

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
D'ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE
DE L'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE
DU VENDREDI 7 NOVEMBRE 2025**

A AFFICHER

La réunion débute à 9 heures.

Sont présents en séance :

Direction

<i>Chloé MAILLAND</i>	<i>Responsable Relations sociales</i>
<i>Takfarinas BENTIFRAOUINE</i>	<i>DRHO</i>

Titulaires

- ***Cadres***

<i>Frédéric CARON</i>	<i>CFE-CGC</i>
-----------------------	----------------

- ***Agents de maîtrise***

<i>Julie COLLANGE BARBIER</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Christine DELAISE PEYRINAUD</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Franck MATHIEU</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Samira QUETIL</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Nathalie DIAS MACIEL E CUNHA</i>	<i>SAP RC</i>

- ***Employés***

<i>Marina COTTIN</i>	<i>CFDT</i>
<i>Fabienne ILHI</i>	<i>CFDT</i>
<i>Cyril TOURRIER</i>	<i>CFDT</i>
<i>Claudia COQUIN</i>	<i>CFTC</i>
<i>Christophe NOEL</i>	<i>CFTC</i>
<i>Awa TRAORE</i>	<i>CGT</i>
<i>Georges VAUDRAN</i>	<i>CGT</i>
<i>Nathalie MARVILLE</i>	<i>FO</i>
<i>Karima ASSTITO</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Omar IHERTI</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Sabrina RAHALI</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Saloum Khalil SARR</i>	<i>SAP RC</i>

Suppléants

- *Agents de maîtrise*

François GRONDEUX	CFE-CGC
Christophe MALHERBE	CFE-CGC

- *Employés*

Juan Enrique FEIJOO YECKLE	CFDT
Laurent BARBERI	CFTC
Enisa NOGO	CFTC
Nabil BATNINI	CGT
Imam ULKUSEVEN	SAP RC

Représentants syndicaux

Grace MOURA	CFDT
Chrystelle FASSLER	CFE-CGC
Christophe CESBRON	CFTC
Valérie LOUNIS	CGT

Sont absents excusés :

- *Cadres*

Nathalie MENAGE	CFE-CGC
Christelle BIGARD	CFE-CGC

- *Agents de maîtrise*

Éric PINTENET	CFDT
Laurent TABARD	CFE-CGC

- *Employés*

Houria BOUTARFA	CFDT
Salim MERIBOUTE	CFDT
Hawari NEMA	CFDT
Frédéric ALVES	CFTC
Huguette CABARRUS	CFTC
Abdul CISSE	CFTC
Christophe COPPET	CGT
Ousmane SOW	FO
Frédéric PALDAUF	SAP RC
Sandrine RICHARD	SAP RC
Carole MARCHAND	SUD

Représentants syndicaux

Patricia MATHON	SAP RC
-----------------	--------

Invitées

Aline LEROY	Responsable de secteur IDF Nord entreprise (point 43)
Alexandra PEREIRA CASTRO	Coordinatrice de sécurité IDF Nord (point 43)
Constance TERNAUX	Assistante RH

ORDRE DU JOUR

43.	Information/consultation du CSE sur les travaux BPI (suite).....	4
22.	Compte rendu de la CSSCT	11
38.	Les salariés de TF1 et Bouygues Telecom Technopole ont-ils perçu la prime de reconduction de contrat ? Si oui, pourriez-vous préciser le nombre de salariés concernés pour chacun des sites ?.....	11
39.	Concernant les budgets, ils arrivent cette année encore avec du retard, l'exercice ayant déjà commencé. Pourriez-vous faire en sorte de les fournir au RU suffisamment en avance ? Ils doivent également être créés dans la hâte. Les RU les reçoivent fin avril pour les rendre fin de la première semaine de mai. Pourriez-vous les donner à l'étude des RU suffisamment en avance ?	12
40.	Des salariés nous ont remonté que de nouveaux contrats exigent la réalisation de menus sans additif. Quel accompagnement concret est prévu par les services achats pour garantir la disponibilité des produits adaptés et existe-t-il un référentiel spécifique pour aider les équipes à construire ces menus ?	13
41.	Est-ce que la Direction a l'intention d'inclure la rentrée des élèves en 6ème (1ère année de collège), lors de la prochaine rentrée scolaire (septembre 2026) et de distribuer cette note de préférence en amont auprès des collaborateurs (début juin 2026 de préférence) ?.....	13
42.	Merci de nous présenter les travaux prévus pour les mois à venir par site et avec les impacts pour les salariés Elior Merci de nous communiquer la liste, par marché, des sites ayant subi des travaux durant l'été, ainsi que la liste prévisionnelle pour le futur, toujours par marché.	14
44.	Combien de salariés reçoivent leur fiche de paye en format papier chez ERF en France et en IDF ?	15
45.	Combien de sites ne bénéficient pas de ligne téléphonique directe par DR en IDF ?	18
	Quelle est la position de la Direction sur ce sujet ?	18
	Quel est le plan d'action de la Direction pour remédier à ce problème ?.....	18
46.	Présentation de la fiche de poste des baristas	19
	Quel est la qualification et la dénomination d'un barista sur la fiche de poste et la fiche de paye ?	19
	Quelle est la dotation vestimentaire d'un barista ? Et quelle est la prise en charge des vêtements d'un barista ?	19
47.	Quels sont les corps de métiers dans lesquels ELIOR a le plus de mal à recruter en IDF actuellement ? (Présentation par tableau et entité si possible).....	20
48.	Quels sont les prestataires et fournisseurs avec lesquels ELIOR est en appel d'offres ? (Question déjà posée en août 2025 (Q.16) et la Direction a dit qu'elle le saurait fin septembre 2025.).....	23
49.	Quel est le turn-over par périmètre sur 2025 et depuis début 2025 à maintenant ? Par tableau si possible pour une meilleure lecture.	24
50.	Est-ce que la direction va distribuer des livrets physiques d'intégration en cas de reprise de contrat, aux nouveaux salariés ? (Comme le font déjà les concurrents : API, Compass etc.)	25
51.	Dans le cadre du RSE, est-ce que la direction va remplacer les voitures de service actuelles par des voitures électriques ?	26
52.	Quels sont les changements pour les salariés pour leur contrat de travail (Exemple les RTT) lorsqu'ils changent d'enseigne dans le groupe ? Exemple : Un restaurant Arpège devient ELIOR Entreprise ou l'inverse..... Est-ce que les salariés peuvent refuser de passer ELIOR Entreprise s'ils sont d'Arpège ? Et vice et versa ?.....	27
53.	Merci de nous donner le listing à jour des gestionnaires de paie et de leur périmètre	28
54.	Ouverture-Fermeture à trois mois / Renouvellement des contrats sous format Excel (tableau dynamique).....	28
55.	Merci de nous fournir la liste des contrats en appel d'offre (gagnés et perdus) depuis janvier sous format Excel..... Merci de nous fournir le listing à jour des sites d'IDF dont les chauds bouillants, sous format Excel et intégrant les droits d'accès aux sites. Merci de nous transmettre les listings des sites, ainsi que les adresses mails des DSC, RU, RRH, DRH et DG de l'ensemble des secteurs d'activité privés et des collectivités en Île-de-France ?..... Nous demandons la liste de tous les sites satellites liés aux cuisines centrales, à jour, avec les coordonnées..... Merci de nous fournir la liste des sites qui sont ouverts 7 jours sur 7. Merci de nous fournir la liste des postes à pourvoir dans le groupe.....	29
56.	Merci de nous fournir les effectifs à jour par statut, par marché ➤ Nombre d'embauches et de départs par statut.	29
57.	Données économiques-données RH avec les effectifs de tous les personnels externes (détachés, intérim et des sociétés externes).....	31
58.	Quel est le chiffre d'affaires de l'entreprise sur le mois d'octobre 2025 ? Comparatif à N-1.	31
59.	Questions diverses.....	31

La séance du 28 octobre 2025 reprend sous la présidence par délégation de Takfarinas BENTIFRAOUINE.

Takfarinas BENTIFRAOUINE salue les membres du CSE. L'instance reprend les points de l'ordre du jour non traités lors de la réunion plénière du 28 octobre 2025.

Chloé MAILLAND procède à l'appel. Elle dénombre 18 titulaires, 7 suppléants et 4 représentants syndicaux, soit 25 votants présents.

43. Information/consultation du CSE sur les travaux BPI (suite)

Une information préalable s'est tenue le 28 octobre 2025.

Par visioconférence (Teams), Aline LEROY communique les réponses aux questions précédemment adressées par les membres du CSE (ci-dessous en italique). Alexandra PEREIRA CASTRO est présente dans la salle.

Frédéric CARON regrette qu'Aline LEROY ne se soit pas déplacée pour une information-consultation.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait valoir qu'Aline LEROY s'était déplacée le 28 octobre 2025. La responsable de secteur est tenue ce jour par des contraintes opérationnelles. La responsable de sécurité sur le périmètre, Alexandra PEREIRA CASTRO, s'est en revanche déplacée. Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que le plus important est qu'Aline LEROY réponde à toutes les questions.

Aline LEROY prie les membres du CSE de l'excuser de ne pas être présente physiquement en raison de contraintes opérationnelles.

1. A quelle date aurons-nous le retour de l'AO de BPI ?

La soutenance de l'appel d'offres a eu lieu la veille. Un retour était attendu initialement au 15 novembre, conformément au cahier des charges. Le Groupement a prévenu que la décision serait prise probablement courant décembre.

2. Si le site est perdu, quelle sera la date de fermeture ?

Le cahier des charges prévoyait une prise de marché au 15 janvier 2026. Toutefois, celle-ci interviendra forcément après la fin des travaux, au mieux à la mi-février. Un report est possible.

3. Que deviennent les salariés en détachement si le site ferme pendant la période de travaux ? Seront-ils repris par le prestataire suivant via l'avenant 3 ?

Les salariés restent rattachés au site, d'où leur détachement temporaire. Si un prestataire autre qu'Elior remportait l'appel d'offres, ils seraient repris via l'avenant n° 3.

Valérie LOUNIS souhaiterait savoir si la salariée détachée depuis Maisons-Alfort restera à la cafétéria du 6-8 Haussmann jusqu'aux travaux sur un poste qui reste à pourvoir.

Aline LEROY répond par l'affirmative. Le salarié qui tenait la cafétéria du 6-8 Haussmann a démissionné il y a un mois et demi. Le poste était donc vacant. Effectivement, une salariée de Maisons-Alfort a été détachée sur la cafétéria du 6-8 Haussmann en attendant la réponse à l'appel d'offres. Pour cette raison, la responsable de secteur ne peut pas recruter à date. Elle a donc demandé à la responsable du site de Maisons-Alfort de lui prêter main-forte sur des postes similaires à ses besoins pendant toute la durée des travaux.

Valérie LOUNIS indique que la responsable de site a demandé à deux salariées de la cafétéria BPI à Maisons-Alfort d'assurer des remplacements pendant un mois. L'affectation définitive de l'une des deux à la cafétéria du 6-8 Haussmann fait l'objet de la question.

