

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
D'ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE
DE L'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE
DU LUNDI 22 SEPTEMBRE 2025**

A AFFICHER

La réunion débute à 9 heures.

Sont présents en séance :

Direction

Zeid MAKHZOUM

William ABRAHAM

Takfarinas BENTIFRAOUI

Shirley PERES

Anne-Sarah DUVAL

Président

Responsable Relations sociales

DRHO

DRHO — Siège

Experte en gestion et administration de la paie

Titulaires

• *Agents de maîtrise*

Éric PINTENET

Julie COLLANGE BARBIER

Franck MATHIEU

Samira QUETIL

Laurent TABARD

Nathalie DIAS MACIEL E CUNHA

CFDT

CFE-CGC

CFE-CGC

CFE-CGC

CFE-CGC

SAP RC

• *Employés*

Houria BOUTARFA

Marina COTTIN

Hawari NEMA

Cyril TOURRIER

Frédéric ALVES

Huguette CABARRUS

Claudia COQUIN

Christophe NOEL

Christophe COPPET

Awa TRAORE

Nathalie MARVILLE

Ousmane SOW

CFDT

CFDT

CFDT

CFDT

CFTC

CFTC

CFTC

CFTC

CGT

CGT

FO

FO

Karima ASSTITO	SAP RC
Sandrine RICHARD	SAP RC
Omar IHERTI	SAP RC
Sabrina RAHALI	SAP RC
Saloum Khalil SARR	SAP RC

Suppléants

- *Agents de maîtrise*

François GRONDEUX	CFE-CGC
Christophe MALHERBE	CFE-CGC
Marie-Ange RENAUD	CFE-CGC

- *Employés*

Hela KHALFAOUI	CFDT
Maya CAMARA	CFTC
Nabil BATNINI	CGT
Imam ULKUSEVEN	SAP RC

Représentants syndicaux

Grace MOURA	CFDT
Ana Rosa CORREIA	CGT
Patricia MATHON	SAP RC

Sont absents excusés :

- *Cadres*

Frédéric CARON	CFE-CGC
Nathalie MENAGE	CFE-CGC
Christophe VOLAT	CFE-CGC

- *Agents de maîtrise*

Christine DELAISE PEYRINAUD	CFE-CGC
-----------------------------	---------

- *Employés*

Salim MERIBOUTE	CFDT
Fabienne ILHI	CFDT
Abdul CISSE	CFTC
Georges VAUDRAN	CGT
Frédéric PALDAUF	SAP RC
Carole MARCHAND	SUD

Représentants syndicaux

Chrystelle FASSLER	CFE-CGC
Christophe CESBRON	CFTC

ORDRE DU JOUR

1.	Préalables	8
2.	Approbation des procès-verbaux.....	9
3.	Vote pour l'arrêt des effectifs pour l'attribution des bons cadeaux au 17 octobre 2025	9
4.	Vote pour un montant de 90 euros pour l'attribution des bons cadeaux.....	10
5.	Vote d'un représentant de proximité en remplacement de Monsieur Alban VANOTI	10
6.	Point de situation sur Epône.....	11
7.	Quand la Direction organisera-t-elle la formation RSE comme prévu sur les accords ?	11
8.	Information sur le remplacement de monsieur Cédric GOUDOU.....	12
9.	Information sur le départ et le remplacement de Madame Cécile BOULAY	13
10.	Nous demandons l'intervention de Mme Cécile BOULAY, responsable DAP, afin d'éclaircir les difficultés rencontrées par les salariés dans la lecture et la vérification de leurs bulletins de paie et soldes de tout compte. Il est important de rappeler que pour les salariés, la compréhension de ces documents peut s'avérer complexe en l'absence de détails explicites. Une présentation plus pédagogique et détaillée permettrait de limiter les incompréhensions et d'instaurer davantage de transparence.	13
11.	Quel code pointage doit être utilisé sur Kronos pour pointer la journée senior ?	18
12.	Information sur les travaux du siège	18
13.	Elior et Derichebourg Multiservices ont uni leurs forces pour créer leur propre Centre de Formation d'Apprentis (CFA) au sein de l'Académie by Elior. Ce CFA propose des formations en alternance qui permettent aux apprentis d'intégrer les différentes filiales du Groupe Derichebourg. Sur ce CFA sera-t-il proposé d'autre filiale que la restauration ? Est-ce que celui-ci sera ouvert au personnel Elior Restauration pour un changement de carrière ?.....	20
14.	Bilan des reclassements sur la période estivale.....	20
15.	Point sur les reclassements sur juillet et août 2025 par DR et par secteur : Combien de personnes ont été reclassées ? Combien d'intermittents 12/12 ne l'ont pas été et pour quel motif ?	20
16.	Durant la période estivale, du personnel entreprise et scolaire en détachement se sont retrouvés sur des restaurants médico-sociaux, seuls avec des créneaux horaires à rallonge, assurant la production, le service en étage, les commandes, la plonge et le ménage. Les personnes qui s'occupent du reclassement ne connaissent pas les sites et leurs complexités, ce qui met les salariés dans des difficultés accompagnées de stress. Pourriez-vous remonter les informations au service ?	21
	Toujours dans le système du reclassement, des salariés de Chaud Bouillant ont été détachés sur des postes de cuisinant alors que les salariés de cette DR ne font que de la remise en température dans leur quotidien, là encore le choix des reclassements n'est pas réalisé dans une logique. Quel est le but de cela ?	24
17.	Lors des reclassements, pourrait-il être notifié sur le message de mission le poste à occuper, afin d'éviter de faire déplacer des salariés à des postes qui ne sont pas les leurs (ex. : déplacement d'un cuisinier pour un poste d'EDR...).....	27
18.	Quelles sont les directives de l'entreprise concernant la mise à la retraite des salariés ?	29
19.	Nous avons rencontré des salariés qui vont partir à la retraite dans les 2 ans qui arrivent et n'ont pas bénéficié de la formation à la retraite, ne pourrait-on pas augmenter le nombre de cessions de cette formation en vue des départs à la retraite prévus ?	29
20.	La Direction va-t-elle mettre en place la retraite progressive ? Si oui quelle est la procédure ?	29
21.	Pouvez-vous nous communiquer une estimation du nombre de salariés qui atteindront l'âge légal de départ à la retraite ou qui pourraient liquider leurs droits à la retraite dans les 3 prochaines années, par établissement et par catégorie professionnelle ?	30

22.	Lors d'un départ à la retraite, le salarié bénéficie toujours de la mutuelle WTW ? Doit-il la résilier ou cela se fait automatiquement ? Quels sont les tarifs si celui-ci souhaite la conserver ?.....	31
23.	Merci de nous fournir la liste, l'affectation et le nom des maîtres de stage de tous les apprentis présents sur le périmètre IDF et par DR ?	31
24.	Combien de salariés (par DR) sont suspendus en l'attente du renouvellement de leur carte de séjour ? Concernant les suspensions d'autorisation de travail Combien de salariés sont concernés ? Quels postes sont impactés ? Par qui ces salariés sont-ils remplacés (intérim, détachement, autre) ?	32
25.	Pouvez-vous nous indiquer quel est le service ou la personne au sein de l'entreprise à contacter pour obtenir une autorisation de travail ?	33
26.	Le 1er novembre est un samedi comme le prévoit la convention collective des ex-CSE RATP, ce jour doit être crédité en RC, comment le service paie va gérer les heures RC, elles n'apparaissent plus sur les bulletins de salaire ?.....	34
27.	Des appels à candidatures ont été demandés sur la cuisine centrale de SUCY, quel est le nombre exact ? Pourquoi il n'y a-t-il pas eu de fiches de poste réalisées ?.....	34
28.	Pour le nouveau protocole de sécurité de connexion sur les applications d'Elior, une application qui génère un code doit être installée. Comment vont faire les restaurants qui sont en sous-sol qui ne captent pas ? Chaque code est envoyé pour une session comment vont faire les remplaçants pour se connecter sur la session du gérant quand ils vont le remplacer ? Certains gérants ne veulent pas installer une application sur leur téléphone personnel, avez-vous une solution ?.....	34
29.	Nombre de primes exceptionnelles versées depuis le 1/01/2025, par statuts et par direction régionale	35
30.	Quel est le parcours pour un chef gérant s'il veut évoluer ? Combien de chefs gérant ont évolué depuis le début de l'année 2025 ?.....	36
31.	Concernant les remplacements, que compte faire Elior pour les sociétés d'intérim qui envoient du personnel non qualifié sur les restaurants ?.....	36
32.	Merci de nous fournir le cahier des charges pour les sociétés d'intérim ?.....	37
33.	Est-ce que l'intérim Derichebourg fournit les tenues ?.....	37
34.	Les salariés de TF1 ont-ils perçu la prime de reconduction de contrat ? Si oui, combien de salariés sont concernés, et pour quel montant ?	38
35.	Les salariés de Bouygues Telecom Technopole ont-ils perçu la prime de reconduction de contrat ? Si oui, combien de salariés sont concernés, et pour quel montant ?	38
36.	Suite aux nouveaux contrats avec La Poste, est-ce que Elior a prévu d'installer des frigos connectés à la place de la cuisine sur place ?	38
37.	Combien de mobilités faites via la version papier ou lors d'entretien verbal avec le RU depuis le 01/01/2025 ?.....	38
38.	Un salarié permettant à l'entreprise de signer un contrat bénéficie-t-il d'une prime ? Si oui, quel est le montant de la prime ?	38
39.	Quel est le coût pour le groupe Elior de son partenariat avec IBM concernant la création de « l'Agent AI & Data Factory » ?	38
40.	Pourquoi les tournants n'ont-ils pas de façon systématique un téléphone portable et une voiture de service ?	39
41.	Présentation du CR de la dernière commission logement (en PJ à cet envoi)	39
42.	Dans l'offre de formation, il existe une formation pour l'apprentissage de la langue française. Cette formation est très basique, pourquoi ne pas mettre en place un ou des modules s'adressant à des personnes qui souhaiteraient avancer plus en avant dans la maîtrise du français ?	42
43.	Merci de nous communiquer l'organigramme ERF IDF avec les coordonnées (téléphone, mail, adresse) ?	43

44.	Ouverture-Fermeture à trois mois/Renouvellement des contrats sous format Excel (tableau dynamique)...	43
45.	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 et les sites chauds bouillants sous format Excel et intégrant les droits d'accès aux sites 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	44
46.	Données économiques-données RH avec les effectifs de tous personnels externes (détachés, intérim et les heures supplémentaires des sociétés externes)	44
47.	Quel est le chiffre d'affaires de l'Entreprise sur le mois d'août 2025 (comparatif à N-1) ?	44
48.	Questions diverses.....	48

La séance se tient sous la présidence de Zeid MAKHZOUM.

Zeid MAKHZOUM salue les membres présents et ouvre la séance.

William ABRAHAM procède à l'appel. Il dénombre 22 titulaires, 7 suppléants et 2 représentants syndicaux, soit 29 votants.

Zeid MAKHZOUM annonce les deux invitées à la présente séance : Shirley PERES interviendra au point 12 ; Anne-Sarah DUVAL répondra à la question n° 10 portant sur la compréhension du bulletin de paie.

Zeid MAKHZOUM informe l'instance qu'il a reçu une autre proposition de la part du groupe Elio et a décidé d'y répondre favorablement. À compter du 1^{er} octobre, Zeid MAKHZOUM rejoint une autre division du Groupe et quittera *de facto* ses fonctions de Président du CSEE IDF.

Patricia MATHON constate que ce CSE n'est pas stable.

Zeid MAKHZOUM indique qu'il a apprécié ces derniers mois passés aux côtés des membres du CSE. Dans les échanges, il a trouvé un dialogue sincère et constructif lui ayant permis de mieux comprendre les attentes des élus. Il se dit convaincu que le dialogue social est un élément fondamental, nécessaire au bon fonctionnement de l'Entreprise. Grâce au dévouement et à l'engagement des membres du CSE, l'instance a pu avancer dans un esprit d'amélioration. Il gardera un souvenir très positif de cette expérience et remercie chaleureusement les membres du CSE pour la richesse et l'intensité des échanges avec eux. À partir du mois d'octobre, un autre président prendra le relais.

Marina COTTIN s'enquiert de l'identité de son successeur.

Zeid MAKHZOUM répond que la question sera évoquée.

Marina COTTIN observe que le mois d'octobre est très proche.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que le président définitif sera le nouveau DO de la région IDF, dont le recrutement est en cours.

