à d'autres outils informatiques, y compris sur son site. Il a récupéré les accès en début de semaine et s'interroge sur la possibilité de travailler pour ces chefs gérants. Par ailleurs, Laurent TABARD s'interroge sur l'obligation d'installer un outil professionnel sur un téléphone personnel, et souligne que la CNIL doit être en désaccord sur ce point. L'Entreprise se protège, mais il n'est pas possible d'imposer aux salariés l'installation d'un outil professionnel sur un téléphone portable personnel.

Salim MERIBOUTE précise qu'il ne s'agit pas d'une application, mais d'un mail reçu permettant l'authentification via un code. Il s'agit d'une sécurité permettant de savoir si la boîte mail a été piratée.

Laurent TABARD précise qu'il s'agit d'une application, à savoir l'application Authenticator.

William ABRAHAM le confirme.

Laurent TABARD indique avoir été bloqué à la réouverture du site sur un PC fixe Elior en raison de la saisie obligatoire d'un code à deux chiffres dans l'application mobile.

Julie COLLANGE BARBIER s'inquiète de la relation entre PC fixe Elior et téléphone portable personnel.

William ABRAHAM se dit également étonné par ce point. Une option devrait exister via l'adresse mail professionnelle.

Samira QUETIL note deux sujets distincts, dont l'adresse mail indiquée par Salim MERIBOUTE. Les RU doivent s'authentifier pour avoir accès à leur PC via la réception d'un code pouvant s'obtenir par appel téléphonique.

Laurent TABARD indique avoir contacté la DSI. Celle-ci a indiqué que la vérification par téléphone était supprimée.

Samira QUETIL explique avoir effectué un remplacement la semaine précédente et a été dans l'impossibilité d'accéder au PC. Il n'est plus possible de recevoir le code par téléphone et Samira QUETIL n'a pas pu travailler. Il conviendrait d'avoir un téléphone professionnel restant sur site pour pouvoir recevoir le code, ou bien de trouver une autre solution. Il est en effet impossible de travailler sans ce code.

Salim MERIBOUTE suggère l'utilisation de l'adresse CDPF du site.

Samira QUETIL rappelle qu'il convient d'avoir un numéro pour avoir accès au PC.

William ABRAHAM note que la question était posée pour les salariés souhaitant utiliser leurs outils informatiques personnels. Or la question est en réalité différente.

Laurent TABARD confirme avoir été bloqué pour l'utilisation du PC du site. Il ne s'agissait pas de matériel personnel.

Samira QUETIL confirme que cette authentification est bloquante et ne permet pas d'effectuer des remplacements.

William ABRAHAM indique qu'il comprend mieux le contexte de la question grâce à ces précisions.

Laurent TABARD précise que cette question a été posée alors que son site était fermé depuis mi-juin et explique avoir été confronté à cette problématique à la réouverture, le 1^{er} septembre.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne que la situation est identique qu'il s'agisse de matériel personnel ou professionnel.

William ABRAHAM étudiera les outils nécessitant ce type d'authentification et les alternatives existantes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE approfondira ce point avec la DSI. D'autres solutions sont à l'étude, notamment la clé USB sécurisée pour le secteur du Pénitencier.

Salim MERIBOUTE souligne qu'il n'est pas possible de connecter une clé USB sur un smartphone.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la clé USB pourrait répondre à la problématique du Pénitencier, avec un PC présent sur site.

Salim MERIBOUTE rappelle que deux cas de figure ont été évoqués.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme la nécessité d'approfondir le sujet en lien avec la DSI.

Laurent TABARD souligne la nécessité d'apporter une solution. Il indique avoir reçu un PC Elio, fourni par la Formation, et a été bloqué de la même manière. Ce changement de procédure d'authentification a lieu en l'absence de note d'information.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que certains PC passent seulement en Office 360.

Laurent TABARD souligne l'absence de note de service pour informer de ce sujet. D'autres collègues ont fait remonter la même problématique.

William ABRAHAM reviendra vers les élus sur ce point.

55. Information sur la mise en place d'un système de comptage sur la tour de Créteil.

La présentation est projetée en séance.

William ABRAHAM précise que le bison présent en première page de la présentation est celui présent à Créteil.

Une élue note que le logo de la tour à La Défense n'a pas encore été modifié.

William ABRAHAM répond que l'Entreprise a une petite place dans cette tour. Cette présentation est à l'effigie du bison car Derichebourg est propriétaire du bâtiment de Créteil, et a réalisé des modifications de sécurité sur les caméras des parties communes du bâtiment.

Salim MERIBOUTE indique son désaccord avec les propos de William ABRAHAM. Ce sujet n'est pas uniquement un sujet Derichebourg en raison de la présence de salariés Elior au sein de la tour. Ce point a déjà été abordé à plusieurs reprises.