Aline LEROY répond que rien n'est décidé. Une affectation définitive n'est pas exclue si Elior remporte le contrat et si le poste intéresse l'une des deux. Dans le cas contraire, le poste sera ouvert par une autre voie.

Valérie LOUNIS croit savoir qu'il a été dit à l'une des deux qu'elle serait promue à ce poste.

Aline LEROY conteste cette information. Le poste du 6-8 Haussmann est vacant. Une cuisinante, Fatou, a été mutée temporairement à Maisons-Alfort, ce qui signifie que le nombre de postes a augmenté. Inversement, le détachement d'un poste a été demandé. Lorsque Fatou reviendra à la cafétéria du 6-8 Haussmann, la salariée détachée reprendra son poste à Maisons-Alfort.

Valérie LOUNIS en prend note.

Aline LEROY indique une simple bascule de compétences entre les deux sites.

Valérie LOUNIS s'enquiert du versement de la prime de détachement pour les deux salariées détachées à 6-8 Haussmann.

Aline LEROY répond par l'affirmative pour ces salariées. En revanche, les salariés détachés depuis 6-8 Haussmann ne sont pas éligibles à la prime.

Frédéric CARON requiert l'explication du non-versement de la prime dans ce deuxième cas. En vertu de l'accord, la prime de détachement n'est pas versée lorsque le site est fermé. Or, dans le cas présent, une activité va rester sur cette unité, qui n'est donc pas fermée. Tous les CDPF sont rattachés à un numéro de SIRET, lequel fait foi pour chaque prime de détachement. Si un salarié est détaché sur le même numéro de SIRET, il n'est pas éligible à la prime de détachement. En l'occurrence, les numéros de SIRET sont différents et celui du site d'origine est ouvert. Le site de 6-8 Haussmann est donc ouvert : la prime doit être versée.

4. *Merci de nous fournir un tableau récapitulatif des salariés avec la notion de qualification, temps de transport entre le lieu d'habitation et le site actuel, et le temps de transport entre le lieu d'habitation et le site de détachement (ne pas oublier la salariée de Maisons-Alfort qui vient sur 6/8 Haussmann et le salarié en CP).*

Secteur	Nom	Prénom	Type de contrat	Nom de la voie	Code po	Ville
6 - 8 HAUSSMANN	GUILLOTEAU	BENJAMIN	Apprentis	1 SQUARE DE BELLEVUE	92100	BOULOGNE BILLANCOURT
6 - 8 HAUSSMANN	DIAME	FATOU	Durée indéterminée	2 SQUARE DES FRERES MONTGOLFIER	94310	ORLY
6 - 8 HAUSSMANN	BONNAFOUS	JEAN MARC	Durée indéterminée	20 RUE SAINT CLAUDE	91700	VILLIERS SUR ORGE
6 - 8 HAUSSMANN	BEALES	COLIN	Durée indéterminée	0041 RUE DE LA REPUBLIQUE	95240	CORMEILLES EN PARISIS
6 - 8 HAUSSMANN	NASTASI	NICOLINO	Durée indéterminée	2 B RUE DE LA GARE	78570	CHANTELOUP LES VIGNES

Nom	Prénom	Libelle Empl	TRANSFERT TEMPORAIRE	T° de trajet initial	T° de trajet transfert
GUILLOTEAU	BENJAMIN	APPRENTI	Mutation CAP AMPERE BRASSERIE 17/11/25 au 14/02/26	35 mn	45 mn
DIAME	FATOU	CUISINIER(E)	Mutation BIP MA 17/11/25 au 14/02/26	59 mn	45 mn
BONNAFOUS	JEAN MARC	CHEF PATISSIER	Mutation CAMPUS SACLAY 17/11/25 au 14/02/26	1h05	27mn
BEALES	COLIN	CHEF DE CUISINE	Mutation CAP AMPERE CLUB 17/11/25 au 01/01/26	45 mn	50 mn
NASTASI	NICOLINO	CHEF DE CUISINE	Mutation SNCF RESEAU 17/11/25 au 14/02/26	1h20	1h28

Frédéric CARON compte 5 salariés en détachement, puis répète que le numéro de SIRET et le site sont ouverts puisque l'activité se poursuit.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les primes de détachement seront versées aux salariés concernés parce que le site est ouvert.

Frédéric CARON remercie Takfarinas BENTIFRAOUINE.

Aline LEROY en prend bonne note, puis lit les temps de trajet avant/après pour chacun des salariés en détachement dans le tableau ci-dessus. Par ailleurs, le temps de trajet de la salariée détachée de Maisons-Alfort vers 6-8 Haussmann est passé de 38 minutes à 23 minutes. Concernant le plongeur actuellement en congé, la cellule Emploi n'a pas communiqué à date les besoins au moment de sa reprise en janvier.

5. Les salariés détachés toucheront-ils bien la prime de détachement ?

Comme cela vient d'être évoqué, la règle dépend du numéro de SIRET, c'est pourquoi la responsable de secteur affectera les salariés, qui percevront des primes de détachement.

6. Merci de nous indiquer quels salariés sont mutés définitivement, où et pourquoi ?

La seule personne mutée est Colin BEALES, repositionné sur un club de Direction (Cap Ampère) en adéquation avec son expérience. Aline LEROY avait cru comprendre son souhait de quitter le 6-8 Haussmann. Or l'intéressé a dit avoir quitté son ancienne affectation de chef de club à cause du stress. Sa mutation vers Cap Ampère est opérée sachant qu'il travaille en binôme avec un autre chef de club aguerri, ce qui devrait lui épargner la pression. Si l'expérience n'était pas concluante pour Colin, d'autres postes pourraient lui être proposés.

Marina COTTIN requiert la confirmation que la salariée détachée depuis Maisons-Alfort vers BPI percevra également la prime de détachement.

Takfarinas BENTIFRAOUINE le confirme.

Aline LEROY poursuit.

7. Quelle sera la constitution de l'équipe lors de la réouverture du site ?

L'équipe prévue reste sensiblement la même, soit 11 personnes, avec un rééquilibrage des postes de cuisinant puisqu'elle comptait deux chefs de cuisine. Colin a été muté, tandis que Nicolino sera assisté d'un second de cuisine sur place.

8. *Merci de nous fournir les plans détaillés des locaux qui seront accessibles pendant la période de travaux avec les dates prévisionnelles des différentes phases et l'implantation du matériel, y compris la salle de prestations annexes prévue.*

Les plans fournis par le Groupement ont été présentés lors de la dernière réunion. Le plan de phasage a été remis lors de l'entretien avec ATEF. Les seuls locaux accessibles sont :

- au niveau -1, le quai de livraison, la zone des chambres froides, le local à poubelles et les vestiaires ;
- au rez-de-chaussée, le bureau, le ravitailleur, éventuellement la laverie.

La phase 1 s'étalera jusqu'à fin janvier 2026 et la phase 2 jusqu'à la fin des travaux. L'implantation des matériels et du « local room » aura lieu en phase 2.

Julie COLLANGE BARBIER signale que, dans les plans fournis lors de la dernière réunion, l'implantation du matériel n'était pas complète, surtout au niveau de la cafétéria. Il manque le plan des futurs locaux de prestation annexe. Le local qui sera mis temporairement à disposition n'est pas connu. Il est un peu dommage de ne pas recevoir ces informations.

Aline LEROY indique qu'elle a reçu la veille les plans de la nouvelle offre. Concernant les plans de phasage de travaux, les seules informations dont elle dispose sont celles communiquées lors de la dernière séance.

Il n'y a pas de coactivité avec le local temporaire de prestations annexes, dont Axima se sert uniquement pour déjeuner et qui n'accueille aucune production. Seules deux ou trois machines à café à filtre y sont installées pour remplir les thermos. De toute façon, aucune prestation alimentaire n'est réalisée sur le site pendant toute la durée des travaux. Toutes les denrées alimentaires sont livrées. Il n'y a pas de sujet d'hygiène ou de coactivité dans ce local compte tenu de l'absence de prestation alimentaire.

Julie COLLANGE BARBIER manifeste son désaccord : même en l'absence de production, les petits fours seront disposés dans cette salle.

Aline LEROY répète qu'il n'y aura pas de prestation alimentaire dans cet espace.

Julie COLLANGE BARBIER remonte que les salariés ont indiqué le contraire lorsqu'elle s'est déplacée sur le site.

Aline LEROY réitère ses propos. Toutes les prestations alimentaires sont externalisées. Les viennoiseries sont livrées le matin par le boulanger à la cafétéria. Les plateaux-repas, petits fours ou buffets doivent être livrés par un prestataire extérieur en contenant isotherme. Les retours des salariés ne correspondent pas du tout aux consignes données par la responsable de secteur. Soit celles-ci doivent être rappelées, soit les salariés se sont mal exprimés.

Valérie LOUNIS fait savoir qu'un salarié a réalisé les prestations annexes depuis quatre ans dans une armoire à rideau contenant les machines à café, sans point d'eau et dans un coin de couloir. La représentante syndicale a elle-même pu observer de telles conditions de travail.

Aline LEROY convient qu'il n'est pas acceptable de travailler dans de telles conditions.

Valérie LOUNIS fait observer que l'Entreprise a laissé travailler ce salarié dans de telles conditions depuis quatre années.

Aline LEROY précise qu'elle a repris le site en juin. Depuis quatre mois, les espaces ont été remis en ordre, vidés et nettoyés. Les salariés du 6-8 Haussmann travaillaient dans des conditions inappropriées, mais il n'est pas possible de revenir sur quatre années de pratiques.

Valérie LOUNIS suppose que l'Entreprise a enfin réagi parce que l'appel d'offres se rapproche.

Aline LEROY indique que la première tâche demandée à Véronique MERLIN, responsable de site, consistait à rééditer un bon de commande avec des prestations annexes externalisées pendant la période de travaux. Aline LEROY a interdit aux équipes de produire quoi que ce soit dans ces conditions.

Valérie LOUNIS interroge Aline LEROY sur la prise en compte du bien-être des salariés. Pour réaliser ces prestations, ils devront marcher un peu plus et travailler dans la poussière.

Aline LEROY fait valoir qu'avec 5 salariés pour 200 couverts, sans production ni plonge, le postage est plutôt raisonnable.

Valérie LOUNIS évoque la prestation annexe et non le self.

Aline LEROY indique que la prestation annexe est livrée et posée. Véronique MERLIN commande à l'extérieur, puis stocke en chambre froide, puis sort les denrées de la chambre froide et enfin les livre.

Julie COLLANGE BARBIER met en évidence l'absence de plonge pour le nettoyage de thermos de café.

Aline LEROY indique que les équipes auront accès à la plonge centrale, sauf pendant une semaine à cause du remplacement de l'extincteur.

Valérie LOUNIS suppose que le prestataire viendra récupérer les thermos à nettoyer.

Aline LEROY ajoute que le rinçage des thermos peut être effectué au point d'eau de la cafétéria ou au point d'eau situé dans le local d'Axima.