Patricia MATHON prévient qu'il ne peut pas y avoir de carence pour le rôle de président.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure qu'il n'y aura pas de carence, car le Président, Mickaël GIRARD, délègue son pouvoir.

Zeid MAKHZOUM annonce qu'une personne sera nommée très rapidement et que l'instance recevra cette information.

Huguette CABARRUS comprend que Zeid MAKHZOUM ne quitte pas l'Entreprise.

Zeid MAKHZOUM confirme qu'il reste au sein du Groupe par le biais d'une mobilité interne, mais quitte la restauration collective France. Dans sa Direction régionale, les nombreux mouvements survenus dans la période récente n'ont pas pu être anticipés, c'est pourquoi il assure l'intérim en attendant la nomination d'un nouveau DR. La présente séance est son dernier CSE.

Zeid MAKHZOUM ajoute que l'expérience a été enrichissante pour lui. Les débats lui ont permis de remettre en question sa perception des choses et de progresser.

Christophe NOEL remercie Zeid MAKHZOUM pour son intérim. Les échanges étaient constructifs, même si les deux parties n'étaient pas forcément d'accord. Il serait souhaitable que le prochain intérimaire dure un peu plus longtemps. Pour un discours social pérenne et serein, l'Entreprise doit prendre conscience qu'il faut arrêter de changer les interlocuteurs comme des fusibles. Derrière le dialogue social qui leur tient à cœur, les élus du CSE représentent les salariés, qui attendent beaucoup de leur part et tout autant de la part des représentants de la Direction, qui sont tout de même décisionnaires. Les membres du CSE ne font que remonter les problématiques de terrain. Monsieur DERICHEBOURG doit prendre conscience que la région parisienne compte 6 500 salariés, ce qui requiert de la sérénité dans le dialogue social.

Christophe NOEL souhaite bon vent à Zeid MAKHZOUM dans ses prochaines missions.

Takfarinas BENTIFRAOUINE tient à préciser quelques points. Zeid MAKHZOUM va quitter la présidence parce qu'il change de périmètre. Les réponses apportées ne sont pas celles de Zeid MAKHZOUM, Takfarinas BENTIFRAOUINE ou William ABRAHAM, mais les réponses de l'Entreprise qui sont travaillées par l'Entreprise. Il serait effectivement souhaitable qu'un interlocuteur définitif suive les discussions, mais les réponses de l'Entreprise sont travaillées avec Mickaël GIRARD, le Comex et les autres directeurs régionaux. Le changement de poste de Zeid MAKHZOUM lui retire la présidence. La volonté n'est pas juste de retirer un président au CSE.

Christophe NOEL entend bien et se réjouit à titre personnel de l'évolution de carrière de Zeid MAKHZOUM. Un investissement personnel est engagé dans la continuité. Avant d'être des décisions d'entreprise, les argumentaires sont avancés par les individus qui font face aux membres du CSE, et qui peuvent traiter les dossiers avec plus ou moins d'intensité en fonction de leur sensibilité personnelle. Il convient de le noter dans la perspective du changement d'interlocuteur. À chaque fois, les élus sont obligés de repartir de zéro. En dépit du travail de fond accompli par la Direction, ils sont toujours étonnés que l'un des représentants de la Direction « prenne le point » alors que le sujet a déjà été traité auparavant, ce qui donne l'impression que la Direction ne le tient pas pour acquis. L'instance perd du temps à chaque fois. Ce n'est pas un problème de personne. Pendant ce temps-là, des salariés attendent.

Patricia MATHON invite à ne pas minimiser le rôle du Président du CSE, censé exercer tout pouvoir de décision par rapport aux échanges qui se tiennent en séance, donc ni avant ni après celle-ci. Les décisions prises en CSE sont toutes aussi importantes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que le rôle du Président du CSE n'est pas minimisé. Des décisions sont prises en séance, mais le cœur des sujets est discuté avec la Direction.

Marina COTTIN regrette effectivement de tout recommencer. L'implication du futur interlocuteur est une inconnue, de même que sa capacité à gérer de nombreux périmètres. Si une personne extérieure à l'Entreprise est choisie, elle « prendra des points » chaque mois dans les réunions et les membres du CSE n'obtiendront jamais de réponse. Or le dialogue social est déjà compliqué.

Huguette CABARRUS espère que le futur interlocuteur aura une ancienneté dans l'Entreprise. À défaut, la situation sera encore plus compliquée.

Patricia MATHON espère surtout qu'il s'agira d'un Directeur des opérations traitant toutes les activités.

Marina COTTIN se déclare pessimiste. Le futur interlocuteur devra prendre un temps d'adaptation.

Zeid MAKHZOUM entend ces inquiétudes et estime que l'annonce interviendra rapidement.

1. Préalables

* Patricia MATHON expose un fait impliquant aussi bien la tour Égée que la tour de Créteil. Pendant les congés, les métiers administratifs ont reçu un courriel du service informatique annonçant qu'au 30 septembre, il ne serait plus possible de se connecter sans avoir téléchargé une application pour la sécurité de l'Entreprise (cf. point 28). Il est rappelé qu'une partie de la population ne possède pas de téléphone portable. Nombreux sont ceux qui refusent catégoriquement de télécharger l'application sur leur téléphone portable personnel, notamment par manque d'espace de stockage ou à défaut d'appareil compatible. L'Entreprise est censée fournir les outils nécessaires aux tâches des salariés.

En outre, le 30 septembre correspond à la clôture annuelle. La hiérarchie a été informée de ce problème, mais n'a toujours pas répondu à quelques jours de l'échéance. Il va falloir trouver une parade si la Direction souhaite obtenir les comptes au mois d'octobre. La procédure des SMS de sécurité pourrait être conservée. À partir du 1^{er} octobre, les salariés n'ayant pas téléchargé l'application sur leur téléphone personnel ne pourront plus se connecter.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que le point a été remonté à la DSI. Microsoft impose ce nouveau protocole et l'Entreprise ne peut pas fonctionner sans les outils Microsoft.

Frank MATHIEU requiert une solution temporaire, précisant que sa connexion est bloquée.

* Christophe NOEL, qui s'y était engagé le mois dernier, remet à Takfarinas BENTIFRAOUINE en séance la liste par restaurant des quelque 400 salariés choisissant de conserver la fiche de paie en format papier. Pour chaque salarié ayant adressé une demande en format papier, si cette obligation légale de l'employeur n'est pas honorée au bout de trois mois, l'Entreprise s'expose à une amende de catégorie 3 de 450 euros par fiche de paie et par salarié.

Takfarinas BENTIFRAOUINE prend possession du document.

* Huguette CABARRUS souhaiterait savoir qui est amené à remplacer Cécile BOULAY (cf. point 9). Il n'est en effet pas acceptable que les heures supplémentaires ne soient toujours pas payées depuis le changement de logiciel (au mois de mai).

Takfarinas BENTIFRAOUINE annonce que le remplaçant de Madame Cécile BOULAY arrivera le 5 janvier 2026. Toutefois, le paiement des heures supplémentaires ne faisait pas partie des tâches de Cécile BOULAY. Les problématiques opérationnelles et le traitement des heures supplémentaires incombent aux équipes d'Anne-Sarah DUVAL en Île-de-France et de Mariya TREILLES en province. Elles doivent être remontées au RU, puis aux RH.

Huguette CABARRUS signale que les courriels de son chef de secteur et de son responsable n'ont pas obtenu de réponse de la part du service Paie. Son cas personnel n'est pas isolé.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que Monsieur ABRAHAM a apporté une première réponse sur le cas de Madame CABARRUS, qui est pris en compte par la paie et par les RH.

Huguette CABARRUS manifeste son mécontentement.

Zeid MAKHZOUM comprend que cela mérite peut-être un éclairage supplémentaire et prend le point.

2. Approbation des procès-verbaux

Marina COTTIN indique que l'approbation du PV de la réunion plénière du 2 septembre (suite du 28/08) est reportée en raison des corrections demandées par M. MERIBOUTE.

• Réunion extraordinaire du 27 août 2025

William ABRAHAM propose de retirer le tableau en page 13 au motif qu'il contient une liste nominative des salariés.

Christophe NOEL propose de laisser le tableau en retirant les noms des salariés.

William ABRAHAM en convient. Les intitulés de fonction peuvent y figurer.

Zeid MAKHZOUM confirme que ces éléments sont habituellement communiqués dans le cadre d'une reprise d'activité.

<i>Pour : 21</i>	<i>Abstentions : 8</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 27 août 2025 est approuvé par 21 voix favorables et 8 abstentions.

• Réunion plénière du 28 août 2025

<i>Pour : 21</i>	<i>Abstentions : 8</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion plénière du 28 août 2025 est approuvé par 21 voix favorables et 8 abstentions.

3. Vote pour l'arrêt des effectifs pour l'attribution des bons cadeaux au 17 octobre 2025

Marina COTTIN explique que la date du 17 octobre est retenue pour que les salariés dont le CDD se termine pendant les vacances de la Toussaint reçoivent des bons cadeaux. Tous les salariés présents au 17 octobre sont éligibles.

Ana Rosa CORREIA soumet l'hypothèse d'un salarié arrivant le 18 octobre.

Marina COTTIN précise que, comme l'an dernier, les salariés entrant dans les effectifs entre le 18 octobre et Noël pourront présenter leur fiche de paie. En revanche, tous ceux arrivant après Noël ne recevront pas de bon cadeau.

Christophe NOEL se réfère à la législation. Jusqu'à la date de l'évènement (donc Noël), le salarié peut prétendre aux bons cadeaux offerts par le CSE dès lors qu'il prouve son appartenance à l'Entreprise à ce moment-là.

<i>Pour : 29</i>	<i>Abstentions : 0</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

L'arrêt des effectifs pour l'attribution des bons cadeaux au 17 octobre 2025 est approuvé à l'unanimité.

4. Vote pour un montant de 90 euros pour l'attribution des bons cadeaux

Julie COLLANGE BARBIER, trésorière, propose d'ajouter 10 euros au montant des chèques cadeaux de Noël, ce qu'autorisent les comptes du CSE. Il aurait été possible d'ajouter 20 euros, mais les élus ont préféré conserver 10 euros par salarié pour éventuellement financer d'autres loisirs en 2026.

Christophe NOEL souhaiterait savoir si un point sur les dépenses pour les œuvres sociales du CSE est prévu d'ici la fin de l'année.

Julie COLLANGE BARBIER répond par l'affirmative. Avant de proposer un montant de 90 euros pour les bons cadeaux, la liste de toutes les ventes de billetterie du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025, première année d'activité pleine, a été extraite.

<i>Pour : 29</i>	<i>Abstentions : 0</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le montant de 90 euros pour l'attribution des bons cadeaux est approuvé à l'unanimité.

5. Vote d'un représentant de proximité en remplacement de Monsieur Alban VANOTI

William ABRAHAM précise qu'Alban VANOTI était un représentant de proximité issu du CSE.

Julie COLLANGE BARBIER rectifie l'intitulé du point : il n'est pas question d'un vote, mais d'une désignation par les organisations syndicales.

Takfarinas BENTIFRAOUINE donne la lecture d'un courriel de Frédéric CARON :

« Monsieur le Président du CSEE IDF Elior Restauration France, à la suite de la démission d'Alban VANOTTI de l'entreprise Elior Restauration France et à la perte de son mandat de représentant de proximité faisant partie des 80 % parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEE IDF désigné par les organisations syndicales, la CFE-CGC désigne à partir du 22 septembre 2025 Madame Christine DELAISE à ce poste. »

6. Point de situation sur Epône

Zeid MAKHZOUM précise l'objet du point : communiquer l'évolution des reclassements en cours.

Takfarinas BENTIFRAOUINE communique la situation au vendredi 19 septembre à 17 heures. Sur 67 salariés concernés, 8 sont arrivés en fin de contrat et 12 sont arrêtés jusqu'à fin septembre 2025. À date, 44 salariés sur 47 ont reçu une proposition de repositionnement : 25 d'entre eux l'ont acceptée et s'approprient à signer les avenants de mobilité ce jour et le lendemain, 4 doivent encore donner leur réponse (au moins 3 devaient être repositionnés) et 15 ont refusé la proposition, sachant que 11 ont exprimé une volonté de départ, 3 doivent revenir de congé et 1 dernier est en arrêt de travail. Par déduction, 3 salariés n'ont pas reçu de proposition à date.