William ABRAHAM indique que le site est déjà équipé en vidéosurveillance, comme indiqué lors de l'emménagement. Ce système de vidéosurveillance a été complété par des caméras de comptage. Ces caméras ne filment pas les collaborateurs mais réalisent le décompte des entrées et sorties, et génèrent un compteur permettant de connaître le nombre de personnes présentes à un instant T dans le bâtiment. Les objectifs de ces caméras de comptage sont les suivants :

- Connaître le taux d'occupation de la tour DERICHEBOURG et du Restaurant d'Entreprise à l'instant T
- Aider aux procédures d'évacuation en cas de déclenchement incendie
- Respect et veille du cadre réglementaire lié aux activités privées de sécurité en France et demande imposée du bureau de contrôle de suivi des travaux de la tour

William ABRAHAM explique qu'un centre de commandement Derichebourg Sécurité est présent au sein de la tour de Créteil. Ce site est lui-même en charge de la protection de sites ayant un certain niveau de surveillance. C'est pourquoi le bâtiment de Créteil doit obéir aux mêmes règles de surveillance que ces sites protégés, afin que Derichebourg Sécurité dispose des agréments requis. Les 18 caméras de comptage ont été positionnées dans les lieux de passage : halls d'entrée, accès restaurants, escaliers, paliers, sur l'ensemble de la tour. Il est donc possible de connaître le nombre de personnes présentes sur chaque plateau, chaque étage et dans le restaurant. Ces caméras sont positionnées à toutes les entrées : hall, sous-sol, extérieurs. Des travaux d'installation ont été réalisés dans les zones concernées.

Salim MERIBOUTE fait part de son désaccord sur cette implantation. La commission SSCT aurait dû être avisée de ces changements. Ainsi, les membres de la commission auraient pu porter un avis éclairé sur le choix des caméras, les lieux d'implantation et les orientations de celles-ci. Par ailleurs, des comptages peuvent être réalisés directement sans images, mais cette option n'a pas été retenue par Derichebourg. La solution retenue relève de caméras vidéos prenant en photographie les salariés.

William ABRAHAM indique que, d'après les informations en sa possession, les caméras ne permettent pas l'identification des personnes.

Salim MERIBOUTE fait observer que, si une caméra filme, il est possible d'identifier les personnes. Des enregistrements sont réalisés.

William ABRAHAM rappelle que le rôle de la caméra est de compter les personnes, et non de les identifier.

Julie COLLANGE BARBIER s'interroge sur le choix des caméras. Des solutions de comptage peuvent exister à partir d'une ligne franchie, sans images de salariés. Derichebourg a choisi de réaliser des images des salariés. Ce sujet est peut-être en avance avec l'IA et IBM.

Salim MERIBOUTE regrette que les décisions aient été prises en amont de l'information réalisée en août.

William ABRAHAM confirme des travaux réalisés au début de l'été.

Salim MERIBOUTE souligne l'absence de concertation. L'ensemble des commissions SSCT auraient dû être conviées au sujet de l'implantation des caméras, le choix des caméras, tout en respectant le cahier des charges de Derichebourg en termes de sécurité des biens et des personnes, et le comptage des flux entrants et sortants au niveau de la tour.

William ABRAHAM indique que, d'après ses connaissances, les caméras ont été installées à des emplacements déjà pourvus de caméras, comme les paliers ou l'entrée du bâtiment. Le seul doute porte sur le restaurant.

Salim MERIBOUTE répond que les caméras n'existaient pas sur les paliers.

William ABRAHAM rappelle que ces caméras ne comptaient pas. Les nouvelles caméras viennent en complément sur l'obligation de sécurité liée à la connaissance du nombre de personnes dans le bâtiment. Les images existaient déjà sur ces emplacements.

Salim MERIBOUTE répond qu'il n'existait pas de caméras sur la tour de Créteil.

Fabienne ILHI souhaiterait savoir si les images seront enregistrées, et connaître leur durée de conservation. Elle demande si une déclaration de travaux a été déposée auprès de la CNIL et si le dispositif est inscrit au registre de traitement RGPD de l'Entreprise.

William ABRAHAM répond par la négative : ERF ne dispose pas des images et n'a pas la possibilité de les consulter. Derichebourg Sécurité, prestataire du propriétaire du bâtiment, est seul en charge de cette surveillance, et seuls les agents de Derichebourg Sécurité ont la possibilité d'accéder à ces informations. De plus, il s'agit d'une surveillance sur des parties communes, avec la présence potentielle de fournisseurs, clients ou prestataires. Ce dispositif de déclaration doit donc être réalisé auprès de la Préfecture. Il s'agit donc du cahier des charges liées aux obligations de Derichebourg Sécurité et au centre de sécurité opérationnel présent dans le bâtiment. William ABRAHAM s'est rendu le 1^{er} septembre à Créteil et fait savoir que l'autorisation et les déclarations réalisées pour la sécurisation du site sont affichées sur la porte d'entrée du bâtiment.

S'agissant de la restauration, Huguette CABARRUS se dit inquiète pour les postes de travail et l'emplacement des caméras, notamment sur le fait que celles-ci puissent « fliquer » le personnel

en train de travailler. Ce point est extrêmement important. Il serait inadmissible de filmer les salariés pour voir qui travaillent et comment.