Frédéric CARON fait observer que les thermos ne peuvent pas être rincés en l'absence de plonge. Il y aura coactivité à un moment ou à un autre puisque les salariés qui rinceront les thermos croiseront les personnes d'Axima dans ce local. Il faudrait que le prestataire dépose du matériel propre et reprenne le matériel sale, ou alors il faudrait un local pour nettoyer les thermos sans coactivité.

Aline LEROY indique que les personnes d'Axima déjeuneront dans ce local, qui restera vide le reste du temps. La coactivité ne peut intervenir qu'à l'heure du déjeuner, sachant que les horaires de pause sont le matin ou l'après-midi.

Frédéric CARON explique qu'il n'y a aucune certitude que cette salle de pause restera vide toute la journée. Les personnes d'Axima pourront y être présentes en dehors de l'heure du déjeuner. En tant que patron de site, lui-même se rendait le local des annexes tout au long de la journée. En outre, les prestations annexes sont nombreuses en fin d'année, comme les galettes.

Aline LEROY souligne que cet espace sera uniquement utilisé pour faire couler du café. Les galettes et les petits fours ne seront pas faits dans cet espace. Si ce point est réellement bloquant, les machines à café peuvent être déplacées dans le couloir principal de la responsable de site ou dans l'espace de restauration rapide. Des solutions alternatives existent. Il pourrait être acté que les personnes d'Axima accèdent à cet espace exclusivement sur le temps du repas.

Julie COLLANGE BARBIER soulève une question complémentaire : comme le gérant reste sur place, il doit avoir accès à son PC et pouvoir stocker les archives (P&L, fins de mois).

Aline LEROY précise que les plans comportent deux circuits côté cuisine. L'itinéraire vers le bureau sera maintenu, isolé et ne passera pas par la zone de travaux.

Julie COLLANGE BARBIER relève que le bureau était pourtant situé au milieu de cette zone sur les plans remis lors de la dernière séance.

Aline LEROY explique en détail. Les ouvriers passeront soit par le monte-charge, soit par les escaliers pour accéder à la zone de travaux. Ils vont fermer devant la porte du bureau et fermer le coin du monte-charge et de la cuisine. Le RU aura accès à son bureau par un monte-charge et une porte arrière située à côté de l'armoire électrique. La zone de travaux est en dehors de la zone de production.

Julie COLLANGE BARBIER souhaiterait recevoir les circuits.

Le plan est projeté sur l'écran et le circuit des ouvriers est commenté.

Frédéric CARON résume : il n'y a pas de coactivité pour se rendre au bureau.

Aline LEROY répète : il n'y a pas de coactivité pour se rendre au bureau. Les salariés n'auront pas besoin de casques de chantier.

Julie COLLANGE BARBIER ne visualise pas les vestiaires sur le plan.

Aline LEROY confirme qu'ils n'y figurent pas. Seul le plan du R0 avec le « local room » et la liste du matériel lui a été fourni.

Julie COLLANGE BARBIER questionne le phasage des travaux pour savoir si les salariés récupéreront rapidement le « local room » et la plonge.

Aline LEROY répond que le « local room » est prévu en phase 2.

9. Pourquoi détacher une personne de Maisons-Alfort sur Haussmann alors que des salariés d'Haussmann sont détachés ou mutés ?

Les personnes détachées temporairement sont cuisinants : chef de cuisine, chef pâtissier et cuisinier. Ces postes ne sont pas adaptés aux besoins et leurs compétences sont nécessaires sur d'autres sites.

10. Les plans d'évacuation vont-ils être refaits pour la période de travaux ?

Ce point à définir avec le coordinateur CSPS.

11. Merci de nous fournir les dates et le détail des travaux prévus en plonge.

Les travaux de plonge ne concernent que l'extraction et ne font pas partie du même calendrier. Ils sont portés par le Groupement et non inclus dans le réaménagement du RIE. Ils auront lieu dans les phases de travaux et dureront une semaine. Les dates de travaux seront définies en fonction de l'utilisation nécessaire de la plonge par l'équipe Elior. Il s'agit de la création d'une extraction en plonge.

12. Où seront les vestiaires et les sanitaires pour les salariés restant sur site ? Si ce sont ceux actuels, comment allez-vous organiser les passages entre les salariés de la restauration et les salariés des travaux ?

Ce point est en cours de validation avec le coordinateur CSPS. Les sanitaires des collaborateurs BPI au niveau zéro seront accessibles aux collaborateurs Elior. En complément, l'équipe utilisera les vestiaires actuels du R-1 entre 7 heures et 7 heures 30, moment où il n'y aura pas de coactivité puisque les travaux commenceront plus tard. Après 7 heures 30, l'accès est réservé uniquement aux équipes de travaux, et ce jusqu'à la fin de la journée de travail de l'équipe de restauration, qui pourra retourner se changer dans les vestiaires à partir de 15 heures.

La société de nettoyage interviendra soit le matin avant 7 heures, soit après la fin des travaux, pour que le couloir soit propre lors du passage des salariés d'Elor.

Frédéric CARON souhaiterait savoir si le coordinateur CSPS est Convergence.

Aline LEROY répond qu'il s'agit de Convergence et du Groupement.

Frédéric CARON demande des précisions sur le Groupement.

Aline LEROY désigne Cogema, qui gère le Groupement.

Frédéric CARON souhaiterait savoir si Elor a la main sur les travaux.

Aline LEROY répond par la négative. La veille, des sujets de transport du matériel étaient encore réglés avec le Groupement. Elor n'est pas du tout décisionnaire sur la cadence ou la faisabilité des travaux, se contentant d'appliquer les directives du Groupement.

13. Où sera positionné l'affichage obligatoire ?

Le panneau initial restera en place et un lutin contenant l'ensemble des rappels obligatoires a été positionné dans la cafétéria.

Nathalie MARVILLE soulève l'hypothèse d'un salarié ayant besoin de changer de tenue.

Aline LEROY répond que le vestiaire étant inaccessible, elle a demandé au propriétaire un accès aux casiers du rez-de-chaussée, qui sont situés à côté de la salle de sport. Les salariés pourront y déposer leurs affaires, leurs EPI, prendre une douche et se rendre aux sanitaires.

Nathalie MARVILLE approuve cette solution et s'étonne que cela n'ait pas été décidé plus tôt.

Aline LEROY indique que cette solution implique de déménager plein de choses.

Valérie LOUNIS avance comme cause le besoin de ne pas déranger le client.

Aline LEROY objecte que ce n'est pas le problème puisque le propriétaire a immédiatement proposé une solution.

Valérie LOUNIS demande d'en aviser les salariés.

Aline LEROY précise que cette solution a été trouvée la veille.

Les photographies des casiers sont projetées sur l'écran.

Si même cette solution s'avérait problématique, il serait demandé aux salariés d'entretenir leur linge et Aline LEROY leur paierait une prime de blanchissage.

Julie COLLANGE BARBIER estime que cette solution est bien meilleure parce que l'accès aux vestiaires du niveau -1 impose un long détour aux salariés.

Aline LEROY fait savoir qu'à une semaine de la fermeture, elle tente de régler tous les problèmes en urgence. La première solution est l'accès aux vestiaires à des horaires bien précis. Si cela n'était pas viable, la tenue serait entretenue par les salariés qui percevraient une prime de blanchissage.

<i>Pour : 0</i>	<i>Abstentions : 25</i>	<i>Contre : 0</i>
-----------------	-------------------------	-------------------

Le CSE s'abstient à l'unanimité sur les travaux BPI (25 abstentions).

La séance est suspendue de 10 heures 20 à 10 heures 35.

22. Compte rendu de la CSSCT

Chloé MAILLAND indique qu'elle n'a rien reçu de la part de Monsieur MERIBOUTE.

Le point est reporté.

38. Les salariés de TF1 et Bouygues Telecom Technopole ont-ils perçu la prime de reconduction de contrat ? Si oui, pourriez-vous préciser le nombre de salariés concernés pour chacun des sites ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la prime n'a pas encore été payée. Lorsqu'elle le sera, la Direction communiquera au CSE les statistiques du nombre de bénéficiaires et des montants versés sur ces sites.

Fabienne ILHI remonte que les salariés entendent depuis septembre que le contrat avec Bouygues Telecom Technopole est signé. Ils réclament la prime.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que la prime n'est pas forcément versée au moment de la signature, mais elle le sera.

Fabienne ILHI demande à la Direction de communiquer rapidement une date de versement.

Franck MATHIEU s'enquiert du délai habituel de paiement de la prime.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'une prime semestrielle est payée à l'encadrement ; en mai pour les signatures d'octobre à mars, puis en novembre pour les signatures d'avril à septembre.

Franck MATHIEU souhaiterait s'assurer que les salariés en sont prévenus.

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque une note annuelle émanant de Mickaël GIRARD pour l'encadrement. Quant aux employés, la prime est payée dans les deux mois suivant la signature.

39. Concernant les budgets, ils arrivent cette année encore avec du retard, l'exercice ayant déjà commencé. Pourriez-vous faire en sorte de les fournir au RU suffisamment en avance ? Ils doivent également être créés dans la hâte. Les RU les reçoivent fin avril pour les rendre fin de la première semaine de mai. Pourriez-vous les donner à l'étude des RU suffisamment en avance ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE reprend le process. Les RU commencent à élaborer leur budget au mois d'avril. S'ensuit tout un circuit de validation (RS, DR, DO, Groupe). Dès que la validation est complète, les budgets sont dans les systèmes, ce qui doit être le cas à date.

Samira QUETIL indique que les premiers budgets sont arrivés la semaine passée. À cause d'oublis, les RU n'ont rien reçu s'ils n'ont rien réclamé. Il ne semble pas logique que le circuit de validation prenne autant de temps depuis le mois d'avril.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que le travail du mois d'avril n'est qu'une ébauche. Le budget est travaillé jusqu'à fin septembre. Pour la restauration, il est tout de même question de 1,5 milliard d'euros. Les différentes étapes de validation ne se déroulent pas en juin.

Samira QUETIL exprime la demande sous-jacente : les RU souhaiteraient avoir un peu plus de temps pour élaborer le budget en avril-mai. Sinon, ils ne parviennent pas à tenir compte de tous les objectifs. Par ailleurs, la validation serait souhaitable avant le début de l'exercice. Les RU commencent le mois de septembre sans budget, et beaucoup d'événements surviennent avant la fin octobre.

Franck MATHIEU demande s'il est possible de réajuster le budget en cours d'année, par exemple si des clients partent.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que si le budget initial ne bouge pas, il est actualisé continuellement par le forecast.

Franck MATHIEU en déduit qu'un arbitrage sur les primes d'objectif est pris dans une telle hypothèse.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond : potentiellement. Un arbitrage est forcément étudié au cas par cas.