Patricia MATHON évoque le cas d'une salariée parmi les quatre dont la réponse est attendue.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait savoir que la Direction lui a proposé un poste de responsable de préparation froide en IDF Nord chez Arpège. La salariée a souhaité effectuer le trajet le week-end avant de communiquer sa réponse.

Le document sera transmis aux membres du CSE.

Imam ULKUSEVEN signale qu'un chauffeur-livreur (comptabilisé parmi les 12 salariés en arrêt de travail) a repris le travail à Fresnes la semaine passée.

Takfarinas BENTIFRAOUINE détient pourtant l'information d'une reprise le 25.

Imam ULKUSEVEN communique l'identité de ce salarié.

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'engage à étudier ce dossier individuel avec le RRH de Fresnes. Pour conclure, l'un des 12 salariés en arrêt pour longue maladie a indiqué par écrit sa volonté de quitter l'Entreprise.

7. Quand la Direction organisera-t-elle la formation RSE comme prévu sur les accords ?

William ABRAHAM répond qu'il travaille avec les équipes d'Alexis PAPON, Directeur RSE de la restauration, pour tenter de construire la formation, qui s'adresse à l'ensemble des membres du CSE (titulaires, suppléants, et probablement RS), soit quasiment 200 personnes à former. La formation RSE dure deux jours. La Direction souhaiterait proposer un format interactif combinant la conférence et l'atelier. La Secrétaire du CSE sera contactée pour programmer les dates, probablement au 1^{er} trimestre 2026.

Marina COTTIN observe que la formation devait se dérouler en 2025.

Julie COLLANGE BARBIER s'enquiert du contenu de la formation.

William ABRAHAM mentionne les obligations légales en matière de RSE, en particulier l'objet de la consultation du CSE sur les impacts environnementaux des projets, ainsi que l'ensemble de la politique RSE du Groupe. Le programme sera communiqué.

Julie COLLANGE BARBIER se remémore que l'accord de dialogue social prévoit une formation commune (élus et Direction).

William ABRAHAM confirme que les représentants de la Direction suivront la formation aux côtés des élus.

8. Information sur le remplacement de monsieur Cédric GOUDOU

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que Cédric GOUDOU prend un poste au développement de l'enseignement. Son remplacement est en cours de validation. À noter que les deux DR sont engagés dans une mobilité interne. Les compétences restent dans le Groupe.

Julie COLLANGE BARBIER souhaiterait savoir si le recrutement est interne ou externe.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que toutes les options sont étudiées.

William ABRAHAM fait savoir par ailleurs que Takfarinas BENTIFRAOUINE a été remplacé au poste de responsable du contrôle de gestion sociale par Paolo CAGLIARI.

Patricia MATHON s'enquiert du poste One Fleet.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que ce poste a changé de périmètre. Il passe chez Emmanuel SARGER (restauration).

Marina COTTIN souhaiterait que les changements de direction soient présentés en CSE. Ses membres ne connaissent pas la DRH de la RSP.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle qu'il l'a annoncé lors d'une séance du mois précédent. La Direction trouvera une occasion de présenter cette personne devant le CSE.

Christophe NOEL suggère de présenter au moins une fois par an un organigramme avec des photographies d'identité.

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque le profil un peu atypique de la remplaçante de Virginie DEBUSSCHERE, arrivée le 26 août. L'intéressée a travaillé cinq ans dans la branche juridique (relations sociales), cinq ans en tant que RRH et cinq ans en tant que responsable de secteur chez Franprix. Elle a donc cumulé la partie juridique, la partie RH et la partie opérationnelle.

Marina COTTIN souligne que cette personne aurait pu remplacer Sammy BAIA RIBEIRO.

Takfarinas BENTIFRAOUINE annonce que la remplaçante de Sammy BAIA RIBEIRO arrivera le 13 octobre. Elle vient de l'extérieur.

Huguette CABARRUS déplore le fait que la nouvelle RRH Enseignement ait été recrutée à l'extérieur de l'Entreprise.

Takfarinas BENTIFRAOUINE y oppose plusieurs exemples de promotion interne au poste de RRH. Olivia LE TOURNEUR et Giovanni DE MATTEIS étaient apprentis chez Elicor. Georges FERREIRA est présent dans l'Entreprise depuis 18 ans. Virginie DEBUSSCHERE a également été promue.

Zeid MAKHZOUM reconnaît que tous ces changements sont perturbants.

Nabil BATNINI souhaiterait connaître les raisons de ces multiples changements de direction et savoir si Derichebourg ou Elior prend ces décisions.

Zeid MAKHZOUM répond que cette question est complexe. Il s'agit parfois d'une demande explicite dans une volonté de changement. Des postes se libèrent au moment du démarrage d'un nouvel exercice comptable, qui est la période la plus judicieuse pour opérer des changements.

Christophe NOEL fait valoir que le rythme très régulier des changements d'interlocuteur empêche d'installer un rapport de confiance autour du suivi des dossiers dans la durée. Cela ne remet pas en cause la pertinence de la promotion interne, mais l'instabilité est perturbante. Tant mieux s'il s'agit de mouvements et non de réduction de postes.

9. Information sur le départ et le remplacement de Madame Cécile BOULAY

Zeid MAKHZOUM annonce que la remplaçante de Cécile BOULAY arrivera le 5 janvier 2026.

Marina COTTIN souhaiterait identifier l'interlocuteur temporaire.

Takfarinas BENTIFRAOUINE désigne Anne-Sarah DUVAL et ses équipes (paramétrage et contrôle de paie).

10. Nous demandons l'intervention de Mme Cécile BOULAY, responsable DAP, afin d'éclaircir les difficultés rencontrées par les salariés dans la lecture et la vérification de leurs bulletins de paie et soldes de tout compte.

— Il est important de rappeler que pour les salariés, la compréhension de ces documents peut s'avérer complexe en l'absence de détails explicites.

— Une présentation plus pédagogique et détaillée permettrait de limiter les incompréhensions et d'instaurer davantage de transparence.

Anne-Sarah DUVAL présente le modèle de bulletin de paie, qui contient les mentions suivantes : adresse de l'établissement, informations personnelles du salarié, matricule, numéro de Sécurité sociale, Code de la Société, CDPF, classification et niveau, forfait annuel pour les cadres, date d'ancienneté et date d'entrée dans le Groupe ou dans la Société. Pour tous les salariés venant d'Elor Entreprises et Arpège, il est pour l'instant indiqué le 1^{er} octobre 2023, mais Anne-Sarah DUVAL tentera d'y substituer la date d'ancienneté dans le Groupe.

Marie-Ange RENAUD observe que cela peut prêter à confusion.

Anne-Sarah DUVAL indique que la date la plus ancienne fait foi. Ce point de détail ne pose pas de problème.

Dans la partie du salaire et des primes, chaque absence est associée à une codification spécifique et fait l'objet d'une retenue et d'un paiement.

Franck MATHIEU s'enquiert de la possibilité de renseigner le taux horaire.

Anne-Sarah DUVAL répond que le logiciel ne permet pas de l'afficher. Le taux horaire se déduit du salaire et de la durée travaillée, qui sont les deux notions obligatoires.

Ensuite, les indemnités de nourriture et les repas en nature sont indiqués. Auparavant, les indemnités de nourriture n'étaient pas visibles (tout en étant incluses dans le taux du congé). Désormais, chaque absence non rémunérée figure sur la ligne d'en dessous. Un salarié qui travaille 21 jours dans le mois bénéficie de 21 repas en nature. À l'inverse, un salarié en congé pendant la même période bénéficie de 21 indemnités de nourriture.

Nathalie DIAS signale qu'il s'agit du seul moyen pour identifier un jour férié rémunéré sur la fiche de paie. Les salariés ne différencient pas les indemnités de nourriture et les repas en nature.

Anne-Sarah DUVAL fait savoir que le jour férié n'est pas identifiable sur le bulletin de paie, sauf à bouger le modèle pour tout le Groupe. Il convient d'expliquer aux salariés que l'indemnité de nourriture est toujours payée parce qu'il n'y a pas de retenue, donc pas de déduction.

Sandrine RICHARD indique que certains salariés ne savent ni lire ni compter.

Patricia MATHON ne comprend pas la remarque « sauf à bouger le modèle pour tout le Groupe » puisque Elior Restauration France et les autres sociétés ne dépendent pas des mêmes accords.

Anne-Sarah DUVAL répond que les sociétés du Groupe sont dans un même silo pour la paie, raison pour laquelle il est compliqué d'apporter certaines modifications.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que la paie tient compte des spécificités des accords d'entreprise. Seul l'affichage des mentions est uniformisé.

Patricia MATHON explique que pour le paiement des heures supplémentaires aux salariés d'Elor Restauration, dont des cas ont été remontés par le service de comptabilité, il suffirait de modifier des paramétrages.

Anne-Sarah DUVAL indique que son service a effectué énormément de paramétrages.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reformule. Le service Paie sait effectuer des paramétrages par société. En revanche, une matrice unique du bulletin de paie est utilisée par toutes les sociétés.

Patricia MATHON avance que si le bulletin de salaire paraît simple pour elle-même ou Anne-Sarah DUVAL, ce n'est pas du tout le cas pour les salariés. En vertu du Code du travail, le salarié doit être en mesure de visualiser le nombre de jours et d'heures payés, etc.

Anne-Sarah DUVAL signale que les heures travaillées et tous les pointages figurent en bas du bulletin, comme auparavant. Il y a une ligne pour chaque calcul : retenue congé, retenue RTT, paiement des congés, paiement des RTT, etc.

Patricia MATHON indique par exemple que le nombre de primes de détachement n'apparaît plus. Il n'y a que le montant.

Anne-Sarah DUVAL prend note de ce manque pour vérification. Il n'y a pas de raison que ce décompte ne puisse pas être affiché.

Houria BOUTARFA signale qu'il n'y avait qu'une seule page.

Anne-Sarah DUVAL en convient.

Patricia MATHON formule la même remarque à propos du solde de repos compensateurs de récupération.

Anne-Sarah DUVAL précise que le solde apparaît sur le premier bulletin du mois d'avril.

Patricia MATHON fait valoir que le solde bouge tous les mois.

Anne-Sarah DUVAL indique qu'il est affiché seulement s'il a bougé.

Patricia MATHON explique qu'un salarié qui n'a pas eu de repos compensateurs de récupération pendant plusieurs années devra se souvenir de son solde.

Anne-Sarah DUVAL signale que l'intégralité des compteurs est consultable dans Kronos. Elle demandera l'affichage permanent du nombre de primes de détachement et du solde de repos compensateurs de récupération.

Nathalie DIAS relève l'apparition d'une case RTU.

Anne-Sarah DUVAL précise que le code RTV correspond aux RTT, tandis que le code RTS est dans la case RTU et correspond aux RTT qui étaient à prendre jusqu'au 31 mars.

Patricia MATHON recommande d'envoyer le document aux salariés ou de l'afficher sur les sites.

Christophe NOEL évoque le caractère impératif du décompte précis des primes de détachement. Le respect de cet impératif entraînera moins de polémiques entre le salarié et l'employeur. Des écarts peuvent arriver.

Anne-Sarah DUVAL répète qu'elle a pris en note cette demande.

Christophe NOEL souhaiterait que la Direction adresse à l'ensemble des salariés un document d'explication de la fiche de paie. Dans les grandes lignes intéressant les salariés (primes, congés), il faut leur fournir un déchiffrement clair de la fiche de paie.

Anne-Sarah DUVAL répond qu'il est prévu de satisfaire cette demande déjà formulée. Le travail est en cours de relecture.

Christophe NOEL souhaiterait savoir à quelle période l'Entreprise a prévu de l'envoyer.

Anne-Sarah DUVAL répète que quelqu'un est en train de le relire. Ce sera fait au plus vite.

Christophe NOEL note : « question claire, réponse floue ».

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle l'engagement de la Direction d'envoyer un tel document aux collaborateurs et de l'inclure dans le livret d'intégration. Il préfère prendre un mois pour rendre un travail lisible plutôt que de l'envoyer rapidement.

Christophe NOEL en est parfaitement d'accord. Mieux vaut un travail bien fait qu'un travail bâclé. Il n'empêche que l'Entreprise pourrait s'engager à envoyer ce type de document d'ici la fin de l'année 2025. Trois mois pour une relecture constituent un délai plus que raisonnable.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que cela devrait être possible.