William ABRAHAM rappelle que ces nouvelles caméras complètent l'offre existante, et sont positionnées entre les ascenseurs et les escaliers pour compter les flux des salariés entrants et sortants.

Huguette CABARRUS estime que les membres de la commission SSCT auraient dû être conviés pour vérifier l'emplacement des caméras et les conditions de travail des salariés.

William ABRAHAM fait remarquer que les personnes qui entrent dans la tour Égée à La Défense sont également filmées et n'ont pas été informées ou consultées sur ce sujet.

Huguette CABARRUS rappelle que des élus sont membres de la commission SSCT d'Elior, qui fait partie du Groupe Derichebourg.

Salim MERIBOUTE constate que les caméras de la tour sont positionnées aux extrémités des couloirs, et non dans les couloirs, afin de vérifier le flux au niveau des ascenseurs. En tant qu'employeur et même si la tour appartient au Groupe Derichebourg, la Direction d'Elior doit fournir les garanties RGPD des informations recueillies relatives aux salariés d'Elior. Les membres du CSE s'adressent donc à la Direction d'Elior et souhaitent obtenir une réponse aux questions suivantes : *Comment les traitements des photos sont-ils effectués ? Comment est réalisé le stockage ?* La Direction d'Elior doit apporter des réponses à ces questions.

Christophe NOEL ajoute les sujets suivants : durée de stockage et sécurisation des données.

Salim MERIBOUTE insiste sur le point suivant : malgré les autorisations de la préfecture permettant à Derichebourg de mettre en place cette infrastructure, les questions sont adressées à la Direction d'Elior et non au Groupe Derichebourg. La Direction d'Elior doit apporter des réponses sur le traitement des images des salariés et l'usage qui en est fait, hormis l'objectif de comptage.

William ABRAHAM répète qu'il ne s'agit pas de données permettant l'authentification.

Salim MERIBOUTE précise qu'en sortant de l'ascenseur, son visage est enregistré par la caméra, qui le comptabilise.

William ABRAHAM explique qu'il n'est pas possible de demander un accès aux images spécifiquement liées à Monsieur MERIBOUTE, car la caméra ne réalise pas d'identification.

Salim MERIBOUTE fait remarquer qu'il n'a pas connaissance des enregistrements réalisés.

William ABRAHAM explique que les caméras filment les personnes mais ne les identifient pas.

Salim MERIBOUTE souligne qu'il est impossible à ce jour de savoir comment ces données seront traitées à l'avenir.

William ABRAHAM confirme que la question du droit d'accès aux images sera reposée. La Direction d'Elior, en tant qu'employeur, n'a pas accès à ces images. Le but est la sécurisation du site.

Salim MERIBOUTE souhaiterait savoir ce que Derichebourg fait de ces images.

Christophe NOEL ajoute également le sujet de la sécurisation des enregistrements, si des enregistrements sont effectués.

Fabienne ILHI sollicite la documentation technique du fabricant afin de confirmer que les personnes filmées ne sont pas identifiables.

Christophe COPPET estime que ces caméras servent à espionner le personnel avec la reconnaissance faciale, pour calculer le nombre de pauses, leurs durées et calculer les heures de travail. Les pauses cigarettes et café ont lieu à l'extérieur, et il est facile de « cliquer » le personnel.

William ABRAHAM rappelle qu'il s'agit des caméras de comptage qui viennent compléter un système de vidéo protection qui existait auparavant.

Fabienne ILHI ajoute « pour l'instant ».

Salim MERIBOUTE souligne qu'il suffit de paramétrer les caméras pour vérifier chaque flux : pauses cigarette, pauses toilettes... Il est donc essentiel de connaître la manière dont seront traitées les informations.

William ABRAHAM répond que les informations ne sont pas traitées par l'employeur, puisque l'employeur n'est pas à l'initiative de ces travaux.

Julie COLLANGE BARBIER indique que l'employeur étant le même que Derichebourg, il ne devrait pas avoir trop de difficultés à récupérer les horaires.

Salim MERIBOUTE réitère sa demande quant à l'obtention de la fiche technique des caméras implantées sur Créteil, et se dit surpris par les propos de William ABRAHAM quant à la présence de caméras auparavant à Créteil. Salim MERIBOUTE doute de cette présence de caméras.

Julie COLLANGE BARBIER estime également que la Direction a oublié d'informer les membres du CSE Elixior.

Salim MERIBOUTE souhaiterait savoir si les anciennes caméras ont été retirées et remplacées par les nouvelles, ou bien si les nouvelles caméras ont complété ce dispositif.

William ABRAHAM répond que les nouvelles caméras sont venues en complément du dispositif existant. Ces caméras sont capables de compter, contrairement aux caméras les plus anciennes.

Salim MERIBOUTE indique qu'il existe d'autres systèmes de comptage, comme le laser. Il est également possible de compter les flux avec un tourniquet.