Frédéric CARON se remémore que jadis le RU finalisait le budget avec le RS, qui repartait en centrale, redescendait vers les DR, et derrière c'était un peu « à la louche » mais souvent raisonnable. Aujourd'hui, les budgets partent en centrale (x5, x6), on met même de l'annexe

sur des sites qui n'avaient pas d'annexe l'année d'avant. Normalement, les budgets sont construits à partir de l'activité réelle des six mois en cours. Auparavant, le RS revenait début septembre avec le budget, ce qui permettait encore d'échanger et de travailler dessus. Cet exercice n'a plus cours. Cela tombe automatiquement dans le losange et parfois plus tard que début octobre. L'exercice fonctionnait mieux avant. Au moins, les patrons d'unité avaient l'impression de participer à quelque chose. Aujourd'hui, le RU « n'en a rien à fiche ». Avant, les RS connaissaient bien les sites. Aujourd'hui, les budgets sont même vraiment ambitieux, à tel point que les salariés n'atteignent pas leur budget, et en résultat on leur « défonce leur variable ». Ce serait bien de retrouver l'activité budgétaire pratiquée auparavant. De même, il serait souhaitable que le RS revienne voir son RU pour lui fournir des explications sur les variables. C'est plus facile à comprendre quand c'est expliqué.

Takfarinas BENTIFRAOUINE en convient. Les RS connaissaient mieux leur site. Néanmoins, l'Entreprise n'a jamais autant versé de part variable que ces dernières années, en termes de taux de versement et de surperformance.

Frédéric CARON estime que cela dépend où l'on place le curseur. Sur l'autre point, il avance qu'Aline LEROY ne connaît pas son secteur.

Takfarinas BENTIFRAOUINE considère que cet exemple n'est pas forcément pertinent. Aline LEROY vient de reprendre un site où des travaux sont engagés par le client.

Frédéric CARON conclut qu'elle est là et prend donc la responsabilité.

40. Des salariés nous ont remonté que de nouveaux contrats exigent la réalisation de menus sans additif. Quel accompagnement concret est prévu par les services achats pour garantir la disponibilité des produits adaptés et existe-t-il un référentiel spécifique pour aider les équipes à construire ces menus ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il n'existe pas de référentiel spécifique pour ces produits. Les Achats discutent de solutions avec les industriels.

41. Est-ce que la Direction a l'intention d'inclure la rentrée des élèves en 6e (1re année de collège), lors de la prochaine rentrée scolaire (septembre 2026) et de distribuer cette note de préférence en amont auprès des collaborateurs (début juin 2026 de préférence) ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît que la note a été distribuée un peu tard l'année précédente. L'idée est de la diffuser avant la fermeture des écoles, surtout vis-à-vis des intermittents. Elle sera diffusée beaucoup plus tôt cette année, idéalement début juin, et soumise au CSE avant sa diffusion.

Valérie LOUNIS insiste sur le fait de spécifier que les élèves de sixième sont inclus.

Takfarinas BENTIFRAOUINE acquiesce.

Christophe NOEL ajoute que la question invite à l'anticipation. Il serait intéressant de recevoir cette note lors de la séance de fin mai.

Takfarinas BENTIFRAOUINE acquiesce.

Christophe NOEL souligne que la sixième est une étape importante coïncidant avec l'arrivée de l'élève dans un nouvel établissement. C'est une journée spéciale pour l'élève, donc forcément spéciale pour le parent. Christophe NOEL insiste pour que l'Entreprise en tienne compte.

42. Merci de nous présenter les travaux prévus pour les mois à venir par site et avec les impacts pour les salariés Elior

- **Merci de nous communiquer la liste, par marché, des sites ayant subi des travaux durant l'été, ainsi que la liste prévisionnelle pour le futur, toujours par marché.**

Takfarinas BENTIFRAOUINE signale que les travaux sur le site de l'UPC de la RATP sont reportés en décembre. Il s'agit de l'installation de la plonge.

Chloé MAILLAND ajoute qu'ils devraient se dérouler entre Noël et le jour de l'an. L'information date de la veille au soir.

Julie COLLANGE BARBIER souhaiterait recevoir les plans parce que les locaux sont modifiés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE annonce que la Direction reviendra très rapidement avec plus de détails.

Marina COTTIN requiert une date précise.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répète : très rapidement.

Cyril TOURRIER indique que l'inspection du site de Noisy-le-Grand par la CSSCT doit normalement avoir lieu avant l'ouverture prévue le 13 novembre. Les informations n'ont pas été communiquées.

Takfarinas BENTIFRAOUINE vérifiera la date d'ouverture.

Marina COTTIN réclame les listes demandées dans la question.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la liste par DR n'est pas disponible. Les travaux à venir ont été évoqués, en particulier dans les deux consultations sur Fedex et sur BPI.

- **Point travaux GS La MAILLIERE**

Marina COTTIN indique qu'elle a évoqué son inspection du site de la Maillière en réunion de CSSCT il y a un mois. Fabien FONTAINE avait répondu que des travaux allaient démarrer pendant les vacances d'octobre et devait se renseigner auprès du client à propos des répercussions sur les salariés.

Chloé MAILLAND signale que les travaux ont eu lieu sur un week-end pendant les vacances de la Toussaint et qu'ils n'ont pas eu d'impact pour les salariés.

Marina COTTIN suppose que tous les salariés ont repris le travail normalement.

Takfarinas BENTIFRAOUINE acquiesce.

44. Combien de salariés reçoivent leur fiche de paie en format papier chez ERF en France et en IDF ?

Chloé MAILLAND fait état de 128 salariés.

Nathalie DIAS estime que ce nombre est très faible par rapport au volume de demandes adressées.

Nabil BATNINI évoque un très grand nombre de salariés ne recevant jamais leur fiche de paie en format papier en dépit de leurs demandes.

Valérie LOUNIS fait savoir que certains ont reçu la fiche de paie du premier mois, mais pas les suivantes, ce qui les oblige à formuler une nouvelle demande. Effectivement, le nombre de 128 salariés paraît très faible par rapport au volume de demandes adressées.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il n'est normalement pas nécessaire de renouveler la demande. Si la case est cochée, le système envoie automatiquement le bulletin.

Awa TRAORE confirme que certains n'en ont reçu aucun jusqu'à présent.

Christophe NOEL évoque sa liste de plus de 400 salariés : l'écart avec le nombre 128 traduit un très gros souci, contrairement aux dires de la Direction.

Pour confirmer, certains salariés ont reçu leur fiche de paie sur papier à un moment donné, puis d'un seul coup ne la recevaient plus. Cela semble très aléatoire, pas rigoureux et en outre non conforme à la loi. Le CSE se penche sur ce sujet depuis plus d'un an. La Direction répond à chaque fois que les choses avancent. Il est pris date pour le mois prochain.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répète que la liste est en cours d'analyse. Certains des salariés mentionnés ont communiqué une adresse électronique sur *MyPeopleDoc*, mais n'ont jamais coché la case pour le bulletin papier.

Christophe NOEL objecte que ces salariés ont communiqué une adresse électronique pas parce qu'ils le souhaitent, mais pour répondre à l'interrogation de leur responsable. Leur volonté, tel qu'ils l'ont exprimé sur un formulaire, était de recevoir une fiche de paie sur papier.

Takfarinas BENTIFRAOUINE signale que la liste communiquée par Christophe NOEL recense de nouveaux demandeurs. Elle ne reprend pas tous les salariés ayant déjà exprimé la demande de format papier en mars-avril. Pour preuve, certains noms de la liste sont déjà au format papier.

Fabienne ILHI calcule que sur près de 6 200 salariés en Île-de-France, seuls 2 % reçoivent leur fiche de paie sur papier selon la Direction, ce qui en laisse 98 % ayant accepté le bulletin numérique sur *MyPeopleDoc*. Ces proportions sont peu plausibles.

Christophe NOEL met en balance le taux de 24 % de salariés recevant leur fiche de paie sur papier avant le changement de logiciel.

Awa TRAORE indique que des salariés, n'ayant pas pu obtenir leur fiche de paie sur papier, se sont connectés pour cocher la case. Leurs comptes sont actifs, mais ils ne voient pas ce qui bloque l'envoi des fiches de paie sur papier.

Fabienne ILHI s'enquiert du délai d'envoi du bulletin papier à partir du moment où la case est cochée, par exemple le 5 du mois.

Takfarinas BENTIFRAOUINE mentionne un premier délai légal de trois mois pour prendre en compte la demande de bulletin papier. Techniquement, le choix est pris en compte pour le bulletin de paie du mois en cours. Si la case est cochée le 5 octobre, le bulletin d'octobre est censé être envoyé sur papier.

Fabienne ILHI évoque des salariés repris par Elior en septembre et ayant rempli un formulaire le jour du démarrage du contrat en présence de la Direction (sachant qu'ils n'ont pas accès à *MyPeopleDoc*). Les bulletins de salaire ne sont toujours pas arrivés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE mentionne le temps de traitement des formulaires. Il convient de vérifier dans quel délai le RRH a transmis les demandes au service Paie.

Fabienne ILHI n'identifie pas de raison valable de ne pas remettre à un nouvel embauché son bulletin de paie.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait référence à une cuisine centrale où le DLR et le DSC ont distribué directement le bulletin de paie aux salariés concernés.

Nabil BATNINI questionne le moyen pour la Direction de contrôler le nombre de bulletins sur papier non reçus par les salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il est en mesure de vérifier si un salarié est au format papier ou au format digital. S'il n'est pas au format papier, il est automatiquement au format digital.

Christophe CESBRON fait part de son impression que l'employeur fait traîner le traitement des demandes de bulletins papier pour forcer le salarié à se connecter à *MyPeopleDoc*. Le salarié est en droit d'exprimer son souhait par un autre moyen (courrier).

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que telle n'est pas la volonté de l'employeur. Le fichier est en cours de traitement. Le moyen le plus rapide reste de se connecter à *MyPeopleDoc*. Si le salarié procède différemment, les délais seront plus longs.

Christophe CESBRON explique que son impression se base sur le nombre de 128 demandes communiqué à l'instant.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que le fameux fichier de 439 noms est vérifié ligne par ligne. Comme il l'a déjà expliqué dix jours plus tôt, il faut rechercher les salariés à partir de l'orthographe de leurs noms et prénoms, lequel n'est pas forcément exact. Dans cette liste, certains reçoivent déjà le format papier, d'autres ont choisi de se connecter sur *MyPeopleDoc*. Certains ont quitté l'Entreprise.

Christophe CESBRON juge problématique de ne pas avoir à date le format de bulletin de paie demandé en avril, soit six mois plus tard.

Fabienne ILHI demande à la Direction de confirmer — si elle le peut — que 98 % de salariés se sont connectés à *MyPeopleDoc* au moins une fois. Logiquement, il n'y a pas de fiche de paie en l'absence de connexion.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rectifie cette observation. Si le choix du bulletin papier n'a pas été exprimé par écrit ou par la coche, le bulletin digital est forcément déposé dans le coffre-fort numérique. Si le choix du bulletin papier a été exprimé, le bulletin n'est pas dans le coffre-fort numérique.

Awa TRAORE attire l'attention de la Direction sur les salariés qui ne reçoivent pas leur bulletin sur papier après avoir exprimé leur demande par écrit, ET qui n'ont pas non plus accès au coffre-fort.