Imam ULKUSEVEN lit sa fiche de paie : la date d'ancienneté est le 13/09/2021, tandis que la date d'entrée est le 13/12/2021. Il souhaiterait savoir à quoi correspondent ces dates.

Anne-Sarah DUVAL indique que la première est la date d'ancienneté de reprise hors Groupe, la plus ancienne, tandis que la seconde est la date d'ancienneté dans l'Entreprise (ou date d'entrée).

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il peut s'agir d'un CDD avec reprise d'ancienneté dans ce cas précis. La Direction pourra vérifier cette fiche de paie.

Anne-Sarah DUVAL le confirme.

Nabil BATNINI évoque l'affichage des congés.

Anne-Sarah DUVAL précise que les congés apparaissent dans le corps du bulletin de paie. Une série de congés figure en bas de la première page, une autre série en bas de la deuxième page.

Nabil BATNINI s'enquiert de l'ajout des congés d'hiver à partir du 1^{er} novembre.

Anne-Sarah DUVAL répond par l'affirmative. Ils apparaîtront dans le corps du bulletin de paie.

Nabil BATNINI évoque les congés handicap (CA0).

Anne-Sarah DUVAL indique qu'il faut toujours trois codes.

Huguette CABARRUS souhaiterait repérer les congés handicap.

Anne-Sarah DUVAL répond qu'ils apparaissent toujours dans l'ancienneté.

Marina COTTIN évoque la question portant sur les acomptes.

Anne-Sarah DUVAL explique que le centre d'expertise Paie n'étant plus le seul signataire des acomptes et soldes de tout compte, il valide les acomptes avant de demander à la Trésorerie de signer. Il faudrait revenir sur cette double validation. La Trésorerie n'a pas pris connaissance de la demande de validation dans les temps.

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque un décalage d'une journée.

Anne-Sarah DUVAL précise que les demandes d'acompte doivent être adressées jusqu'au 12 du mois. Le centre d'expertise Paie les saisit jusqu'au 15 au soir. Normalement, les acomptes sont partis le 16 au soir. Selon les banques, le virement est crédité entre le 17 et le 19 du mois.

Patricia MATHON fait état de la réponse divergente d'une RRH.

Anne-Sarah DUVAL répète que la Trésorerie avait oublié de valider, supposant que cela a été fait le 16 en fin de journée.

Patricia MATHON signale que cet oubli a posé des problèmes aux salariés.

Anne-Sarah DUVAL indique que le centre d'expertise Paie l'a signalé et fera en sorte de redevenir le seul signataire parce que la deuxième validation par la Trésorerie n'a aucun sens. À cette fin, il est nécessaire d'identifier tous les acomptes et soldes de tout compte et de paramétrer différemment le logiciel de virement.

Takfarinas BENTIFRAOUINE demande de lui transmettre la réponse de la RRH.

Patricia MATHON cite la réponse : *« Si une demande est validée en début de mois, elle n'est prise en compte que dans ce tour unique. Enfin, la validation passe par la Trésorerie avec un délai de traitement de trois à cinq jours. »*

Anne-Sarah DUVAL rectifie. Normalement, la Trésorerie valide lorsque son service le demande, pour que le virement parte le jour même. Il ne faut pas trois à cinq jours.

Patricia MATHON fait savoir que cette réponse est adressée à une salariée qui connaît le calendrier des acomptes, mais qui le 18 du mois attend toujours le virement.

Anne-Sarah DUVAL réitère son souhait de revenir à une seule signature pour les acomptes et soldes de tout compte.

Patricia MATHON souhaiterait savoir si cette problématique concerne toutes les sociétés.

Anne-Sarah DUVAL répond par l'affirmative.

Marina COTTIN remonte une question de l'assistance administrative, qui souhaiterait comprendre pourquoi elle n'a plus la main sur les acomptes. La situation actuelle crée des problèmes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique qu'un ancien profil sur Pléiades permettait aux assistances administratives d'intervenir sur un certain nombre d'actions. Sur HR Access, ce profil n'existe plus. Elles peuvent intervenir en tant que gestionnaire de paie. Quant au profil d'expert en gestion de la paie, qui permet de tout faire dans ce domaine, l'Entreprise ne peut pas se permettre de le confier à un salarié qui n'est pas spécialiste de la paie. Pour cette raison, les gestionnaires de paie recherchent un profil intermédiaire pour que les assistances administratives puissent intervenir dans certaines tâches.

Anne-Sarah DUVAL ajoute que cette restriction du profil des assistances administratives, provoquée par le changement d'outil, ne découle pas d'une décision de l'Entreprise.

Nabil BATNINI questionne la gestion du jour férié du samedi 1^{er} novembre 2025 dans l'hypothèse où le salarié est en congé (cf. point 26).

Anne-Sarah DUVAL indique que lorsqu'un jour férié tombe un samedi, dans l'hypothèse où un salarié a pris des congés toute la semaine sans avoir de congé d'ancienneté, le compteur sera crédité d'un jour de CP supplémentaire.

Patricia MATHON indique que la règle du congé d'ancienneté émane d'une jurisprudence du début des années 2000.

Ana Rosa CORREIA souhaiterait connaître le taux légal de cotisations sociales à la charge du salarié.

Anne-Sarah DUVAL prend note de la demande à laquelle il est difficile de répondre. À titre de précision, les plafonds se cumulent du 1^{er} janvier au 31 décembre (année sociale). L'année fiscale court du 1^{er} décembre au 30 novembre. La réponse sera apportée pour un employé qui reste dans la tranche A toute l'année.

11. Quel code pointage doit être utilisé sur Kronos pour pointer la journée senior ?

Anne-Sarah DUVAL indique le code CSE, qui figure en bas de la première page.

12. Information sur les travaux du siège

Shirley PERES présente les travaux de rénovation de l'étage R+3 à Créteil, en précisant que les travaux du R+5 sont terminés et que le chantier du R+4 sera livré début octobre.

Dans le planning prévisionnel, les travaux démarrent le 13 octobre 2025 et s'achèveront le 6 février 2026 avec un retour des salariés à leurs postes. Les superficies sont plus réduites aux étages inférieurs. À chaque étage, il s'agit seulement de rénovation des plafonds, des sols, de la partie électrique, mais il n'y a pas de gros œuvre. L'objectif est d'apporter plus de clarté aux salariés, de sorte qu'ils évoluent dans un espace de travail agréable.

Les 157 salariés du R+3 seront réaffectés à l'étage n° 4, qui est tout neuf et d'une superficie nettement supérieure. Grossièrement, leur déménagement se déroulera le 13 octobre, mais en amont, les salariés doivent remplir leurs cartons uniquement avec leurs affaires sur le bureau. La société de déménagement MCI s'occupe du reste. Des étiquettes nominatives seront distribuées aux salariés.

Les dates coïncident avec la clôture comptable annuelle, c'est pourquoi les salariés concernés seront en télétravail non seulement pour travailler dans de bonnes conditions, mais également pour que les déménageurs puissent se déplacer en toute sécurité entre les deux étages.

En février, Shirley PERES reviendra présenter le plan du troisième étage et les affectations travaillées avec les managers. Si cela était nécessaire, le télétravail serait à nouveau autorisé pour les salariés de la comptabilité.

Patricia MATHON s'enquiert des dates de télétravail.

Shirley PERES indique les journées des 8, 9 et 10 octobre, dates du transfert. Le réaménagement est prévu le 13 octobre.

Des plans imprimés du 4^e étage et du 2^e étage sont distribués aux élus, puis commentés par Shirley PERES.

Les parties colorées indiquent la localisation d'un type de service. Le premier plan donne l'implantation des salariés du quatrième étage au 6 février. Des services resteront aux étages inférieurs afin d'accueillir les salariés du 3^e étage.

Le 4^e étage est partagé entre plusieurs sociétés. Le grand nombre de salariés du 3^e étage est la principale contrainte à leur réaffectation. Le service des achats reste au 1^{er} étage jusqu'au 5 février, ce qui libère un premier espace. Derichebourg Intérim est censée rester à Boissy-Saint-Léger jusqu'au 5 février, sous réserve de confirmation. FM (Derichebourg) reste au 1^{er} étage pour accueillir la comptabilité au 4^e étage. Les services RSE et Communication de Derichebourg remontent. Le service RH reste au 5^e étage. La DQSA (Elior Support) remonte au 4^e étage.

Au 2^e étage, un espace de bureaux d'une capacité de 9 personnes est libéré pour accueillir des salariés en cas de besoin. D'autres options temporaires existent au R+2. Il n'y a plus du tout de place au R+1.

Patricia MATHON souhaiterait savoir si les équipes de comptabilité seront regroupées.

Shirley PERES répond que l'objectif est de regrouper les équipes. Les quelque 70 salariés de la comptabilité analytique ne pouvant pas être éclatés, ils sont prioritaires.

Patricia MATHON souligne qu'il reste les autres équipes de comptabilité, la finance et la gestion.

Shirley PERES désigne un espace libérable si la délocalisation de Derichebourg Intérim était confirmée. Les autres équipes sont plus petites.

Nabil BATNINI s'interroge sur les normes de sécurité au troisième étage, compte tenu de l'accueil de 157 personnes supplémentaires.

Shirley PERES indique que le service SST accompagne le projet. Dans le futur agencement du R+4, les bureaux seront alignés et séparés entre eux par des distances minimales précisément pour des raisons de sécurité.

Hawari NEMA s'enquiert de la taille d'effectif de Derichebourg Intérim.

Shirley PERES répond qu'ils occupent 28 postes de travail et 7 bureaux fermés.

Hawari NEMA considère qu'avec 157 collaborateurs dans un espace assez restreint, il est préférable que Derichebourg Intérim reste à Boissy-Saint-Léger.

Shirley PERES acquiesce, mais cela reste à confirmer.

Shirley PERES quitte la séance à 10 heures 05.

13. Elior et Derichebourg Multiservices ont uni leurs forces pour créer leur propre Centre de Formation d'Apprentis (CFA) au sein de l'Académie by Elior. Ce CFA propose des formations en alternance qui permettent aux apprentis d'intégrer les différentes filiales du Groupe Derichebourg. Sur ce CFA sera-t-il proposé d'autre filiale que la restauration ?

- **Est-ce que celui-ci sera ouvert au personnel Elior Restauration pour un changement de carrière ?**

William ABRAHAM rappelle que le CFA est le centre de formation des apprentis. Il est donc théoriquement réservé aux formations initiales, ce qui exclut la formation continue des membres du CSE. La possible confusion vient du fait que l'Ac@démie by Elior pilote entre autres le CFA, mais aussi des formations ouvertes à l'ensemble du personnel d'Elior.

14. Bilan des reclassements sur la période estivale

15. Point sur les reclassements sur juillet et août 2025 par DR et par secteur : Combien de personnes ont été reclassées ? Combien d'intermittents 12/12 ne l'ont pas été et pour quel motif ?

Zeid MAKHZOUM fait état de :

- 854 reclassements en juillet 2025, dont 144 intermittents ;
- 472 reclassements en août 2025, dont 57 intermittents.

Le document permet de visualiser le détail par RS et par DR et différencie les 12/12 des intermittents.

Laurent TABARD s'enquiert du pourcentage de couverture des besoins.

William ABRAHAM indique que 126 personnes n'ont pas pu être reclassées, logiquement parce que le besoin était déjà couvert.

Zeid MAKHZOUM signale que dans le secteur le plus consommateur de reclassements, en l'occurrence le marché médico-social, 73,8 % des besoins exprimés ont été couverts par des reclassements en provenance de l'enseignement sur juillet-août, ce qui représente environ 8 000 heures.

Pour mémoire, ce pourcentage atteignait 37,9 % l'année dernière. L'été 2025 a donc donné lieu à un niveau historiquement élevé de reclassements.

Laurent TABARD approuve cette information. En revanche, l'annonce de la fameuse prime était tardive. Beaucoup de salariés n'étaient même pas au courant.

Zeid MAKHZOUM confie avoir pourtant vu Véronique GUILLO annoncer à chacun la prime par téléphone avant même sa validation en CSE central, où une réserve avait été formulée. L'équipe médico-sociale a travaillé en anticipation sur les reclassements : 90 % des demandes étaient saisies à fin avril sur Kronos et 100 % en date du 2 mai.

Laurent TABARD reconnaît l'effet de cette anticipation, mais maintient que l'annonce était un peu tardive.