William ABRAHAM ajoute l'identification par badges comme système de comptage. À l'heure actuelle, les tourniquets ne remplissent pas cette fonction en raison d'un flux trop important à l'heure du déjeuner, et un tourniquet reste ouvert en permanence pour permettre la sortie. De plus, il n'existe pas de tourniquet à toutes les entrées : hall, restaurant... William ABRAHAM confirme avoir pris note des questions.

Christophe NOEL entend ce discours, vertueux, de l'usage de l'objet, mais se dit inquiet de cet usage. Par exemple, un marteau est fait pour construire mais peut aussi permettre de retirer la vie. Cet exemple est caricatural, mais il souligne l'importance de l'usage de la personne qui le détient. Ce point est inquiétant pour les organisations syndicales, et le restera tant qu'une sorte de charte et une clarification de l'usage n'auront pas été réalisées.

William ABRAHAM entend ces propos, y compris sur le « flicage ». Des caméras ne sont pas nécessaires pour surveiller et il suffit de regarder qui prend des pauses café. Le « flicage » n'est pas l'objectif de ces caméras, qui ne filment pas les gens qui travaillent ou prennent des pauses.

Fabienne ILHI confirme que cet usage est interdit.

William ABRAHAM rappelle que le dispositif de vidéoprotection du bâtiment existe. Ce bâtiment est isolé à Créteil, vide le week-end, et il convient de le protéger. Il n'existe pas à l'heure actuelle de sujets d'utilisation des images. William ABRAHAM entend les interrogations des élus, avec un questionnement légitime. La Direction y répondra, y compris sur le droit d'accès, la durée de conservation et les différentes déclarations.

Huguette CABARRUS souhaiterait savoir si les membres de la commission SSCT peuvent être conviés à Créteil pour vérifier l'emplacement des caméras.

William ABRAHAM le confirme.

Salim MERIBOUTE rappelle que les caméras ont déjà été installées ; il ne voit pas l'intérêt de ce déplacement.

Huguette CABARRUS souhaiterait vérifier les zones filmées par les caméras.

William ABRAHAM rappelle que les caméras sont au nombre de 18, réparties sur cinq étages et placées près des ascenseurs, des entrées et les entrées du restaurant.

Julie COLLANGE BARBIER souhaiterait obtenir le plan d'implantation des caméras.

Fabienne ILHI s'enquiert du coût de cette installation.

William ABRAHAM n'a pas connaissance du coût de cette installation, qui relève d'un investissement de Derichebourg. Cette installation permet à Derichebourg Technologies d'avoir la certification APSAD, type P5. Cette certification est la plus élevée.

Fabienne ILHI estime qu'avec un tel niveau de sécurité les visages sont reconnus puis comptés.

S'agissant de la certification auprès de la CNIL, Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que la certification APSAD P5 ne peut être obtenue qu'en remplissant les obligations de différentes déclarations.

Julie COLLANGE BARBIER souhaiterait savoir si les caméras détectent une personne faisant un malaise en restant allongée à terre sans bouger. Il est en effet écrit sur la présentation : « délais de traitement de message toujours plus courts (moins de 60 secondes pour les alarmes des systèmes de surveillance des personnes et des systèmes de détection incendie) ».

Salim MERIBOUTE note qu'à un haut niveau d'expertise, avec des algorithmes élaborés, les caméras peuvent réaliser différentes fonctions et obtenir plus d'informations qu'un simple comptage.

La séance est suspendue de 10 heures 55 à 11 heures 10.

Salim MERIBOUTE souhaiterait savoir si Takfarinas BENTIFRAOUINE dispose d'une délégation de pouvoir pour ce CSE.

Takfarinas BENTIFRAOUINE le confirme.

56. Ouvertures/Fermetures

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que cette question est liée au point 57 (renouvellement de contrat) et au point 58 (contrat en appel d'offres). Le fichier relatif à ces données a été envoyé aux membres du CSE.

Huguette CABARRUS indique ne pas avoir de données dans l'onglet Ouvertures/Fermetures.

Christophe COPPET souligne que les données ne sont pas triées par ordre chronologique, avec des mois mélangés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que ce document est renseigné par les DR et les RRH à des instants différents. Il conviendra de trier le document avant l'envoi.

Salim MERIBOUTE signale la possibilité de tri par date grâce au filtre « tri ».

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne que le format de date doit être identique dans l'ensemble du tableau.

Salim MERIBOUTE souhaiterait effectuer une brève parenthèse et s'interroge sur la possibilité de mettre une base de données en commun sur un serveur, ou l'ensemble des fichiers sur lesquels les RH, DR ou autres, peuvent travailler. À ce jour, chaque DR travaille sur une propre mise en page les fichiers Excel en l'absence de supports communs. Ces derniers pourraient être alimentés au fur et à mesure des changements.

Laurent TABARD précise qu'il s'agirait d'un document réseau, avec un droit de visu pour les partenaires sociaux.

Salim MERIBOUTE estime qu'à l'heure actuelle cette multiplicité des formats de documents est terrible.