Laurent BARBERI considère que le nombre de 128 salariés est erroné, sachant qu'il a lui-même envoyé un formulaire avec les demandes de 50 salariés. Le cas des salariés ne recevant plus les bulletins papier au bout de trois mois, sans n'avoir jamais ouvert de compte sur *MyPeopleDoc*, est à nouveau mis en exergue.

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'interroge et se dit prêt à étudier un ou deux cas concrets. Une fois que le bulletin papier est paramétré dans le système, seule une anomalie pourrait expliquer un retour en arrière. Le choix est définitif. Dans l'hypothèse où un formulaire a été rempli par écrit, le choix a AUSSI été paramétré dans le système et le bulletin papier est envoyé à l'adresse du domicile du salarié. En revanche, si le RU a lui-même imprimé et remis le bulletin papier, cela signifie que la case n'a pas été cochée, donc que le choix n'est pas paramétré.

Christophe NOEL partage le sentiment de Christophe CESBRON : l'Entreprise fait tout pour freiner les vellétés de demandes de bulletin papier. La fameuse liste reprend les noms des salariés dont la demande écrite a été envoyée par courriel soit par le responsable de site, soit par un RRH.

Franck MATHIEU s'enquiert de la régularisation de toutes les fiches de paie manquantes sur format papier pour les salariés n'en ayant pas reçu depuis six mois.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la régularisation ne sera pas automatique. La Direction devra avoir connaissance des noms pour rééditer les fiches de paie.

Sabrina RAHALI soulève l'hypothèse des salariés ne possédant ni adresse électronique ni téléphone.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'ils doivent adresser une demande écrite pour passer au format papier. La Direction analysera les proportions de ceux qui se sont connectés ou pas parmi ceux censés être au format numérique.

45. Combien de sites ne bénéficient pas de ligne téléphonique directe par DR en IDF ?

- **Quelle est la position de la Direction sur ce sujet ?**
- **Quel est le plan d'action de la Direction pour remédier à ce problème ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'un recensement est en cours dans chaque DR. Les informations consolidées des sites sans téléphone seront délivrées.

Marina COTTIN s'interroge : les membres du CSE préparent l'ordre du jour et transmettent les questions trois semaines en avance, mais il n'y a jamais de réponse le jour de la séance.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait valoir qu'il ne peut connaître les milliers de sites. Le recensement est en train d'être effectué par les directeurs régionaux et les RH. L'information sera communiquée dès qu'elle sera connue.

Julie COLLANGE BARBIER pointe un problème de fonctionnement. Au niveau opérationnel, le gérant doit bien passer les commandes lors d'une ouverture. Les DR et même le RS devraient être au courant des sites bénéficiant ou pas d'une ligne téléphonique sur leur périmètre. C'est la base.

Christophe NOEL signale que la question a déjà été posée en séance du mois d'août. Elle est reposée aujourd'hui parce qu'elle n'a pas obtenu de retour.

Christophe CESBRON demande à Takfarinas BENTIFRAOUINE de rappeler aux DR qu'une question du CSE est prioritaire par rapport aux autres tâches.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure qu'il rappelle l'importance de cette instance. Seulement, la Direction ne peut se contenter d'afficher des listes de sites qui ne sont pas fiables à 100 %. Takfarinas BENTIFRAOUINE, William ABRAHAM et Chloé MAILLAND s'efforceront de fiabiliser ce genre d'information en lien avec les services supports.

Christophe CESBRON invite à trouver un équilibre entre la fiabilité et la rapidité.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il préfère la fiabilité à la rapidité.

Christophe CESBRON fait observer que le CSE n'obtient ni l'une ni l'autre.

Fabienne ILHI s'enquiert du versement d'une participation pour l'usage par un RU de son téléphone personnel lorsqu'il n'a pas de ligne fixe.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'une telle participation n'est pas prévue.

Fabienne ILHI mentionne le cas d'un site à Évry. La ligne téléphonique est ouverte, mais le téléphone fixe n'est pas fourni et l'adresse électronique du CDPF est erronée. Le RU se sert donc de son portable.

Takfarinas BENTIFRAOUINE prend note de ce point. L'Entreprise est censée mettre un téléphone à disposition.

Samira QUETIL estime qu'une note de frais serait souhaitable *a minima* en attendant cette mise à disposition. Le cas n'est pas isolé.

Fabienne ILHI demande quel est le moyen de joindre le RU si celui-ci décide de ne pas répondre à son téléphone personnel.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le téléphone du site doit être utilisé (en principe).

Nathalie MARVILLE s'étonne qu'il n'y ait pas un téléphone portable sur chaque site. Un gérant ne peut pas courir à chaque fois que le téléphone sonne.

Fabienne ILHI indique que l'usage du téléphone portable est interdit.

Samira QUETIL revient sur la problématique des codes de connexion pour se connecter sur le PC.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que la DSI a traité ce point. Des codes uniques sont imprimés et valables pendant trois mois. La solution a été présentée en CSE central.

Samira QUETIL indique qu'elle n'a rien reçu. Les codes étant envoyés sur le téléphone portable, il est préférable d'en posséder un sur le site.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait savoir que, pour l'instant, la fourniture de téléphones portables sur les sites n'est pas retenue.

46. Présentation de la fiche de poste des baristas

- **Quelles sont la qualification et la dénomination d'un barista sur la fiche de poste et la fiche de paye ?**
- **Quelle est la dotation vestimentaire d'un barista ? Et quelle est la prise en charge des vêtements d'un barista ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que les baristas en poste chez Arpège et Chaud Bouillant (de mémoire) sont rattachés à la filière du service en salle avec la qualification et le statut d'employé de restauration non cuisinant de niveau 4. La fiche de poste ne peut pas être transmise à date.

Christophe NOEL constate — une fois de plus — que l'Entreprise a créé un poste sans produire de fiche de poste par anticipation. Celle-ci est demandée pour le prochain CSE. Il s'agit d'une obligation pour l'employeur d'informer le salarié sur sa fonction précise. Le nombre de baristas dans l'Entreprise est également demandé, de même que la dotation vestimentaire, etc. Un salarié embauché doit recevoir toutes ces informations dès l'embauche. Les carences sont énormes et les mêmes erreurs sont répétées. La question 46 sera réinscrite dans le prochain ordre du jour.

Valérie LOUNIS indique qu'un salarié s'est vu proposer un poste de barista sur le marché Entreprises, moyennant une formation de deux à trois jours chez Café Richard. Considérant que ce poste est de plus en plus récurrent, la question porte sur l'intégration dans les offres de formation.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme que ce poste va prendre de l'importance dans l'Entreprise. L'intégration dans les offres est prévue.

Valérie LOUNIS appuie la demande de la fiche de poste. D'après elle, le poste de barista exige un niveau supérieur au niveau 4.

Frédéric CARON s'enquiert de la mention de l'intitulé « barista » dans la convention collective.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond par la négative. Beaucoup de nouveaux postes requièrent l'actualisation de la convention collective, d'où le travail sur des critères « classants » au niveau de la branche. Il incombe ensuite à l'Entreprise de compléter avec la cotation de l'emploi et sa classification.

Christophe NOEL indique que, lors d'un entretien disciplinaire, un chef de secteur a répété qu'Arpège étant une formule premium, il se devait d'être exigeant à l'égard des salariés. Réciproquement, l'Entreprise n'est pas exigeante sur l'accueil d'un salarié, sa fiche de poste ou ses conditions de travail. L'exigence envers les salariés est très éloignée de l'exigence avec soi-même. La fiche de poste est basique.

47. Quels sont les corps de métiers dans lesquels ELIOR a le plus de mal à recruter en IDF actuellement ? (Présentation par tableau et entité si possible)

Le tableau ci-dessous est projeté sur l'écran.

IDF NORD	IDF SUD	Arpège	Médico-social	Enseignement	CC	Pénitentiaire
Responsable Préparations Froides	Magasinier Plongeur	Magasinier Plongeur	Cuisinier	Plongeur	Cuisinier	Tous les postes
Second de cuisine	Second de cuisine	Responsable Préparations Froides	Second de cuisine	Responsable Préparations Froides	Chauffeur livreur	
Chef gérant	Responsable Préparations Froides	Barista	Chef de cuisine	Cuisinier	Chef de Production	

Christophe NOEL manifeste sa surprise. Le poste de second de cuisine est recherché dans trois segments de marché. Récemment, deux seconds de cuisine du restaurant **Lenis** souhaitent continuer à travailler au sein du Groupe, mais l'Entreprise n'était pas capable de leur proposer une place. Cela paraît étonnant. La cheffe de secteur n'était peut-être pas au courant des besoins, mais leur suivi paraît normal.

Nathalie DIAS estime que l'Entreprise a souhaité se débarrasser de ces deux salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE considère qu'il s'agit d'un sentiment.

Nathalie DIAS le conteste, assurant s'appuyer des faits.

Christophe NOEL ajoute que ces seconds de cuisine étaient inscrits dans des parcours de chefs, ce qui signifie que l'Entreprise investit de l'argent dans des personnes qui possèdent un potentiel d'évolution.

Takfarinas BENTIFRAOUINE se demande si Christophe NOEL souhaite remettre en cause l'avenant n° 3.

Christophe NOEL fait valoir que l'avenant n° 3 est à géométrie variable en fonction de ce que l'Entreprise veut faire avec le salarié.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait référence aux règles de passation de marché.

Christophe CESBRON observe que Takfarinas BENTIFRAOUINE indique la théorie. Dans la pratique des appels d'offres, chacun sait que l'Entreprise propose un autre poste à des salariés qu'elle souhaite conserver, et ce avant d'appliquer l'avenant n° 3. Il faut admettre cette réalité.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reprend à son compte l'argument susmentionné. Les salariés suivent un parcours de formation et la Direction générale a dégagé des moyens pour financer leurs remplacements. L'Entreprise ayant investi sur ces personnes, elle n'a aucun intérêt à s'en débarrasser.

Christophe CESBRON indique que dans le cas où l'Entreprise investit de l'argent et croit dans un salarié, il paraîtrait justement logique, avant de mettre en place l'avenant n° 3, de déplacer ce salarié sur un site où le contrat est maintenu. Comme Takfarinas BENTIFRAOUINE le sait très bien, l'Entreprise n'est pas dans la légalité dans 100 % des cas.

Takfarinas BENTIFRAOUINE soutient que l'Entreprise ne peut pas favoriser une pratique illégale.

Christophe CESBRON y oppose que c'est une pratique. Les représentants du personnel pourraient la dénoncer à chaque fois ; la Direction serait alors obligée de la reconnaître.

Nathalie DIAS relève les besoins de chefs de cuisine et signale que sur ce même site mentionné par Christophe NOEL, un chef de cuisine est resté chez lui à défaut d'affectation. Des jours de RTT lui ont été imposés le vendredi pour le lundi. L'Entreprise ne fait aucun effort pour les salariés qui souhaitent rester.

Takfarinas BENTIFRAOUINE se dit prêt à étudier ce cas. Le salarié n'est pas parti chez la concurrence.