Zeid MAKHZOUM indique qu'il a annoncé la prime à l'ensemble de ses équipes et demandé à Cédric GOUDOU d'en faire de même avant qu'elle soit officialisée. La réserve en CSE central ne portait pas sur la nature de la prime.

Laurent TABARD observe que les sites scolaires étaient malheureusement déjà en phase de fermeture au moment de l'annonce. Il faudra en tirer les enseignements pour l'année prochaine.

Zeid MAKHZOUM confirme la reconduction de la prime. Dans les jours qui viennent, des précisions seront apportées par Mickaël GIRARD (reconduction pour les douze mois à venir ou pas).

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que la prime est reconduite pour les prochaines vacances.

Patricia MATHON souhaiterait s'assurer que les 12/12 non reclassés n'ont pas subi de perte de salaire. Elle relève que 91 personnes en juillet et 88 personnes en août n'ont pas été reclassées en l'absence de besoin. Tout dépend du motif du refus.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que, pour cette raison, il ne peut pas répondre pour l'ensemble des personnes concernées. Dans l'hypothèse où un salarié ne se présente pas à son poste le jour J (et ne justifie pas cette absence) bien qu'ayant validé le reclassement, il y aura une perte de salaire pour le motif de non-présentation au poste.

Nathalie DIAS soumet l'hypothèse d'un salarié qui se présente sur le lieu de travail, mais se voit affecter à un poste qui n'est pas le sien. Par exemple, on lui propose un poste d'EDR alors qu'il est cuisinier.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répète que la réponse est au cas par cas.

16. Durant la période estivale, du personnel entreprise et scolaire en détachement s'est retrouvé sur des restaurants médico-sociaux, seuls avec des créneaux horaires à rallonge, assurant la production, le service en étage, les commandes, la plonge et le ménage. Les personnes qui s'occupent du reclassement ne connaissent pas les sites et leurs complexités, ce qui met les salariés dans des difficultés accompagnées de stress. Pourriez-vous remonter les informations au service ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que l'information a déjà été remontée. Le service Reclassement analyse les cas individuels.

Nathalie DIAS souhaiterait que la chargée de reclassement adoucisse sa communication et se montre plus agréable au téléphone tant avec les gérants qu'avec les salariés : « *On n'a que ça, vous prenez ça* ».

Takfarinas BENTIFRAOUINE prend note de la remarque.

Nathalie DIAS ajoute que cette personne ne délivre que sa propre version des faits dans les courriels qu'elle envoie au gérant.

Huguette CABARRUS signale que des salariés reçoivent des SMS pour le reclassement alors que celui-ci est déjà validé. Le salarié ne peut donc plus refuser. La régularité d'une telle procédure est questionnée.

Samira QUETIL reformule. Les salariés reçoivent automatiquement leur détachement ou leur reclassement. Il ne leur est pas demandé leur accord.

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque le respect du délai de prévenance et de la durée du trajet pour les 12/12.

Laurent TABARD objecte qu'une durée de trajet de deux ou trois heures entre le domicile et le lieu de travail n'est pas réaliste.

Huguette CABARRUS demande à la Direction de répondre sur le point qu'elle soulève et en particulier d'identifier la personne qui valide le reclassement.

Zeid MAKHZOUM indique que l'ensemble des demandes de reclassement sont centralisées autour de Véronique GUILLO, qui en cas d'interrogation se réfère soit au chef de secteur du salarié concerné, soit au chef de secteur du site de reclassement.

Huguette CABARRUS évoque le cas d'une salariée 12/12. Lorsqu'elle reçoit le SMS, le reclassement est déjà validé, même si cela implique un trajet de deux heures.

Patricia MATHON ajoute que le temps de trajet se calcule différemment en cas de grève ou de travaux.

Christophe NOEL reprend l'historique. Lorsqu'un salarié recevait une proposition de détachement, il pouvait la refuser ou l'accepter. Cette possibilité a depuis été supprimée pour une obscure raison technique qui n'a jamais été comprise.

Pour revenir sur le cas soulevé, lorsqu'un salarié reçoit un ordre de détachement avec un temps de trajet théorique, la question porte sur le moyen pour le salarié de se retourner vers l'Entreprise avec une raison valable, à savoir par exemple que le temps de trajet ne correspond pas. La question se pose d'autant plus lorsque le délai est très court, c'est-à-dire que le message est reçu tardivement et en dehors des horaires de travail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne se prononce pas sur le fond. La note fait référence à la notion de délai raisonnable.

Huguette CABARRUS insiste sur le fait que le salarié n'a aucun moyen d'expliquer que le temps de trajet n'est pas raisonnable. Il ne peut pas revenir en arrière. L'élue redemande le nom de la personne qui valide.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que les reclassements des 12/12 sont traités par la cellule Emploi et communiqués dans le respect de la note y afférente, à savoir un temps de trajet raisonnable et un reclassement au même poste. Si ces critères sont respectés, le salarié ne peut pas refuser.

Les membres du CSE constatent que Takfarinas BENTIFRAOUINE n'a pas compris la question et tentent de lui expliquer autrement.

Huguette CABARRUS répète que le salarié ne peut pas répondre au SMS et que le reclassement est déjà validé.

Nathalie DIAS indique qu'auparavant il était demandé aux salariés s'ils acceptaient la mission ou non. Aujourd'hui, ils n'ont plus la possibilité de répondre.

William ABRAHAM avance que la forme du message a changé, mais que le fond reste identique.

Patricia MATHON explique que le salarié doit pouvoir s'opposer à cette mission lorsque des obligations personnelles (bénévolat pour une association, enfants à récupérer) l'empêchent d'effectuer le long trajet.

William ABRAHAM acquiesce, surtout dans l'hypothèse d'un reclassement du jour pour le lendemain.

Laurent TABARD décrit précisément la situation. Le site d'origine est fermé. Le vendredi de la première semaine des vacances scolaires, le salarié reçoit une affectation pour la semaine qui suit. Il lui reste donc quelques jours pour se retourner. Seulement, il reçoit le SMS suivant : « Vous êtes affecté sur tel site » sans aucune possibilité de réponse.

Zeid MAKHZOUM invite le salarié dans un tel cas à contacter son responsable de secteur.

Samira QUETIL explique que ce n'est pas possible. Lorsque le salarié en réfère à son supérieur hiérarchique, celui-ci répond que l'affectation est déjà programmée sur le site d'accueil et qu'il n'a pas la main dessus.

Nathalie DIAS ajoute que lorsque les salariés appellent le reclassement, ils se font moucher.

Patricia MATHON fait valoir qu'en outre, lorsque le salarié ne peut vraiment pas venir, cela lui attire des ennuis. La Société a tout intérêt à trouver une solution.

William ABRAHAM en convient.

Zeid MAKHZOUM récapitule. Le Président a bien compris que le site d'origine est fermé et que le salarié ne peut pas faire marche arrière lorsqu'il reçoit le SMS. En revanche, son responsable de secteur ou la cellule de reclassement peuvent être sollicités. Par ailleurs, une note indiquant les règles de bonne conduite a été publiée. Lorsque le reclassement désorganise la vie privée du salarié ou que la durée du trajet est de deux heures, il ne pourra pas avoir lieu.

Si des pratiques isolées nuisent au fonctionnement global, le Président envisage d'apporter un éclairage et au-delà de publier une note (qui annule et remplace la précédente) expliquant aux salariés leur droit de refuser si le délai de prévenance est dépassé ou si certaines dispositions ne sont pas respectées.

Zeid MAKHZOUM demande à Takfarinas BENTIFRAOUINE si ce travail peut être fait.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond par l'affirmative.

Patricia MATHON fait remarquer que l'atteinte à la vie privée suppose un motif individuel. Il faut donc trouver une formulation adéquate et générale, car les motifs potentiels sont nombreux.

Zeid MAKHZOUM indique que l'hypothèse d'un temps de trajet de 2 heures ou 2 heures et demie clôt le sujet *de facto*.

Patricia MATHON mentionne par exemple le trajet d'une heure qui empêche de récupérer ses enfants au centre de loisirs, ou le délai de prévenance trop court pour inscrire les enfants au centre de loisirs.

Zeid MAKHZOUM assure qu'il a compris le sujet.

Huguette CABARRUS regrette l'ancienne procédure par SMS, qui autorisait le salarié à répondre oui/non. Au lieu d'avancer, on revient en arrière.

Zeid MAKHZOUM estime légitime d'apporter un éclairage supplémentaire de sorte à rendre transparent le fonctionnement des reclassements.

Patricia MATHON espère que la Direction n'adresse pas des convocations dans les 48 heures à un entretien préalable à sanction aux 12/12 qui ne se présentent pas.

Nathalie DIAS indique avoir pourtant assisté à des entretiens préalables à sanction.

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme que c'est possible dans l'hypothèse où l'absence n'est pas justifiée.

Christophe NOEL regrette à son tour l'évolution de la procédure. Pourtant, les choses avaient bien avancé. Le salarié recevait une feuille de détachement qui indiquait même les moyens de transport vers l'adresse précise du site de destination. La Défense est un exemple typique pour quelqu'un qui y vient pour la première fois. L'absence d'indications entraîne une perte de temps pour le salarié en détachement et pour l'organisation du restaurant qui doit l'accueillir. Ces précisions étaient extrêmement utiles. Pour l'Entreprise comme pour le salarié, le gain de temps est un gain d'argent.

Takfarinas BENTIFRAOUINE accepte d'étudier les points soulevés.

Toujours dans le système du reclassement, des salariés de Chaud Bouillant ont été détachés sur des postes de cuisinant alors que les salariés de cette DR ne font que de la remise en température dans leur quotidien, là encore le choix des reclassements n'est pas réalisé dans une logique. Quel est le but de cela ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il n'y a pas de but particulier. Un raté est possible. Cette question est liée la suivante (17). La Direction travaille avec la cellule Emploi sur ces deux points.

Hawari NEMA souhaiterait savoir de manière générale si les salariés sont reclassés avec la même fiche de poste. Le profil est demandé.

Christophe NOEL évoque un métier chez Arpège : les sushis men. Ils ont été embauchés avec un rôle spécifique, avant d'être envoyés en détachement dans d'autres restaurants avec l'étiquette de cuisinier. Pourtant, ils ne sont pas des cuisiniers au sens où on l'entend.

Patricia MATHON revient sur l'intitulé de la première partie de la question 16. Pour le service en étage et le ménage, les salariés à reclasser sont ceux d'Elior Services ou de Derichebourg Multiservices et non ceux d'Elior Restauration. Quant à la plonge, ce métier très physique ne

peut pas être exercé par tous. Les salariés ayant refusé ce type de reclassement doivent être payés parce qu'il ne leur a pas été proposé un reclassement à leur poste habituel.

William ABRAHAM considère que si la qualification est identique...

Patricia MATHON conteste.

Huguette CABARRUS signale que, sur un site médico-social, il arrive parfois que des salariés s'occupent du ménage, des entrées, des desserts, de la plonge.

Zeid MAKHZOUM explique que dans la majorité des établissements du marché médico-social, la polyvalence du salarié est de mise : plonge batterie, transfert des chariots dans les étages (mais sans service). Les demandes du CSE sont légitimes. Il convient d'expliquer ce fonctionnement parce qu'il a vocation à se renouveler.

Patricia MATHON souhaiterait connaître le mois prochain les raisons des non-paiements.

Nabil BATNINI requiert la transmission de la fiche de poste d'un employé polyvalent afin d'avoir une idée de toutes les tâches qu'il doit accomplir. Un employé de restauration peut être qualifié ou polyvalent.

Huguette CABARRUS évoque à nouveau la polyvalence imposée dans un établissement médico-social.

Zeid MAKHZOUM convient de la nécessité de trouver un juste milieu. La quasi-totalité des établissements du secteur médico-social adopte cette polyvalence. La question porte sur le maintien en l'état du reclassement ou non. La réponse ne dépend pas du site d'accueil, mais de la nature du contrat du salarié reclassé. Dans certains cas, le contrat mentionne la possibilité de fournir une prestation qui n'est pas prévue dans sa fiche de poste initiale.

Huguette CABARRUS énumère les tâches d'un cuisinier qui se retrouve seul le week-end dans un établissement médico-social : entrée, plat chaud et plonge. D'après elle, il y a deux poids, deux mesures entre ce cuisinier permanent sur le site et un salarié reclassé.

Patricia MATHON explique la différence : il y a ceux qui acceptent et ceux qui refusent. Les cuisiniers permanents n'ont qu'à refuser et les représentants du personnel les soutiendront.