Takfarinas BENTIFRAOUINE note que ce fichier Excel des Ouvertures/Fermetures est partagé avec toutes les DR et RH.

Laurent TABARD souhaiterait attirer l'attention de la Direction sur le nombre important d'erreurs et d'oublis sur ce document relatif aux Ouvertures/Fermetures. Ainsi, l'ouverture du restaurant de Bois-Colombes n'est pas signalée (Arpège). La DR Médico-social annonce que sur le site FAM Marcel Huet, la date d'ouverture reste à définir – et ce depuis le mois de janvier. Laurent TABARD s'est rendu en délégation sur ce site et il s'agit de VITALREST, qui n'a pas

été exclu puisque le contrat court toujours. S'agissant du contrat Prim'appro, le contrat concernant la CC Clos du Nid n'a jamais été signé et le site ne sera jamais ouvert. Trois ouvertures sont notées sur la DR Enseignement mais les adresses n'ont pas été notées, ce qui complique les délégations. Sur la DR Chaud Bouillant, une ouverture est planifiée depuis le mois de janvier, mais aucune adresse n'est précisée. Sur le site des Hespérides Saint James à Neuilly, la date de fermeture n'apparaît pas.

François GRONDEUX ajoute que la date d'ouverture de ce site n'avait pas non plus été partagée.

Julie COLLANGE BARBIER confirme que ce site n'avait pas été noté en ouverture et a été découvert lorsque les élus se sont rendus sur un autre site des Hespérides. Sur le site Saint-Pie X Apprentis d'Auteuil (CDPF 49699), il semblait que tous les apprentis d'Auteuil avaient été perdus. Pourtant, le site est apparemment ouvert et ne fait plus partie des listes, alors que des salariés Elior travaillent sur le site. En effet, une demande de second de cuisine a été émise cet été pour ce site.

Laurent TABARD constate un grand nombre de coquilles et réclame une plus grande vigilance.

Salim MERIBOUTE confirme un nombre d'erreurs trop important.

William ABRAHAM répond que les demandes de renseignements sont effectuées, et rappelle qu'il existe 1 200 sites en Île-de-France.

Julie COLLANGE BARBIER fait remarquer que chaque DR n'a pas 1 200 sites à renseigner.

Laurent TABARD ajoute que l'Entreprise ne réalise pas 1 200 ouvertures ou fermetures.

Salim MERIBOUTE souligne que les fichiers ne sont pas réactualisés au fur et à mesure.

William ABRAHAM explique que le fichier est probablement renseigné avec l'actualité du mois et non sur les éléments plus anciens. Il conviendra d'effectuer un focus sur les adresses manquantes et les cases « à définir » afin de compléter ces données.

Laurent TABARD suggère un document partagé.

William ABRAHAM répond que les documents partagés peuvent être source d'erreurs : des utilisateurs travaillent de façon simultanée sur le document, l'un d'eux enregistre les données, ce qui crée des erreurs.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime qu'il ne s'agit pas d'un sujet de documents partagés mais de fiabilisation des données auprès des DR et des RH.

Laurent TABARD souligne que ces erreurs ont de nombreuses répercussions, comme le déplacement de la CSSCT ou l'accompagnement lors des reprises.

William ABRAHAM confirme qu'une fiabilisation sera demandée.

Huguette CABARRUS rappelle que Sammy BAIA RIBEIRO avait promis un fichier permettant l'uniformisation des données. Ce fichier n'a jamais été mis à disposition. Huguette CABARRUS ne souhaite plus aborder ce sujet car malgré de nombreuses relances de la part des membres du CSE, la situation n'a pas progressé.

Takfarinas BENTIFRAOUINE prend note de ce point pour fiabiliser les données avec les DR et les RH, et essaiera de tenir la promesse de Sammy BAIA RIBEIRO le plus rapidement possible.

Laurent TABARD fait savoir que les membres du CSE demanderont la liste des sites actualisés pour le mois de septembre. Il conviendra d'avoir la même vigilance sur cette liste.

Takfarinas BENTIFRAOUINE parcourra ce fichier avec la personne concernée dans chacune des DR afin de fiabiliser les données.

Laurent TABARD remercie Takfarinas BENTIFRAOUINE.

57. Renouvellement de contrat

Voir point 56.

58. Contrats en appel d'offres

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait savoir que le site Stanislas a été perdu.

Julie COLLANGE BARBIER constate que la mention « en cours » apparaît pour ce site, comme de nombreux autres sites.

William ABRAHAM rappelle qu'il s'agit des appels d'offres.

Laurent TABARD confirme que le site Stanislas a été perdu le 1^{er} juillet 2025, tout comme le site Teilhard de Chardin.

Julie COLLANGE BARBIER constate que pour les Hespérides à Neuilly, un fichier indique « appel d'offres en cours » et un autre fichier « en fermeture ».

William ABRAHAM confirme qu'un document n'est pas à jour.