Nathalie DIAS rapporte les propos entendus par ce salarié : « *Les congés sont à l'initiative de l'employeur, donc tu restes chez toi à partir de lundi.* »

Christophe NOEL confirme ces dires.

Takfarinas BENTIFRAOUINE avance que si une affectation éloignée avait été proposée à ce chef de cuisine, les membres du CSE auraient contre argumenté sur le temps de trajet.

Nathalie DIAS expose autrement la situation : en sa présence, le DR a dit clairement au salarié que pour être chef de cuisine, il fallait accepter de baisser son salaire.

Takfarinas BENTIFRAOUINE demande si le salaire a été baissé.

Nathalie DIAS estime que la situation du salarié est encore pire.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait part de son impression que les élus transforment un seul cas en une pratique généralisée. À chaque fois que des cas individuels sont remontés, les RH les étudient. Parmi 2 500 restaurants, 150 responsables de secteurs et 90 DLR, bien entendu qu'il y a des ratés.

Nathalie DIAS fait valoir qu'à chaque réunion de CSE les membres remontent un ou deux cas.

Takfarinas BENTIFRAOUINE demande si ces cas sont traités.

Nathalie DIAS répond : pas du tout. Elle a envoyé le premier courriel concernant ce chef de cuisine le 31 janvier 2025. À ce jour, ce courriel n'a pas obtenu de réponse, en dépit du fait que Nathalie DIAS en parle très régulièrement à Takfarinas BENTIFRAOUINE. La situation de ce salarié se dégrade *crescendo*.

Takfarinas BENTIFRAOUINE soutient que la Direction tente de corriger les ratés le mieux possible. Demander à un chef de cuisine de rester chez lui ne traduit pas la politique de l'Entreprise. Cette anomalie sera étudiée avec le RH, le DR ou le RS concerné.

Nathalie DIAS déplore que l'Entreprise ne prenne pas soin de l'intégrité physique et morale des salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE conteste cette allégation.

Nathalie DIAS la maintient. Personne ne respecte les salariés. Elle espère qu'une solution sera trouvée rapidement dans ce cas qui l'a encore occupée toute la matinée.

Christophe CESBRON demande à Takfarinas BENTIFRAOUINE de faire confiance aux représentants du personnel lorsqu'ils remontent les problématiques du terrain.

Takfarinas BENTIFRAOUINE réitère ses propos : bien sûr qu'il y a des ratés, la Direction fait en sorte qu'il y en ait le moins possible, etc. Il ne peut pas entendre que l'Entreprise ne respecte pas les salariés.

Christophe CESBRON reformule : certains salariés sont traités en dehors du Code du travail, en dehors des accords d'entreprise et en dehors du règlement intérieur. Bien entendu, cela ne fait pas une généralité. Takfarinas BENTIFRAOUINE est invité à comparer le nombre de courriels reçus sur des dysfonctionnements mois après mois : il est croissant et non décroissant. L'inquiétude provient de là. Les salariés subissent ces dysfonctionnements.

Christophe NOEL observe que la Direction et les membres du CSE ont du mal à se comprendre. Il n'empêche que des pratiques sont récurrentes dans l'Entreprise. Lorsque les collègues disent que des salariés sont maltraités par leur hiérarchie, c'est un fait. Même si ces cas sont marginaux parmi 6 000 salariés, ils ne doivent pas exister. Une mauvaise pratique doit être dénoncée par les organisations syndicales, puis faire l'objet d'un rectificatif de la Direction portant un message très clair : « ces méthodes, on n'en veut plus. » Humainement et légalement, ces pratiques ne sont pas acceptables. Les cas se répètent indéfiniment parce que les pratiques ne cessent pas. Lorsqu'un salarié n'est pas au travail, se retrouve isolé et ne sait pas de quoi son avenir professionnel sera fait, les répercussions sur son état moral sont inévitables. Les personnes qui mettent ces pratiques en place ne sont pas sanctionnées.

Takfarinas BENTIFRAOUINE le conteste. Des sanctions sont prononcées lorsqu'elles sont justifiées. Le Président ne connaît aucun RH ni aucun RS qui se lève le matin pour briser le moral d'un salarié. En revanche, certains appréhendent mal tel ou tel sujet et le rôle de la Direction consiste à faire en sorte que cela ne se répète pas.

Christophe NOEL estime que des managers travaillent consciencieusement et sollicitent les organisations syndicales. Parmi les managers, certains adoptent de mauvaises pratiques.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répète qu'un très bon manager peut rater le traitement d'un sujet. La sanction n'est pas traitée par le prisme du statut, mais par le prisme de la faute qui est commise.

Cyril TOURRIER souhaiterait revenir sur le tableau. Un chiffrage des postes recherchés aurait été plus explicite. En l'occurrence, c'est un peu vague.

Takfarinas BENTIFRAOUINE en convient. La liste des postes à pourvoir est consultable.

Laurent BARBERI pointe une mauvaise pratique sur les CQP. Un plongeur passé cuisinier grâce à un CQP reste plongeur pendant encore un an. Idem pour les seconds de cuisine.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît l'existence de ces pratiques. Le CQP est une réponse à la pénurie des postes cités.

Takfarinas BENTIFRAOUINE identifie deux pistes d'amélioration : en amont, la détection et la recherche de formations, et en aval, le suivi des salariés avec un CQP pour observer ce qu'ils deviennent un an plus tard, accompagné d'une explication dans l'hypothèse où le salarié concerné n'a pas pris un nouveau poste. Mickaël GIRARD croit beaucoup aux CQP, d'où l'idée d'en doubler le nombre tout en prenant en charge les remplacements des salariés partant en formation. L'Entreprise a la volonté de remédier à l'impréparation en cessant les pratiques de dernière minute.

Laurent BARBERI constate que l'explication est souvent manquante.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute que le travail des RH (dans lequel il s'inclut) consiste à garantir un poste au CQP.

Christophe CESBRON précise que les représentants du personnel ne demandent pas des sanctions. Lorsqu'une défaillance est constatée, il y a certainement besoin de recadrer les individus. Un recadrage n'implique pas obligatoirement une sanction. Le reproche pouvant être adressé à l'Entreprise est que certains statuts ne sont pas assez souvent recadrés. Par conséquent, ils peuvent avancer en toute impunité. C'est cela qu'il faut bloquer.

Nabil BATNINI revient sur les corps de métier recherchés. Le salaire n'est pas assez attractif pour fidéliser les salariés, qui sont pourtant motivés. Pour une préparatrice, un magasinier ou un plongeur, les attentes sont nombreuses mais le salaire n'est pas à la hauteur. Au bout de quelques mois, ils quittent l'Entreprise.

Takfarinas BENTIFRAOUINE observe que des salariés partent chez la concurrence dans toute la branche de la restauration collective, quelle que soit l'entreprise. Le salaire n'en est pas forcément la cause.

Nabil BATNINI est pourtant de cet avis : quand on se lève le matin, c'est pour gagner un salaire.

La séance est suspendue de 12 heures 10 à 13 heures 15.

48. Quels sont les prestataires et fournisseurs avec lesquels ELIOR est en appel d'offres ? (Question déjà posée en août 2025 [Q.16] et la Direction a dit qu'elle le saurait fin septembre 2025.)

Takfarinas BENTIFRAOUINE signale qu'Alexandre CALVANO, Directeur des Achats pour la restauration, a repris des négociations tarifaires avec tous les prestataires.

Par ailleurs, un seul appel d'offres est à signaler. Il porte sur la maintenance des véhicules réfrigérés, qui sont désormais acquis en propre. Petit Forestier et Fraikin sont les deux prestataires en lice, mais étant donné qu'Elior ne recourt plus à Petit Forestier pour les locations, l'offre de Fraikin est étudiée de près. Il n'y a pas d'autre appel d'offres en cours.

Fabienne ILHI s'enquiert de la périodicité des négociations tarifaires.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'elles ont lieu tout au long de l'année. Alexandre CALVANO sollicite énormément de rendez-vous à la rentrée de septembre.

**49. Quel est le turn-over par périmètre sur 2025 et depuis début 2025 à maintenant ?
Par tableau si possible pour une meilleure lecture.**

Le tableau est projeté sur l'écran.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait observer une différence significative entre l'Île-de-France et la province. En Île-de-France, le turn-over ressort à 15,16 % à fin août, une valeur traduisant fortement l'impact des nouveaux marchés (Epône). Cependant, le taux avoisine les 50 % sur la première année et représente un sujet d'attention majeur.

Le turnover global de l'Entreprise avoisine les 20 %. La première année, il se situe aux alentours de 60 %. Par segment de marché :

- Médico-social : 26 %
- Pénitentiaire : 28,5 %
- Nord Entreprises : 13,13 %
- Enseignement : 15,19 %
- Arpège : 13,84 %

Au niveau de toute la restauration collective en France, le turnover atteint 18,2 % sur douze mois, contre 15,16 % pour la DO Île-de-France d'Elior.

Christophe MALHERBE s'enquiert de l'explication d'un turnover aussi élevé sur le segment médico-social.

Takfarinas BENTIFRAOUINE mentionne la nature de l'activité médico-sociale et les conditions de travail : le travail des week-ends, les coupures, les journées de 10 heures.

Christophe MALHERBE résume : le travail n'intéresse pas les salariés, qui partent.

Julie COLLANGE BARBIER indique qu'historiquement ni les coupures ni les journées de 10 heures n'existaient sur le marché médico-social. L'Entreprise trouvait plus facilement du personnel. Les conditions n'ont jamais été optimales, mais les petites journées compensaient. Depuis que tout le personnel est passé en 10 heures, ils cumulent beaucoup d'inconvénients : coupures, grandes journées, week-end, conditions de travail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne que les salariés en 10 heures bénéficient de trois jours de repos consécutifs.

Julie COLLANGE BARBIER, en tant que gérante d'un site, témoigne des difficultés de recrutement affrontées au moment du passage en 10 heures. Les trois jours de repos consécutifs n'intéressent pas les femmes avec des enfants qu'il faut aller chercher à l'école et faire garder. Les journées de 10 heures sont difficilement conciliables avec la vie de famille.

Takfarinas BENTIFRAOUINE lui demande si elle a perdu des salariés.

Julie COLLANGE BARBIER répond qu'elle en a perdu quelques-uns à cause de cela. Elle estime que c'est un frein sur le marché médico-social.

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque l'arrivée de Giovanni DE MATTEIS sur ce périmètre. Parmi les sujets qu'il traitera, la communication sur les métiers du médico-social pourrait par exemple intéresser les intermittents qui souhaitent passer en 12/12. Certes, la journée de 10 heures ne fait pas partie des facteurs d'attractivité.

Julie COLLANGE BARBIER se remémore l'existence d'une passerelle entre l'enseignement et le médico-social, précisément pour faire passer des intermittents à temps plein, moyennant deux jours de découverte et deux jours de formation. Cette pratique a dû se perdre. Les régimes, les produits mixés et globalement la nature de la prestation sont un peu bloquants en médico-social.