Zeid MAKHZOUM reste sur le cas du reclassement en établissement médico-social. Dans la majorité des cas et particulièrement le week-end, il y a une prestation de plonge. Si les salariés ne viennent pas, il n'y aura quasiment aucun remplacement. Voilà le problème.

Patricia MATHON souhaiterait comprendre pourquoi le cuisinant fait la plonge en médico-social.

Zeid MAKHZOUM explique que le nombre de couverts est limité et que les organisations ne sont pas très larges. Souvent, il ne reste qu'un ou deux salariés.

Patricia MATHON constate que la Direction a modifié les fiches de poste. Auparavant, un cuisinant ne faisait pas la plonge.

Zeid MAKHZOUM fait valoir que ce mode de fonctionnement existe depuis toujours en médico-social. La polyvalence est inhérente à ce marché. Dans une réponse à un appel d'offres, l'Entreprise ne décrochera aucun marché si elle intègre un plongeur en plus.

Cyril TOURRIER avertit que le cumul de la cuisine et de la plonge met en cause l'hygiène.

Zeid MAKHZOUM reformule ses explications. Lorsqu'une entreprise est rémunérée pour produire 40 ou 50 couverts, il est obligatoire de prendre un salarié polyvalent. Dans l'organisation du travail, il y a une partie d'hygiène, et une partie de production. La polyvalence n'entraîne pas forcément un écart d'hygiène parce que la production est terminée lorsque les heures dédiées à la plonge et à l'hygiène démarrent. L'organisation du temps de travail dans une journée permet de respecter les tâches de production, d'hygiène et de plonge. Le vrai débat porte sur la polyvalence du salarié.

Cyril TOURRIER signale que sur le satellite de Rueil-Malmaison, un seul salarié fait la caisse, la plonge et le service. C'est un problème et le cas n'est pas isolé. Il faut cadrer la polyvalence et la polycompétence.

Zeid MAKHZOUM réitère son hypothèse. L'intégration d'un plongeur supplémentaire dans une organisation médico-sociale obligerait à résilier tous les contrats.

Cyril TOURRIER soulève une autre problématique. Les salariés sont de niveau 1, alors qu'il faut être de niveau 2 pour concentrer toutes ces responsabilités.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que selon la convention collective, un salarié polycompétent doit déposer un dossier auprès de son RRH pour demander le passage au niveau 2. Chez Elier Restauration en revanche, le passage au niveau 2 est automatique dès deux ans d'ancienneté. Toute la concurrence reproche à Elier d'adopter une telle pratique.

Cyril TOURRIER souhaiterait comprendre pourquoi entre deux collègues ayant suivi la même formation (CQP), l'un est passé au niveau 2 et l'autre est resté au niveau 1.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que potentiellement, l'un a deux ans d'ancienneté et pas l'autre.

Cyril TOURRIER fait valoir qu'ils sont arrivés en même temps.

Takfarinas BENTIFRAOUINE se dit prêt à étudier ces cas.

Christophe NOEL revient sur le cœur du débat. La polycompétence telle qu'elle est décrite découle de la lâcheté de tous les acteurs de la restauration collective, qui ont accepté de réduire le budget sur la matière humaine, donc les salariés qui travaillent, à qui il est demandé d'accomplir plus de tâches pour tenir le budget. En définitive, les salariés endossent cette responsabilité supplémentaire. Les acteurs de la restauration collective n'ont pas eu le courage de dire qu'une prestation de qualité coûte tant d'argent. Les salariés ne gagnent rien dans cette histoire. Au-delà de la question financière, Christophe NOEL estime que la protection des conditions de travail constitue la priorité. Il n'y a qu'un capital santé et il n'a pas de prix.

D'un côté, l'entreprise exige de la polycompétence ; de l'autre côté, les normes d'hygiène ou autres sont très strictes. À tout moment, le salarié peut être convoqué. Si on veut le coincer, on y parvient. Le jour où un problème d'hygiène apparaît, l'Entreprise peut se défausser sur le

salarié. Le salarié ne vaut rien par rapport au contrat de prestation. Si un client n'en veut pas, le salarié sera renvoyé ailleurs.

Ana Rosa CORREIA confirme ces propos.

Huguette CABARRUS soutient que la polyvalence doit apparaître sur la fiche de paie.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rectifie : le mot polycompétent figure sur la fiche de paie.

Huguette CABARRUS conteste cette information : en médico-social, ce n'est jamais notifié sur la fiche de paie.

Zeid MAKHZOUM indique que, globalement, la charge de travail pour la production d'un repas unique représente entre trois et quatre heures. L'Entreprise embaucherait alors un plongeur à 0,5 ETP pour venir travailler une heure et demie.

Huguette CABARRUS prend l'exemple d'un établissement produisant pour 200 à 300 couverts par semaine. En semaine, il y a quatre ou cinq salariés. Un week-end sur deux, il y a un seul salarié. Or les tâches restent les mêmes : la plonge, le nettoyage, la production. Pour les faire, il faut pousser les murs.

Zeid MAKHZOUM explique que l'organisation est différente le week-end dans un tel cas. Souvent, une partie de la production pour le week-end est réalisée en semaine pour alléger la charge de travail du salarié qui est seul le week-end. Il accepte de poursuivre cette discussion avec Huguette CABARRUS après la séance.

17. Lors des reclassements, pourrait-il être notifié sur le message de mission le poste à occuper, afin d'éviter de faire déplacer des salariés à des postes qui ne sont pas les leurs (ex. : déplacement d'un cuisinier pour un poste d'EDR...)

Nathalie DIAS s'étonne que des salariés soient convoqués pour ce type de sujet et pointés en absence injustifiée, ce qui équivaut à retirer une journée de salaire.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que cela dépend du motif de refus du salarié.

Nathalie DIAS ajoute que le salarié se voit répondre : « c'est ça ou rien ».

Takfarinas BENTIFRAOUINE n'a pas de réponse globale à apporter.

Nathalie DIAS assure que ces situations sont nombreuses. Les chargés de reclassement n'œuvrent pas entièrement pour le bien-être des salariés.

Christophe NOEL confirme que cela manque de souplesse et de bienveillance.

Nathalie DIAS suggère de rappeler aux responsables d'unité que ces salariés à part entière de l'Entreprise méritent le respect au même titre que tout autre salarié.

Takfarinas BENTIFRAOUINE accepte d'étudier les cas individuels avec la cellule Emploi. Les messages des élus seront passés.

Claudia COQUIN illustre les échanges du point 16 par son exemple personnel. Elle vient de recevoir le message suivant sur son téléphone. « *Bonjour, Claudia, votre mission du 27 au 30 octobre est validée.* » Elle n'a aucune possibilité de répondre oui ou non. L'ancienne personne chargée du reclassement acceptait de rechercher des postes lorsque le salarié répondait non. En revanche, l'actuelle chargée de reclassement ne veut pas se casser la tête.

Takfarinas BENTIFRAOUINE avance que ce n'est pas un sujet de personne. Seulement, le process a changé. La Direction a noté tous les points du CSE sur le reclassement et tentera d'apporter toutes les améliorations possibles. Pour autant, Takfarinas BENTIFRAOUINE ne souhaite pas prendre des engagements qu'il ne pourrait pas tenir. Effectivement, l'Entreprise et le salarié sont perdants si ce dernier ne vient pas sur son site d'affectation ; l'Entreprise est alors contrainte de recourir à l'intérim.

L'ancienne chargée de reclassement est partie à la retraite. Sa remplaçante doit probablement trouver son rythme par comparaison à sa prédécesseuse, qui avait géré cette partie pendant quinze ou vingt ans.

Nathalie DIAS n'exclut pas une amélioration des relations avec l'actuelle équipe chargée des reclassements.

Zeid MAKHZOUM assure avoir bien compris le sens de ces doléances.

Christophe NOEL assure que personne ici ne souhaite pointer le ou la salarié(e) : c'est le système qu'il convient d'améliorer pour faire disparaître les crispations dans les rapports humains. En d'autres termes, il faut laisser la possibilité au salarié de dire oui ou non au reclassement en étayant sa réponse. Dès lors que le système sera amélioré, les rapports humains seront plus sereins.

Samira QUETIL ajoute que, dans l'ancien système, la personne chargée du reclassement recevait le salarié et lui présentait la proposition. Celui-ci pouvait alors choisir en fonction de la distance à parcourir. Premier problème, il n'est plus possible aujourd'hui de discuter d'un détachement, car le reclassement est directement validé par le manager. Deuxième problème, il n'y a plus de commentaire sur la fiche de poste ; lorsque le salarié arrive sur le lieu du détachement, le gérant ne connaît ni la nature des tâches habituellement effectuées (qui sont différentes dans l'enseignement ou en santé) ni les éventuelles restrictions médicales. Le nouveau système ne permet plus d'être efficace.

Takfarinas BENTIFRAOUINE se dit à nouveau prêt à réétudier le process. Dès lors que 73 % des besoins ont été couverts, l'actuel process a tout de même permis de reclasser pas mal de salariés dans de bonnes conditions.

Christophe NOEL sollicite l'accord de Takfarinas BENTIFRAOUINE pour retravailler le process des détachements en collaboration avec les partenaires sociaux.

Takfarinas BENTIFRAOUINE réserve sa réponse, préférant au préalable étudier ce qui est faisable techniquement avec le service concerné. La note de détachement a été validée avec les partenaires sociaux.

Christophe NOEL précise qu'il ne demande pas de retravailler la note de détachement, mais le protocole.

La séance est suspendue de 12 heures 30 à 13 heures 40.

18. Quelles sont les directives de l'Entreprise concernant la mise à la retraite des salariés ?

William ABRAHAM constate que la question est assez large. Il n'existe pas de directive particulière. L'Entreprise ne déclenche pas *a priori* de mise à la retraite d'office, qui peut intervenir à partir de 70 ans. Entre 65 et 70 ans, l'Entreprise informe chaque année le salarié de sa possibilité de liquider ses droits.

19. Nous avons rencontré des salariés qui vont partir à la retraite dans les 2 ans qui arrivent et n'ont pas bénéficié de la formation à la retraite, ne pourrait-on pas augmenter le nombre de sessions de cette formation en vue des départs à la retraite prévus ?

William ABRAHAM communique la réponse de l'Académie by Elio : il n'y a pas de difficulté à programmer des sessions de formation à la retraite. À leur connaissance, aucun salarié n'est empêché de s'inscrire.

Marie-Ange RENAUD indique pourtant que certains ont formulé une demande sans obtenir de réponse. La formation à la retraite a très bonne réputation.

Christophe MALHERBE fait savoir que des sessions ont été annulées en raison d'un grand nombre de désistements. Une énorme vague de départs devrait survenir dans les trois ans à venir.

François GRONDEUX le confirme. Les élus relaient l'intérêt de la formation à la retraite auprès des salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE y voit un sujet d'organisation. Il serait envisageable d'augmenter le volume d'heures pour cette formation, mais il est compliqué d'organiser une session pour une poignée de personnes.

20. La Direction va-t-elle mettre en place la retraite progressive ? Si oui quelle est la procédure ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que l'Entreprise ne met pas en œuvre une politique particulière concernant la retraite progressive. Les demandes sont étudiées au cas par cas en fonction du site d'affectation et du salarié.

Grace MOURA souhaiterait savoir si les heures de travail en moins sont déduites sur la semaine ou si elles peuvent être accumulées.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que cela s'apparente à un temps partiel.

Marie-Ange RENAUD s'enquiert des formalités.

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque une demande spontanée auprès des RH. Il n'y a pas de formulaire.

Marie-Ange RENAUD suggère de communiquer sur le sujet.

21. Pouvez-vous nous communiquer une estimation du nombre de salariés qui atteindront l'âge légal de départ à la retraite ou qui pourraient liquider leurs droits à la retraite dans les 3 prochaines années, par établissement et par catégorie professionnelle ?

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

Il s'agit de projections du nombre de salariés qui seront âgés de 63 ans et plus au 31 décembre de chaque année.

Takfarinas BENTIFRAOUINE prévient que la projection n'est pas fiable à 100 %, considérant que l'âge de départ à la retraite bouge en fonction du nombre de trimestres accumulés. Il lit les projections. Le total cumulé sur les trois années, soit 558 personnes, représente environ 3 % de la population rattachée au CSEE IDF.