Salim MERIBOUTE déplore que ce document erroné soit présenté en instance. Ce problème de fiabilisation des données est récurrent chaque mois. Il est indispensable de réaliser un travail de fond, tout comme il est indispensable que Takfarinas BENTIFRAOUINE et ses équipes RH alimentent les fichiers correctement.

Laurent TABARD constate que, sur le fichier des fermetures, un site médico-social situé dans le département du Val-d'Oise est fermé ou en cours de fermeture.

Julie COLLANGE BARBIER précise qu'il s'agit du site HAARP Foyer Le grand Cèdre. Le site HAARP IME La Montagne a fermé.

William ABRAHAM fait remarquer que les dates de fermeture sont précisées sur le document, à savoir le 1^{er} octobre pour La Montagne et le 6 novembre pour Le Grand Cèdre.

Huguette CABARRUS note la fermeture du centre Robert Doisneau.

William ABRAHAM confirme une fermeture au 31 août 2025. Les données des contrats en appel d'offres sont plus à jour que les données relatives aux ouvertures et fermetures.

Julie COLLANGE BARBIER jugerait intéressant de communiquer l'information relative au devenir de l'encadrement sur les sites fermés.

Laurent TABARD fait savoir que le gérant du site HAARP IME La Montagne doit reprendre le 7 septembre et n'a toujours pas été contacté. Ce site est fermé.

Julie COLLANGE BARBIER précise que ce site fermera le 1^{er} octobre. Par ailleurs, sur le site Village Angervilliers qui fermera le 30 septembre, le gérant ne connaît pas son prochain lieu de travail. Enfin, un seul gérant est positionné sur les Hespérides Saint James à Neuilly.

William ABRAHAM indique que la date reste à confirmer pour ce site.

59. Listing à jour des sites d'Ile-de-France, dont les sites Chaud Bouillant, sous format Excel, en intégrant les droits d'accès aux sites

Nathalie MARVILLE indique ne pas avoir reçu la liste des sites à jour, comme chaque mois.

William ABRAHAM répond que la liste avait été envoyée le mois dernier.

Nathalie MARVILLE rappelle que la liste n'était pas à jour. Seule la liste des sites Chaud Bouillant a été envoyée.

William ABRAHAM indique qu'il s'agit d'une erreur d'envoi.

Marina COTTIN insiste sur la nécessité d'envoyer des fichiers contenant des données à jour.

60. Liste des postes à pourvoir dans le Groupe

William ABRAHAM indique avoir envoyé la liste le 26 août.

Salim MERIBOUTE souhaiterait émettre une observation concernant l'envoi des mails et souhaiterait une certaine discipline au niveau de l'envoi, comme réalisé précédemment. Les mails étaient numérotés : le mail n°1 comprenait la convocation, l'ordre du jour et les documents afférents. En cas de complément d'information, le mail n°1 était repris sous le nom de mail n°2, avec les nouvelles informations. Il est facile de se perdre devant la multiplicité des envois de documents, les différences instances et les envois de Takfarinas BENTIFRAOUINE.

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'interroge sur la possibilité de déposer les documents sur la BDESE.

Huguette CABARRUS fait savoir que tous les membres du CSE n'ont pas accès à la BDESE.

Laurent TABARD ajoute que les deux solutions peuvent cohabiter. De plus, en raison du blocage relatif à l'authentification, Laurent TABARD n'a pas accès à la BDESE.

Salim MERIBOUTE souligne également des difficultés de téléchargement des documents, certains documents n'étant accessibles qu'en mode visualisation, d'où la demande d'envoi par mail. La Direction a l'obligation de déposer les documents sur la BDESE et communiquer par mail ces mêmes documents.

61. Données économiques, données RH, avec les effectifs de tous les personnels externes

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les données RH relatives aux effectifs ont été envoyées le 1^{er} septembre.

CSE IDF - Effectifs au 31/07/2025				
Effectifs	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis	Total général
ARPEGE	954	5	20	979
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	76			76
DR DIVERS IDF ENT	20			20
DR ENS CC IDF	1228	12	16	1256
DR IDF ENS	888	11	15	914
DR IDF MS	281	38	8	327
DR IDF NORD ENT	803	3	15	821
DR IDF SUD ENT	1089	8	27	1124
DR PENITENTIAIRE	97	6	2	105
STRUCTURE DO IDF	94	2	9	105
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	332	18	50	400
Total général	5862	103	162	6127

Effectifs	Cadres	Agents de maîtrise	Employé	Total général
ARPEGE	51	216	712	979
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	7	27	42	76
DR DIVERS IDF ENT	6	8	6	20
DR ENS CC IDF	43	123	1090	1256
DR IDF ENS	37	159	718	914
DR IDF MS	7	89	231	327
DR IDF NORD ENT	27	201	593	821
DR IDF SUD ENT	41	228	855	1124
DR PENITENTIAIRE	7	83	15	105
STRUCTURE DO IDF	77	27	1	105
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	188	191	21	400
Total général	491	1352	4284	6127