Takfarinas BENTIFRAOUINE signale que des efforts de communication sont déjà accomplis par Céleste GAUVRIT sur le marché pénitentiaire. Comme les freins à l'attractivité sont relativement similaires, Giovanni DE MATTEIS pourrait s'en inspirer. La communication est en tout cas l'un de ses premiers enjeux.

Christophe NOEL relève un effectif total de 5 831 salariés pour la DO IDF.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise : la DO IDF comptait 5 831 CDI à fin août puisque le turn-over est calculé uniquement à partir des CDI. Le calcul ne tient pas compte des avenants n° 3 ; le turn-over traduit réellement les départs vers l'extérieur.

Christine DELAISE observe que le turnover a fortement augmenté puisqu'il atteignait 10 % avant le Covid.

Takfarinas BENTIFRAOUINE met en exergue la dégradation de deux indicateurs post-Covid : le turnover et l'absentéisme, qui augmentent partout et dans tous les statuts.

50. Est-ce que la direction va distribuer des livrets physiques d'intégration en cas de reprise de contrat, aux nouveaux salariés ? (Comme le font déjà les concurrents : API, Compass, etc.)

Chloé MAILLAND fait part de la réponse qu'elle a reçue : les livrets sont distribués.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que le livret d'intégration servira à toute nouvelle personne rejoignant l'Entreprise.

51. Dans le cadre de la RSE, est-ce que la direction va remplacer les voitures de service actuelles par des voitures électriques ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque l'audit RSE en cours. Les indicateurs de baisse de l'empreinte carbone et des déchets ne sont plutôt pas mauvais. La validation de l'organisme indépendant est attendue avant la publication du rapport annuel.

Le véhicule à moteur électrique fait l'objet d'énormément de changements législatifs et techniques. Elio sera obligée de prendre cette orientation parce qu'une modification de l'avantage en nature pour les véhicules de fonction est annoncée, de même qu'un taux minimum de véhicules électriques dans la flotte automobile, mais une telle transition se prépare. Elle commencerait potentiellement avec les véhicules de service dont le kilométrage est faible. L'offre est en train de changer puisque des constructeurs se réorientent vers le moteur hybride. La technologie évolue tellement vite que l'Entreprise ne préfère pas se précipiter vers l'achat de véhicules qui deviendraient obsolètes dans deux ans. En tout cas, il y a une volonté. Le sujet est suivi par le service RSE et le service de gestion de la flotte automobile.

Julie COLLANGE BARBIER, notant qu'Elio possède déjà des véhicules électriques, suggère de poser la question à ceux qui s'en servent. La solution électrique ne paraît pas pertinente pour des RSC et DSC qui, redoutant de ne pas arriver à l'heure à cause des embouteillages, préfèrent ne pas activer le chauffage en plein hiver. Les métiers sont déjà suffisamment stressants.

Takfarinas BENTIFRAOUINE juge nécessaire d'anticiper la législation, qui finira par devenir contraignante.

Julie COLLANGE BARBIER croit aux futures évolutions technologiques. Pour le moment, les Zoé ne sont pas efficaces.

Takfarinas BENTIFRAOUINE note qu'il existe des véhicules plus compétitifs.

Julie COLLANGE BARBIER considère qu'il faut laisser le temps au marché d'évoluer.

Takfarinas BENTIFRAOUINE acquiesce. En temps voulu, il conviendra de donner des explications aux salariés amenés à utiliser ces véhicules-là, notamment en termes de recharge. Certains véhicules ont déjà une autonomie élevée (entre 300 et 350 kilomètres).

Christophe NOEL s'interroge sur la stratégie de l'Entreprise par rapport à la future législation. En dépit des contraintes susmentionnées, elle devra être respectée. Un plan d'action devra répondre à plusieurs questions. Quel type de véhicule ? Quel calendrier ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que l'Entreprise est vraiment perdue face aux constants revirements législatifs. En plus de cet aspect, il convient de ne pas négliger l'application et la maintenance. Elio avance petit à petit en analysant à la fois son parc automobile, les possibilités techniques et la législation.

Frédéric CARON souligne l'effort accompli sur le catalogue des véhicules. Aujourd'hui, chaque palier comporte 90 % de véhicules dotés d'un moteur hybride et au moins un véhicule doté d'un moteur 100 % électrique. Désormais, ces efforts doivent se concentrer sur les véhicules de service, dont le palier a fondu comme neige au soleil : il ne comporte plus que des « équivalents ».

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque à nouveau la restriction de l'offre.

52. Quels sont les changements pour les salariés pour leur contrat de travail (Exemple les RTT) lorsqu'ils changent d'enseigne dans le groupe ? Exemple : Un restaurant Arpège devient ELIOR Entreprise ou l'inverse.

- **Est-ce que les salariés peuvent refuser de passer ELIOR Entreprise s'ils sont d'Arpège ? Et vice versa ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les JRTT sont fixés par marché.

Christophe NOEL fait part des questions assez récurrentes des salariés sur le nombre de JRTT auquel ils sont éligibles, sachant qu'un certain nombre de restaurants passent actuellement d'un segment à l'autre.

Par ailleurs, des salariés attachés à leur enseigne souhaiteraient continuer à travailler pour la même.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond en deux temps à cette question à tiroirs.

Concernant les RTT, les salariés présents avant l'entrée en vigueur du nouvel accord sur le temps de travail conservent leurs acquis.

Par exemple, un salarié d'Arpège bénéficiera de 6 +2 jours contre 8 +2 jours auparavant, mais il conservera des JRTT acquis sans contrepartie de temps de travail puisqu'il appartient à un groupe fermé qui existait avant l'entrée en vigueur de l'accord.

De même, pour un salarié venant d'Elior Entreprises, le régime de travail passera de 9 +2 à 6 +2, mais les trois jours acquis sont conservés sans contrepartie de temps de travail.

Quant aux salariés arrivés entre-temps (ex-ELRES), ils bénéficieront du régime de RTT du nouvel accord, soit sur le marché entreprises à 6 +2, soit sur le segment enseignement ou médico-social à 3 +2 à condition d'être en CDI.

Concernant le passage d'un marché à l'autre, la RTT n'est pas une prime, mais la récupération d'un temps travaillé. Sur le marché entreprises, le salarié est à 6 +2 parce qu'il travaille 35 heures 30. S'il passe sur un marché d'enseignement ou médico-social, il bénéficiera de 3 +2 JRTT mais travaillera 35 heures. Selon le cas, l'Entreprise demandera de travailler un peu plus ou un peu moins moyennant la contrepartie en nombre de JRTT. C'est un équilibre entre le temps de travail et la récupération. Tout ce qui n'est pas payé prend la forme de récupérations. Telle est la logique du passage d'un marché à l'autre.

Cyril TOURRIER évoque le site de la RATP.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique une négociation distincte des accords de substitution. Enfin, Arpège n'est pas une entité juridique à part. La deuxième question renvoie à la politique de gestion de la mobilité.

Laurent BARBERI suppose qu'un salarié d'Arpège qui passe chez Elior Entreprises bénéficiera de 11 JRTT s'il travaille aux horaires d'Elior Entreprises.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise qu'après harmonisation, les horaires seront identiques entre Entreprises et Arpège qui relèvent du marché Entreprises dans sa globalité. Les salariés seront payés sur la base de 34 heures 50 et travailleront 35 heures 30 pour bénéficier du même

nombre de JRTT. Par ailleurs, un salarié venant d'Arpège conservera ses 2 jours acquis sans contrepartie de temps de travail.

Dans le même restaurant, deux ou trois régimes de travail différents peuvent actuellement coexister. À partir du 1^{er} janvier, tous les employés du même site dépendront du même régime. En parallèle, les JRTT acquis seront conservés.

Nabil BATNINI s'enquiert de l'utilisation d'un logiciel pour harmoniser les pointages afin d'éviter les réclamations.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le paramétrage est en train d'être effectué. Ce n'est pas l'entité juridique mais l'appartenance à un marché qui détermine le régime de travail.

Nabil BATNINI espère que les changements de marché ne provoqueront pas des anomalies et que l'Entreprise est prête pour l'année prochaine.

Takfarinas BENTIFRAOUINE cite les équipes mobilisées sur ce sujet : les juristes, les RH, la Paie, le SIRH.

Valérie LOUNIS s'enquiert des éventuels problèmes rencontrés pour les salariés qui sont déjà passés d'Elior Entreprises à Arpège.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il n'y a pas eu de problème. En résumé, il a été décidé d'harmoniser les régimes de travail sans revenir sur les acquis.

53. Merci de nous donner le listing à jour des gestionnaires de paie et de leur périmètre

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que l'organigramme a été transmis. Le périmètre n'est pas mentionné parce que la Direction ne souhaite pas que les gestionnaires de paie soient sollicités directement par téléphone, comme elle l'a déjà expliqué.

54. Ouverture-Fermeture à trois mois/Renouvellement des contrats sous format Excel (tableau dynamique)

Le fichier a été transmis.

OUVERTURES DE SITES ENTRE LE 01/10/24 et le 30/09/25								
NG 6 A	Libellé NG 6	NG 7 A	Libellé NG 7	NG 8 A	Libellé NG 8 A	Numero du C	Nom du CDPF	Date ouverture du
A60465A	DR IDF ENS	A70402A	SECTEUR CAIL	A8Q065A	ECOLE CHARLES PEGUY BOBIGNY	065028	ECOLE CHARLES-PEGUY BOBIGNY	21/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70428A	CENTRAL DR I	A86277A	HSITE OUVERTURE DR ENS IDF NORD	001591	HSITE OUVERTURE DR ENS IDF NORD	08/09/2003
A60465A	DR IDF ENS	A70541A	SECTEUR NAL	A8Q052A	INSTITUT JEANNE D'ARC MONTRouGE	064965	INSTITUT JEANNE D'ARC MONTRouGE	01/09/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70542A	SECTEUR ECK	A8M954A	INST STE THERESE MONTGERON	064440	INSTITUTION SAINTE THERESE MONTGERON	01/10/2024
A60465A	DR IDF ENS	A70542A	SECTEUR ECK	A8M955A	ENC BLOMET	064446	ENC BLOMET	04/11/2024
A60465A	DR IDF ENS	A70542A	SECTEUR ECK	A8M955A	ENC BLOMET	064447	ANNEXES ENC BLOMET	04/11/2024
A60465A	DR IDF ENS	A70542A	SECTEUR ECK	A8M955A	ENC BLOMET	065178	PRODUCTION LIVRES BLOMET	01/10/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70542A	SECTEUR ECK	A8M956A	RL ENC ST JEAN	064445	RL ENC ST JEAN	04/11/2024
A60465A	DR IDF ENS	A70542A	SECTEUR ECK	A8Q090A	COLL DES BERNARDINS	065125	COLL DES BERNARDINS PARIS	15/09/2025
A60465A	DR IDF ENS	A72555A	SECTEUR MOL	A8Q089A	INST ST COLOMBAN SERRIS	065121	INST ST COLOMBAN SERRIS	01/09/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70826A	SECTEUR WYI	A8Q023A	CENTRE DE VACANCES NACEL PARIS	064892	CENTRE DE VACANCES NACEL	06/07/2025