CSE IDF - Projection des salariés atteignant 63 ans			
Étiquettes de lignes	31/12/2025	31/12/2026	31/12/2027
ARPEGE	37	22	34
DR CC EPONE NOUVEAU	2	3	2
DR DIVERS IDF ENT	2		
DR ENS CC IDF	44	21	27
DR IDF ENS	48	21	23
DR IDF MS	20	7	4
DR IDF NORD ENT	58	23	28
DR IDF SUD ENT	45	31	29
DR PENITENTIAIRE	2		2
STRUCTURE DO IDF	4	2	4
STRUCTURES FONCTION	2	3	8
Total général	264	133	161

Étiquettes de lignes	31/12/2025	31/12/2026	31/12/2027
Cadres	6	9	12
Agents de maitrise	24	15	22
Employé	234	109	127
Total général	264	133	161

Nabil BATNINI demande jusqu'à quel âge l'Entreprise peut faire travailler les salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond 70 ans, mais à partir du 1^{er} janvier 2026, le seuil sera relevé à 72 ans. Le salarié peut décider de partir avant, mais l'Entreprise ne peut pas l'y contraindre.

Christophe NOEL croit savoir qu'un salarié âgé de 72 ans ou plus et exerçant un mandat syndical peut aller jusqu'au terme de son mandat.

Nathalie MARVILLE sollicite une liste des salariés par âge.

William ABRAHAM prend note de la demande.

**22. Lors d'un départ à la retraite, le salarié bénéficie toujours de la mutuelle WTW ?
Doit-il la résilier ou cela se fait automatiquement ? Quels sont les tarifs si celui-ci souhaite la conserver ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que cette question a été traitée dans une séance de CSE extraordinaire, largement dédiée au départ en retraite. Un retraité de l'Entreprise bénéficie de la portabilité de la mutuelle en prenant l'intégralité de la cotisation à sa charge. Les tarifs sont identiques la première année. Au-delà, l'assureur peut les augmenter jusqu'à 25 % la deuxième année et jusqu'à 50 % la troisième année. Le retraité peut donc rechercher une meilleure offre chez un autre assureur.

Christophe NOEL souhaiterait savoir si les conditions de portabilité sont identiques dans le cas d'une rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que, par définition, une rupture conventionnelle est une initiative conjointe.

Christophe NOEL en convient.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que l'inscription à France Travail conditionne la portabilité de la mutuelle pendant un an.

23. Merci de nous fournir la liste, l'affectation et le nom des maîtres de stage de tous les apprentis présents sur le périmètre IDF et par DR ?

William ABRAHAM constate que la demande est très pointue.

Patricia MATHON explique qu'une simple extraction suffirait. L'Entreprise est censée verser une prime aux maîtres de stage, donc connaître leur identité.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il a effectué une extraction du nombre d'apprentis par Direction régionale. Elle sera complétée avec le nom des maîtres de stage, bien que l'utilité d'une telle information pour le CSE ne soit pas évidente.

Patricia MATHON mentionne l'intérêt de vérifier que les maîtres de stage font toujours partie de l'Entreprise. Par ailleurs, il est déjà arrivé qu'un manager soit maître de stage de tous les apprentis pour ne pas payer de prime.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait savoir qu'un maître de stage suit au maximum deux apprentis, et le deuxième seulement sur autorisation. Les données nécessaires au calcul de la prime d'apprentissage sont en train d'être récupérées.

Patricia MATHON jugerait intéressant de connaître le taux de réussite des apprentis sur la dernière année scolaire et de reporter l'information dans le bilan social. Cela démontrerait la qualité de l'apprentissage (ou pas) au sein d'Elior. Le recrutement d'apprentis n'est pas une fin en soi, encore faut-il que l'Entreprise prenne leur réussite à cœur.

Christophe NOEL ajoute : même en termes d'image.

Takfarinas BENTIFRAOUINE acquiesce.

Le tableau est projeté sur l'écran.

À date, 141 apprentis sont comptabilisés sur le périmètre du CSEE IDF.

Christophe NOEL demande à William ABRAHAM de joindre le tableau au présent procès-verbal.

William ABRAHAM accepte.

24. Combien de salariés (par DR) sont suspendus en l'attente du renouvellement de leur carte de séjour ?

- **Concernant les suspensions d'autorisation de travail**
- **Combien de salariés sont concernés ?**
- **Quels postes sont impactés ?**
- **Par qui ces salariés sont-ils remplacés (intérim, détachement, autre) ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait état de 13 salariés faisant l'objet d'une suspension de contrat dans l'attente du renouvellement du titre de séjour sur le périmètre du CSEE IDF, et s'engage à communiquer dès demain les postes correspondants.

Ana Rosa CORREIA suggère de prendre en considération l'éventuelle responsabilité de la Préfecture.

Zeid MAKHZOUM estime que l'Entreprise n'a aucune considération à prendre en compte parce que le Code pénal détermine le régime applicable. Le sujet est plus complexe que la suspension d'autorisation de travail, dans la mesure où plusieurs décisions judiciaires évoquent le licenciement du salarié. La politique d'Elior est de suspendre le contrat pour laisser le temps au salarié d'entreprendre les démarches nécessaires. La durée de la suspension doit être proportionnée à la nature de la demande, il n'est donc pas possible de suspendre pendant huit mois ou un an.

Ana Rosa CORREIA mentionne les délais de rendez-vous.

Patricia MATHON suppose que les salariés ne sont plus couverts par la mutuelle et la prévoyance pendant la suspension de contrat.

Zeid MAKHZOUM confirme que la suspension de contrat prive de tous les droits.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que la suspension de contrat emporte la radiation de la mutuelle et de la prévoyance. Si le titre de séjour est pluriannuel, un préavis de trois mois est respecté avant le déclenchement de la suspension, mais l'employeur n'a vraiment pas le choix.

Christophe NOEL comprend la position de l'Entreprise, qui respecte le cadre légal. En revanche, pour tous les salariés concernés, la suspension de contrat est une parenthèse de la vie sociale où tout s'arrête.

Hawari NEMA indique qu'il s'attendait à plus que 13 salariés suspendus.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que ce nombre est arrêté au vendredi 19 septembre.

Nabil BATNINI souhaiterait savoir si l'Entreprise alerte le salarié quelques mois avant l'expiration de son titre de séjour.

Zeid MAKHZOUM répond que l'Entreprise met en demeure le salarié pour qu'il communique les justificatifs (convocation de la préfecture) permettant le maintien de sa présence dans l'Entreprise. Toutefois, tout salarié est responsable de sa situation administrative personnelle. Le Président dit comprendre la difficulté d'entreprendre des démarches auprès de la préfecture.

Patricia MATHON s'enquiert de la finalité si la situation ne se débloque pas.

Takfarinas BENTIFRAOUINE désigne le licenciement avec l'application du régime le plus favorable entre le versement de trois mois de salaire et l'indemnité de licenciement. Bien entendu, les congés payés et le treizième mois sont soldés. L'usurpation d'identité caractérise la faute grave.

Zeid MAKHZOUM répond à la dernière question : « par qui les salariés sont-ils remplacés ? » Cela dépend de la durée de la suspension. Lorsque le rendez-vous est pris avec la préfecture, la suspension dure quelques semaines et l'Entreprise fait appel à l'intérim. Dans le cas contraire, il faut conclure un CDD (dans les faits, six à huit mois au minimum).

25. Pouvez-vous nous indiquer quel est le service ou la personne au sein de l'entreprise à contacter pour obtenir une autorisation de travail ?

Zeid MAKHZOUM répond que la demande de l'intéressé doit être adressée au N+1 (gérant ou RU), qui la remonte à sa responsable des Ressources humaines.

Hawari NEMA objecte que le RU n'est pas habilité. La demande doit être adressée directement aux RH.

Zeid MAKHZOUM évoque le respect de la hiérarchie. Le salarié ne peut pas contacter directement le responsable des Ressources humaines sans que son supérieur hiérarchique soit au courant de sa situation.

Patricia MATHON manifeste son désaccord. Le métier de RH fait office d'interlocuteur entre la Direction et les salariés. On ne peut donc pas empêcher un salarié de s'adresser à la RRH sans passer par son supérieur.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que le cas de figure est particulier. *In fine* la RRH reçoit la demande.

Zeid MAKHZOUM indique qu'en pratique le RU invitera le salarié à prendre attache auprès de la RRH. La question relève d'une procédure interne : la demande d'autorisation de travail est formulée au responsable d'unité, qui informera le responsable de secteur ou la RRH.

Hawari NEMA demande dans ce cas d'écrire noir sur blanc cette procédure dans une note de service à l'attention des RU. Elle doit être formalisée parce que tous les RU ne sont pas volontaires.

Christophe NOEL estime que le plus simple est d'envoyer un courriel aux RH en mettant la ligne hiérarchique en copie.

26. Le 1er novembre est un samedi comme le prévoit la convention collective des ex-CSE RATP, ce jour doit être crédité en RC, comment le service paie va gérer les heures RC, elles n'apparaissent plus sur les bulletins de salaire ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que ces heures vont être créditées en repos compensateurs dans le compteur des salariés par le service de paie.

27. Des appels à candidatures ont été demandés sur la cuisine centrale de SUCY, quel est le nombre exact ?

- **Pourquoi il n'y a-t-il pas eu de fiches de poste réalisées ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que les offres ont été proposées à Epône et publiées. Il n'y a pas de nouvelle fiche de poste pour des postes existants.

Cyril TOURRIER signale pourtant que les postes n'étaient pas affichés. Or un contrat a déjà commencé.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il a validé deux ou trois promotions internes. La production démarre début octobre. D'autres postes ont été proposés à la RATP et les offres d'emploi ont été publiées.

Zeid MAKHZOUM indique que les postes vacants sont proposés en mobilité interne, mais qu'aucun établissement n'en fait la promotion. Sébastien ORGE a évoqué le fait que les salariés seront prioritaires pour des évolutions internes au sein de la RATP vers un poste d'encadrement, libérant ainsi des postes pour d'autres personnes. Takfarinas BENTIFRAOUINE a validé une partie de ces demandes.

28. Pour le nouveau protocole de sécurité de connexion sur les applications d'Elior, une application qui génère un code doit être installée.

- **Comment vont faire les restaurants qui sont en sous-sol qui ne captent pas ?**
- **Chaque code est envoyé pour une session comment vont faire les remplaçants pour se connecter sur la session du gérant quand ils vont le remplacer ?**
- **Certains gérants ne veulent pas installer une application sur leur téléphone personnel, avez-vous une solution ?**

William ABRAHAM rappelle que le sujet a été abordé dans les préalables. Microsoft renforce son protocole de sécurité des connexions. Elior n'a pas encore de solution alternative. La DSI y travaille.

Patricia MATHON s'étonne que la DSI n'essaie pas de trouver une solution avant d'envoyer ce type de courriel.

William ABRAHAM indique que la DSI a elle-même été avertie tardivement de la date d'entrée en vigueur du protocole de Microsoft. Elle recherche une solution n'impliquant pas d'utiliser le téléphone portable personnel. D'après Cédric DE CLARENS, l'application génère un code sur le téléphone et ne nécessite aucune connexion pour fonctionner.

Patricia MATHON observe que c'est impossible.

William ABRAHAM annonce que Cédric DE CLARENS répondra à ces questions, qui engagent l'entièreté de l'Entreprise, lors de la séance du CSE central du 30 septembre.

Patricia MATHON fait remarquer que la réponse de la DSI arrivera trop tard puisque la clôture est le 30 septembre.

Samira QUETIL déplore que la réponse de la DSI ne soit d'aucune utilité.

William ABRAHAM reconnaît que les questions soulevées par le CSE sont justifiées. Premièrement, aucune solution technique n'a pour l'instant été communiquée par la DSI. Deuxièmement, la date est très contraignante, mais Elior n'est pas décisionnaire.

Samira QUETIL fait valoir que la question a déjà été posée le mois dernier. Ce n'est pas possible.

Patricia MATHON déplore l'absence de solution dans l'hypothèse d'un manque de téléphone portable professionnel. Les salariés concernés ne peuvent pas travailler.

William ABRAHAM fera part de l'impatience des membres du CSE à Cédric DE CLARENS.

Cyril TOURRIER remonte une problématique annexe. Les responsables de restaurant sont obligés de s'identifier sur Microsoft Authenticator pour consulter les commandes.

William ABRAHAM signale que l'authentification est valable pendant 45 jours.

Patricia MATHON ajoute que la méthode par SMS disparaîtra le 30 septembre 2025. Il y a urgence.