Effectifs	hommes			Total hommes	femmes			Total femmes	Total général
	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis		Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis		
Cadres	271	1		272	217	2		219	491
Agents de maîtrise	772	5	30	807	482	14	49	545	1352
Employé	1937	43	40	2020	2183	38	43	2264	4284
Total général	2980	49	70	3099	2882	54	92	3028	6127

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les effectifs sont précisés par DR, CDD, CDI, apprentis et par statut. L'effectif total s'élève à 6127 salariés au 31 juillet 2025, dont 5862 en CDI, 103 en CDD et 162 apprentis. Certains apprentis ont fini leur apprentissage et de nouvelles arrivées sont prévues sur fin août et septembre. L'effectif est réparti de la manière suivante par statut : 491 cadres, 1352 agents de maîtrise et 4284 employés. La répartition des effectifs est également réalisée par sexe.

S'agissant des données économiques, Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que sur la DO Île-de-France, le chiffre d'affaires s'élève à 45,7 millions d'euros sur juillet 2025 pour un cumul à 550 millions d'euros d'octobre 2024 à fin juillet 2025. Le mois de juillet 2025 est en recul par rapport à juillet 2024 d'1,4 millions d'euros et en avance par rapport au budget de 3,5 millions d'euros. Au cumul, 551 millions d'euros ont été réalisés à fin juillet 2025, en recul de 2,6 millions d'euros par rapport au budget et en avance de 2,9 millions d'euros par rapport à la même période en 2024.

La contribution nette au niveau de la DO Île-de-France s'élève à 1 million d'euros sur juillet 2025, en avance d'1, 2 millions d'euros par rapport à 2024 et de 2,7 millions d'euros par rapport au budget. En cumul, la contribution nette s'élève à 26,2 millions d'euros, soit 4,8 % sur le CA, en avance de 5 millions d'euros par rapport à 2024 et de 2,9 millions d'euros par rapport au cumul de l'an dernier.

L'Entreprise a donc un retard sur le CA de juillet 2025 par rapport à juillet 2024 et en avance par rapport au budget. Au cumul, l'Entreprise a une avance par rapport au budget et en recul par rapport à 2024. S'agissant de la contribution nette, l'Entreprise est en avance par rapport au budget 2024, que ce soit en juillet ou au cumul d'octobre à fin juillet.

Christophe NOEL souhaiterait savoir si la différence avec 2024 peut être attribuée aux Jeux olympiques.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le chiffre d'affaires de l'activité s'est concentré sur juillet et août.

Christophe NOEL rappelle que les JO ont démarré le 26 juillet.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les données seront plus marquées sur le mois d'août. Le cumul ne permet pas de voir l'impact des JO, en avance de 2,9 millions d'euros par rapport au cumul d'octobre 2024 à fin juillet 2025. Takfarinas BENTIFRAOUINE fait remarquer que le mois de juillet, mois atypique, est également impacté par le positionnement des congés et des jours fériés des clients. Ces éléments doivent être pris en compte dans l'analyse du CA de juillet 2025.

Nabil BATNINI indique que des entreprises étaient fermées durant cette période.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme la préparation des JO durant cette période, avec des fermetures sur l'Île-de-France deux à trois semaines avant le début des Jeux.

62. Quel est le chiffre d'affaires de l'Entreprise sur le mois d'août 2025 (comparatif à N-1) ?

Le document est partagé en séance.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne dispose pas du chiffre d'affaires de l'Entreprise. Le CA de la DO a été partagé précédemment. Le CA s'élève à 47 millions d'euros en juillet 2025, contre 46 millions d'euros en juillet 2024. La DO Île-de-France ne peut être assimilée à l'Entreprise.

Winfried KINGUE souligne la bonne santé du Groupe, qui a acquis une entreprise de cognac, de l'eau minérale, French Baguette... Le Groupe se diversifie mais ceux qui contribuent à sa richesse « n'en voient jamais la couleur ».

Christophe NOEL fait remarquer avec humour que « l'eau minérale est pour les débuts des NAO et le cognac pour les oublier. Le Groupe rachètera une entreprise de mouchoirs l'an prochain ».

William ABRAHAM souligne la nécessité de relativiser des montants qui peuvent paraître élevés. Il convient de prendre en compte le résultat par rapport au CA. De plus, les investissements évoqués ne relèvent pas d'ERF.

Winfried KINGUE indique que 17 DR ont reçu 50 000 euros chacune, avec plus d'un million d'euros distribués aux DR.

Huguette CABARRUS rappelle qu'il ne faut pas oublier les salariés.

Christophe NOEL ajoute que les DR sont aussi des salariés, puis émet la remarque suivante : « Si on devait être DR, on serait tout de même mal à l'aise. Quand tu sais que tu vas toucher une prime et que les salariés en dessous ne vont rien toucher... Mais la morale n'est pas nécessairement dans la notion d'entreprise ».

63. Questions diverses

* Marina COTTIN indique qu'elle a cru comprendre qu'il est possible de poser des demi CP ou RTT. Cependant, il n'est pas possible de poser des demi-journées sur la fiche de demande.