FERMETURES DE SITES ENTRE LE 01/10/24 et le 30/09/25

NG 6 A	Libellé NG 6 / NG 7 A	Libellé NG 7 / NG 8 A	Libellé NG 8 A	Numero du C	Nom du CDPF	Date fermeture du restaurant
A60465A	DR IDF ENS	A70402A	SECTEUR CAIL A87659A	044340	ECOLE ASSOMPTION LUBECK PARIS	31/07/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70402A	SECTEUR CAIL A87659A	044710	ECOLE ASSOMPTION LUBECK PARIS	31/07/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70541A	SECTEUR NAL A8M429A	062982	COLLEGE LYCEE EPIN*	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70544A	SECTEUR DUR A81729A	042879	ECOLE EDUC.SPEC.VERSAILLES*	30/06/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70550A	SECTEUR MAT A82581A	008147	LYC TEILHARD DE CHARDIN ST MAUR	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70550A	SECTEUR MAT A82581A	008148	LYC TEILHARD DE CHARDIN ST MAUR	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70550A	SECTEUR MAT A8E791A	049107	COLL STANISLAS PARIS	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70550A	SECTEUR MAT A8E791A	049197	COLL STANISLAS PARIS	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A70550A	SECTEUR MAT A8E791A	063871	COLL STANISLAS PARIS	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A72555A	SECTEUR MOL A87083A	045688	ECOLE DU SACRE CŒUR MONTEREAU FAULTYONNE	04/07/2025
A60465A	DR IDF ENS	A7E003A	SECTEUR LER A81754A	003708	INST ST MARTIN PALAISEAU	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A7E003A	SECTEUR LER A81754A	061643	INST ST MARTIN PALAISEAU	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A7E003A	SECTEUR LER A84940A	000815	LYC HOTELIER JEAN DROUANT PARIS	31/08/2025
A60465A	DR IDF ENS	A7E003A	SECTEUR LER A8E727A	048488	INST BAGUER ASNIERES SUR SEINE	31/12/2024

55. Merci de nous fournir la liste des contrats en appel d'offres (gagnés et perdus) depuis janvier sous format Excel.

- Merci de nous fournir le listing à jour des sites d>IDF dont les chauds bouillants, sous format Excel et intégrant les droits d'accès aux sites.
- Merci de nous transmettre les listings des sites, ainsi que les adresses mail des DSC, RU, RRH, DRH et DG de l'ensemble des secteurs d'activité privés et des collectivités en Île-de-France ?
- Nous demandons la liste de tous les sites satellites liés aux cuisines centrales, à jour, avec les coordonnées.
- Merci de nous fournir la liste des sites qui sont ouverts 7 jours sur 7.
- Merci de nous fournir la liste des postes à pourvoir dans le groupe

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les listes ont été communiquées par courriel.

Marina COTTIN signale que les listes de sites ne sont pas actualisées. Les mêmes fichiers ont été renvoyés. Tous les sites fermés y figurent. Des responsables de satellite mentionnés sont partis. Le CSE ne peut pas travailler avec des données obsolètes.

Par ailleurs, Marina COTTIN sollicite depuis longtemps la liste des salariés de la tour de Créteil avec leurs adresses électroniques. Elle n'arrive pas à communiquer avec les services pour savoir quels sont les salariés présents. Il lui faut un moyen de communication pour les œuvres sociales (chèques cadeaux, chèques vacances).

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait référence à un canal Teams avec les documents à jour.

Christophe NOEL souhaiterait recevoir un organigramme pyramidal de Chaud Bouillant.

56. Merci de nous fournir les effectifs à jour par statut, par marché ➤ Nombre d'embauches et de départs par statut

Le fichier Excel est projeté sur l'écran (cf. page suivante).

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'Elior Restauration France comptait 6 140 salariés au 30 septembre 2025.

Nombre salarié présents au 30/09/2025 société Elior Restauration France (150)

Region	CSP	Total
ACCORDS COMMERCIAUX	Cadres	1
Total ACCORDS COMMERCIAUX		1
ARPEGE	Ag mait et Technic	222
	Cadres	50
	ETAM	687
Total ARPEGE		959
AUTRES DEPENSES MO	ETAM	1
Total AUTRES DEPENSES MO		1
DIVERS	Ag mait et Technic	1
Total DIVERS		1
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	Ag mait et Technic	26
	Cadres	6
	ETAM	44
Total DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES		76
DR CENTRE OUEST	Cadres	1
	ETAM	1
Total DR CENTRE OUEST		2
DR DIVERS IDF ENT	Ag mait et Technic	5
	Cadres	5
	ETAM	5
Total DR DIVERS IDF ENT		15
DR ENS CC IDF	Ag mait et Technic	131
	Cadres	42
	ETAM	1223
Total DR ENS CC IDF		1396
DR IDF ENS	Ag mait et Technic	165
	Cadres	36
	ETAM	703
Total DR IDF ENS		904
DR IDF MS	Ag mait et Technic	84
	Cadres	5
	ETAM	210
Total DR IDF MS		299
DR IDF NORD ENT	Ag mait et Technic	205
	Cadres	25
	ETAM	624
Total DR IDF NORD ENT		854
DR IDF SUD ENT	Ag mait et Technic	222
	Cadres	40
	ETAM	846
Total DR IDF SUD ENT		1108
DR NORD NORMANDIE	Cadres	1
Total DR NORD NORMANDIE		1
DR NOUVELLE AQUITAINE	Ag mait et Technic	1
	ETAM	1
Total DR NOUVELLE AQUITAINE		2
DR OCCITANIE	Ag mait et Technic	1
Total DR OCCITANIE		1
DR PENITENTIAIRE	Ag mait et Technic	85
	Cadres	6
	ETAM	16
Total DR PENITENTIAIRE		107
DR VALLEE DU RHONE AUVERGNE	Ag mait et Technic	1
Total DR VALLEE DU RHONE AUVERGNE		1
STRUCTURE DO IDF	Ag mait et Technic	21
	Cadres	67
	ETAM	1
Total STRUCTURE DO IDF		89
STRUCTURE DO PROVINCE	Ag mait et Technic	2
	Cadres	3
Total STRUCTURE DO PROVINCE		5
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	Ag mait et Technic	169
	Cadres	131
	ETAM	18
Total STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU		318
Total général		6140

57. Données économiques-données RH avec les effectifs de tous les personnels externes (détachés, intérim et des sociétés externes)

Julie COLLANGE BARBIER requiert l'extraction des heures supplémentaires par site, que le CSE ne reçoit plus depuis le passage à Kronos.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que les équipes de contrôle de gestion sociale travaillent à fiabiliser les données remontant de Business Object, qui a été alimenté. Sur HR Access, il n'y a pas d'extraction automatique.

Julie COLLANGE BARBIER mentionne également les entrées/sorties et les mutations. Les données RH étaient plus complètes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'engage à communiquer *a minima* les embauches, les départs et les effectifs chaque mois. Pour le reste, il propose des extractions à la demande. Il ne désespère pas de récupérer des extractions automatiques sur Business Object.

Takfarinas BENTIFRAOUINE aborde la partie économique.

Le fichier est projeté sur l'écran.

Le chiffre d'affaires cumulé à fin septembre s'élève à 644 millions d'euros, en avance de 1,4 million d'euros versus N-1, mais en retard de 5,8 millions d'euros par rapport au budget. La tendance est similaire sur le seul mois de septembre avec un CA de 63 millions d'euros, en avance de 1 million d'euros versus N-1, mais en retard de 1,3 million d'euros par rapport au budget.

La contribution nette cumulée à fin septembre s'élève à 29,914 millions d'euros, en avance de 1,3 million d'euros par rapport au budget et de 5,6 millions d'euros versus N-1.

Aussi, la croissance de chiffre d'affaires n'est pas très significative, mais le résultat net est en avance dans les deux référentiels. Rapportés au CA, les frais demeurent à peu près équivalents. La tendance globale se retrouve dans les différentes DR.

58. Quel est le chiffre d'affaires de l'entreprise sur le mois d'octobre 2025 ? Comparatif à N-1

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que le CA d'ERF sera envoyé.

59. Questions diverses

* Nabil BATNINI observe une dégradation du service RH et s'enquiert des pistes d'amélioration pour accélérer la communication.

Fabienne ILHI ajoute que les courriels envoyés n'obtiennent pas de retour.

Christophe NOEL constate que le temps de réaction varie d'une RRH à l'autre. Certaines sont réactives. Avec d'autres, de multiples relances sont nécessaires. Il faut même parfois mettre la

ligne hiérarchique en copie pour être certain d'obtenir une réponse, ce qui est dommage lorsqu'il s'agit d'une question basique.

Valérie LOUNIS ajoute que cela dépend aussi des périmètres.

Takfarinas BENTIFRAOUINE salue le fait que, pour cette fois, les élus ne généralisent pas. Lui-même compte énormément sur le nouveau responsable RH du médico-social et la nouvelle responsable pour l'IDF Sud qui a apporté pleine satisfaction sur le segment de l'enseignement. Les changements de logiciel donnent plus de travail aux RH, mais les sollicitations ponctuelles sur la paie deviennent peu à peu moins importantes qu'au moment de la bascule. Un travail de montée en compétence des gestionnaires RH est entrepris pour qu'ils deviennent des vrais adjoints. Ils constituent le vivier de demain.

Christophe NOEL déplore que l'Entreprise impose des changements sans anticiper la surcharge de travail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que tout changement demande malheureusement un temps d'adaptation. Chaque collaborateur RH est accompagné au minimum par un recruteur, un apprenti et un gestionnaire RH.

* Fabienne ILHI s'enquiert de la marche à suivre lorsqu'un RU ne reçoit pas les PV d'instance (CSEC, CSSCT et comptes rendus RP).

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que son assistante envoie les PV validés sur les sites. Le RU est invité à prendre contact avec son RRH. Takfarinas BENTIFRAOUINE s'engage à vérifier la liste de diffusion avec son assistante.

* Samira QUETIL s'enquiert des suites données aux entretiens annuels

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que tous les comptes rendus d'entretien sont récupérés par les équipes de développement RH. La revue s'effectue en cascade. La revue des talents commencera à la mi-mars.

*Fabienne ILHI souhaiterait savoir si les préfectures de police sont en appel d'offres.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond : pas à sa connaissance.

* Chloé MAILLAND signale qu'elle enverra une convocation à une séance CSE extraordinaire dédiée aux inaptitudes.

La séance est levée à 14 heures 30.

Marina COTTIN

Secrétaire du CSE



Takfarinas BENTIFRAOUINE

Président de séance du CSE



Le procès-verbal de la séance du CSE du 7 novembre 2025 (suite du 28 octobre 2025) a été approuvé à la majorité lors de la réunion de CSE du 27 novembre 2025 (26 voix favorables et 6 abstentions).