William ABRAHAM répond que les CP et RTT se posent par journée entière.

Chrystelle FASSLER indique qu'il est possible de poser les RTT par demi-journée, et ce depuis longtemps.

Marina COTTIN souligne qu'un mémo existe à ce sujet ; la Direction n'est pas au courant.

William ABRAHAM indique qu'à sa connaissance les textes prévoient la journée.

* Samira QUETIL signale que des salariés ont rencontré un problème de non report de CP lors d'arrêts maladies ou accidents du travail sur le bulletin de salaire de ce mois.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que le report s'effectue au mois de juin.

* Winfried KINGUE souhaiterait revenir sur le sujet abordé fin août concernant le formulaire de demande de CET et connaître sa date de disponibilité. La demande doit être réalisée pour certaines entités avant le mois de novembre.

William ABRAHAM indique que Takfarinas BENTIFRAOUINE avait évoqué les mois de septembre/octobre. À l'heure actuelle, le document n'a pas été actualisé, le sera à la rentrée et sera communiqué.

Winfried KINGUE relève que William ABRAHAM avait parlé du mois de décembre le 28 août.

William ABRAHAM explique avoir précisé que le document avait été présenté en novembre 2024.

Winfried KINGUE rappelle que, certains salariés, notamment des salariés de statut employé chez Elres, ont droit au report des RTT. Il convient de parler pour l'ensemble des salariés, tous statuts confondus.

*Salim MERIBOUTE souhaiterait connaître le délai de traitement de la procédure concernant les CP liés aux arrêts maladies et aux accidents du travail de longue durée. Cette procédure fait l'objet d'une manipulation manuelle lors de la reprise du salarié. Salim MERIBOUTE souhaiterait connaître le délai de traitement pour un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que cette procédure n'est plus manuelle mais est désormais paramétrée dans le logiciel. Depuis le mois de juin, les jours sont disponibles sur le bulletin de paye des salariés. Le logiciel HR Access calcule automatiquement les CP. Les salariés n'ont aucune démarche à réaliser.

Salim MERIBOUTE demande si le logiciel prend en compte l'antériorité.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que ce calcul était réalisé de façon manuelle par une personne du service Paie, avec des jours intégrés sur le bulletin de paye. Le collaborateur doit réaliser la demande pour la période avant avril 2024 et n'a pas besoin de fournir de bulletins de paye. Sa demande sera traitée par le service Paie. Au niveau des délais, 61 demandes ont été traitées sur les 65 demandes. Le calcul ne doit pas nécessiter énormément de temps.

Salim MERIBOUTE indique que quelques salariés ont quitté l'Entreprise pour inaptitude. Malgré les relances auprès de monsieur COLLES pour le calcul de 2021 à mai 2024, date à laquelle ce calcul a été mis en place, ces salariés n'ont pas reçu de réponse.

Takfarinas BENTIFRAOUINE étudiera ce point avec Nicolas COLLES. Un salarié en accident de travail ne perd pas de jour la première année. Il convient donc d'étudier ces cas. Une réponse aurait dû être apportée aux salariés et Takfarinas BENTIFRAOUINE étudiera ce point avec Nicolas COLLES.

* François GRONDEUX fait part d'une problématique concernant les contraventions qui ne sont pas redistribuées aux salariés ayant des voitures de fonction à Créteil. Pour rappel, il existe un délai pour payer l'amende. François GRONDEUX souhaite savoir qui réglera la majoration si le courrier n'est pas envoyé en temps et en heure.

Takfarinas BENTIFRAOUINE prend note de cette question et reviendra vers les élus.

François GRONDEUX rappelle que le paiement de la majoration est nécessaire pour effectuer une réclamation. Néanmoins, les salariés ne sont pas responsables de cette situation puisque le courrier n'a pas été redistribué. Cette situation dure depuis un moment et ces majorations peuvent chiffrer.

Winfried KINGUE souhaiterait savoir si la logique est identique pour les voitures de service.

François GRONDEUX répond que la problématique est similaire pour les deux types de véhicules, service ou fonction.

François GRONDEUX note que la majoration ne doit pas être attribuée à celui qui a reçu le PV.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que tout dépend du motif de non-paiement de la majoration, à savoir s'il s'agit d'un non-paiement par le salarié ou par l'Entreprise. Takfarinas BENTIFRAOUINE posera la question et reviendra vers les élus.

La séance est levée à 11 heures 55.

Marina COTTIN

Secrétaire du CSE

A black ink signature, appearing to be 'MC', written in a cursive, stylized manner.

Takfarinas BENTIFRAOUINE

Président de séance du CSE

A blue ink signature, appearing to be 'Tak', written in a cursive, stylized manner.

Le procès-verbal de la séance du CSE du 2 septembre 2025 (suite du 28 août 2025) a été approuvé à la majorité lors de la réunion de CSE du 28 octobre 2025 (22 voix favorables et 8 abstentions).