Cyril TOURRIER souhaiterait comprendre pourquoi les ordinateurs ne sont pas configurés.

Patricia MATHON juge anormal que les salariés utilisent leurs téléphones portables personnels dans le cadre du travail.

29. Nombre de primes exceptionnelles versées depuis le 1/01/2025, par statuts et par direction régionale

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que 1 380 primes exceptionnelles ont été versées du 1^{er} janvier au 31 août 2025, dont 742 pour les employés, 525 pour les agents de maîtrise et 113 pour les cadres. La répartition par Direction régionale est donnée.

Patricia MATHON s'enquiert de l'inclusion des primes de remplacement dans ces données.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond par la négative. Il s'agit uniquement des primes exceptionnelles.

30. Quel est le parcours pour un chef gérant s'il veut évoluer ?

• Combien de chefs gérant ont évolué depuis le début de l'année 2025 ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'un chef gérant est susceptible d'évoluer vers un poste de responsable ou directeur de restaurant via une mobilité interne, moyennant éventuellement une formation. Le chef gérant peut soit s'inscrire sur le site Mymobilité, soit se rapprocher de son responsable de secteur ou de son RRH, pour construire son parcours d'évolution

2 chefs gérants ont été promus au poste de responsable de restaurant entre janvier et août. La mobilité peut être soit verticale (passage à un poste de niveau supérieur), soit horizontale (changement de périmètre).

31. Concernant les remplacements, que compte faire Elior pour les sociétés d'intérim qui envoient du personnel non qualifié sur les restaurants ?

Zeid MAKHZOUM confirme que ces cas se présentent dans certains établissements. Un litige déclenche une réclamation auprès de la société d'intérim. Soit la mission est maintenue et Elior demande le remplacement de l'intérimaire, soit la mission a pris fin (prestation d'un ou deux jours) et il est possible d'obtenir un remboursement ou une non-facturation de la part de la société d'intérim.

Samira QUETIL estime que la pratique est plus compliquée que cette réponse théorique.

Zeid MAKHZOUM n'est pas de cet avis. Elior adresse beaucoup de réclamations. Lorsque l'intérimaire arrive en retard, sa société le remplace facilement en sachant très bien que le nombre de sociétés référencées est beaucoup plus limité qu'avant. De nombreuses réclamations aboutissent à un remboursement à la condition que l'erreur ou la faute soit matérialisée : insubordination, retard, négligence dans le respect des consignes données... L'appréciation du travail de l'intérimaire n'est pas laissée à la discrétion du gérant, sinon personne ne serait payé.

Samira QUETIL évoque des problèmes de qualification. Lorsqu'un cuisinier est envoyé pour la plonge, il faut courir après la société d'intérim pour obtenir un remplaçant. Par ailleurs, il est toujours un peu compliqué d'obtenir le remboursement de la prestation. Zeid MAKHZOUM cite deux agences d'intérim qui acceptent très facilement une indemnisation ou la non-facturation compte tenu du volume : Staff Match et Adecco. Derichebourg Intérim continue à être sollicitée, mais ne répond pas à l'ensemble des demandes. La relation avec Staff Match en Île-de-France est beaucoup plus fluide et cordiale. Les coordonnées de son responsable seront transmises à Samira QUETIL.

32. Merci de nous fournir le cahier des charges pour les sociétés d'intérim ?

William ABRAHAM fait savoir que la Direction des achats ne communique pas le contrat-cadre et le cahier des charges, qui relèvent des relations contractuelles avec les sociétés d'intérim. La réponse vaut pour Derichebourg Intérim.

Zeid MAKHZOUM précise néanmoins que les obligations des sociétés d'intérim ne sont pas confidentielles et peuvent être communiquées.

Julie COLLANGE BARBIER sollicite un petit mémo pour contrôler plusieurs éléments de la prestation payée, tels que la fourniture des tenues, l'indemnité de repas, le transport, etc.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les obligations en matière de rémunération envers les intérimaires sont exactement les mêmes que pour un salarié du site concerné. À chaque fois qu'une prime évolue, le contrôle de gestion sociale en fait part à la Direction des achats, qui paramètre les outils de commande en conséquence. La PAC, l'indemnité repas, la prime d'habillement sont autant d'éléments paramétrés par les achats. Un mémo pourrait rappeler toutes les obligations (tenues, chaussures de sécurité, rémunération).

33. Est-ce que l'intérim Derichebourg fournit les tenues ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'Elior fournit les tenues de travail.

Julie COLLANGE BARBIER indique que de nombreux gérants ne sont pas au courant.

Zeid MAKHZOUM précise que, normalement, l'intérimaire vient seulement avec ses chaussures de sécurité. La tenue et les EPI sont fournis par l'établissement. Normalement, la société d'intérim invite l'intérimaire à rendre sa tenue et ses EPI à l'issue de sa mission. Dans l'hypothèse où ils ne sont pas retournés et sous réserve que la demande soit formulée par l'établissement d'accueil dans les huit jours ouvrés, la société d'intérim devra s'acquitter de l'obligation de rembourser l'établissement du coût de la tenue sur la base de sa valeur neuve. Financièrement, il est donc potentiellement intéressant de ne pas récupérer la tenue.

Cyril TOURRIER signale qu'Elior ne fournit pas les gants anti-coupure à chaque salarié extérieur. Concernant les chaussures de sécurité, il conviendrait de rappeler que les lacets sont interdits en cuisine.

Marie-Ange RENAUD constate des pratiques très éclatées sur ce point. Sur certains sites d'Arpège, les salariés en cuisine portent des chaussures à lacets.

Christophe NOEL en déduit que si l'intérimaire n'apporte pas ses chaussures de sécurité, l'employeur a l'obligation de le renvoyer. L'existence d'un livret d'accueil pour les intérimaires est demandée, de même que le contenu de la procédure d'accueil.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le livret est sur les sites.

Samira QUETIL précise que le livret d'accueil des intérimaires figure obligatoirement dans le classeur de sécurité de chaque restaurant. Le livret de sécurité (pour vérifier la validité de la mission) est en pièce jointe du courriel.

34. Les salariés de TF1 ont-ils perçu la prime de reconduction de contrat ? Si oui, combien de salariés sont concernés, et pour quel montant ?

35. Les salariés de Bouygues Telecom Technopole ont-ils perçu la prime de reconduction de contrat ? Si oui, combien de salariés sont concernés, et pour quel montant ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'engage à communiquer les montants lorsque les primes seront traitées. Pour les cadres, la prime est payée deux fois par an (en mai et en novembre) pour les signatures du semestre.

Ana ROSA CORREIA note de reposer la question.

36. Suite aux nouveaux contrats avec La Poste, est-ce que Elio a prévu d'installer des frigos connectés à la place de la cuisine sur place ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il n'est pas prévu de frigo connecté. Des commandes en click & collect seront préparées et distribuées par un salarié d'Elio sur les sites de La Villette et de Nanterre.

Christophe NOEL fait observer que les convives de Nanterre ne sont pas au courant.

Zeid MAKHZOUM indique que la proposition du groupe Elio a été envoyée à la Direction générale de La Poste. Il revient à l'employeur (La Poste) d'informer ses salariés du mode de distribution.

37. Combien de mobilités faites via la version papier ou lors d'entretien verbal avec le RU depuis le 01/01/2025 ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que le recensement est en cours. Les chiffres fiabilisés seront communiqués.

38. Un salarié permettant à l'entreprise de signer un contrat bénéficie-t-il d'une prime ? Si oui, quel est le montant de la prime ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il n'existe pas de prime à date.

39. Quel est le coût pour le groupe Elio de son partenariat avec IBM concernant la création de « l'Agentic AI & Data Factory » ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne détient pas cette information. Le partenariat est conclu au niveau du groupe Elio.

40. Pourquoi les tournants n'ont-ils pas de façon systématique un téléphone portable et une voiture de service ?

Zeid MAKHZOUM confirme l'obligation de fournir aux tournants un téléphone portable professionnel et un véhicule de service sous réserve qu'il possède le permis de conduire. Après s'être renseigné, Zeid MAKHZOUM a appris que les tournants sur son propre périmètre n'avaient pas de téléphone portable, c'est pourquoi il a demandé de prendre les mesures pour y remédier dans la semaine à venir. En revanche, les tournants de son périmètre disposent d'un véhicule de service et possèdent le permis, à l'exception d'un seul qui a choisi de se déplacer avec les transports en commun.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que les avantages et primes du statut de tournant font actuellement l'objet d'une négociation dans le cadre des accords de substitution.

Laurent TABARD salue la réactivité de Zeid MAKHZOUM et ose espérer que tous les DR en feront autant. La question est posée parce qu'il a été constaté que des tournants ne disposaient ni de l'un ni de l'autre.

Marie-Ange RENAUD le confirme pour son périmètre.

Laurent TABARD évoque un flou artistique sur le point de départ (domicile du salarié ou site d'affectation) dans certaines DR. au-delà de la mauvaise image qu'elle renvoie, cette situation est difficilement supportable.

Zeid MAKHZOUM justifie l'obligation de mise à disposition par la non-affectation du tournant à un établissement donné. Il est *de facto* appelé sur son téléphone portable.

41. Présentation du CR de la dernière commission logement (en PJ à cet envoi)

Christophe MALHERBE donne lecture du compte rendu.

La Commission logement s'est réunie le 21 mai 2025 au siège de la Direction régionale Nord à Bois-Colombes en présence de :

- Thomas WATINE, responsable relations entreprises grands comptes et filière Action Logement ;
- Jérôme DESCHAMPS, Directeur de la politique sociale ;
- Giovanni DE MATTEIS, responsable des Ressources humaines nouveaux marchés
- Christophe MALHERBE, Claudia COQUIN, Karima ASSTITO, Jean-Philippe BOSCO et Georges VAUDRAN, membres de la Commission logement

Quels sont les critères d'éligibilité actuels pour l'attribution d'un logement social ?

Les principaux critères sont :

- Le plafond de ressources
- Les revenus

Il faut savoir qu'un surloyer est appliqué si le salarié locataire dépasse de 20 % le plafond de ressources à la suite d'une hausse de ses revenus. Tous les ans, il doit fournir une copie de sa déclaration d'impôts.

- La composition familiale, l'un des principaux critères

Un F2 ou F3 sera attribué en priorité à un salarié en couple avec enfants.

- Le niveau de difficulté rencontré par le salarié

Plus le salarié rencontre de difficulté sociale, plus son dossier est prioritaire. Des points de priorisation sont attribués par Elior et d'autres points sont cumulés sur <https://www.demande-logement-social.gouv.fr/> en fonction des critères cochés.

- Le secteur géographique recherché

Huguette CABARRUS constate que jusqu'à trente demandes sont formulées pour un seul logement social, ce qu'elle déplore pour le salarié demandeur.

Christophe MALHERBE confirme qu'à foyer et revenus équivalents, il est possible que de multiples dossiers soient concurrents. Action Logement transmet trois dossiers au bailleur qui les étudie. Le salarié doit être acteur de sa demande. Par exemple, il doit fournir les trois dernières fiches de paie, mais s'il crée son compte et fournit les trois dernières fiches de paie en novembre avant de postuler en juillet, Action Logement ne transmettra pas son dossier au bailleur. Pour cette raison, les membres de la Commission logement encouragent vivement les salariés à mettre leur dossier à jour en transmettant chaque mois leur fiche de paie, ainsi que leur dernier avis d'imposition en date. En tout cas, la loi de l'offre et la demande s'applique.

Ana Rosa CORREIA souhaiterait savoir si les membres de la Commission logement encouragent les salariés à faire valoir leur droit opposable au logement (Dalo).

Christophe MALHERBE répond que lorsque le salarié demande un logement depuis plusieurs années, le Dalo donne plus de poids à son dossier.

Christophe NOEL émet une réserve et un point de vigilance. Le Dalo est tellement demandé qu'il ne sert pas à grand-chose. Il faut être vigilant lorsqu'un salarié est radié par Action Logement parce qu'il arrive parfois que le salarié n'ait pas reçu les propositions.

Marie-Ange RENAUD souligne à son tour la nécessité d'être acteur de son dossier en l'actualisant chaque mois. Il ne faut pas attendre le retour d'Action Logement.

Christophe MALHERBE poursuit sa restitution.

Quel est le budget alloué cette année à la politique de logement ?

Toute entreprise de plus de 50 salariés doit verser l'équivalent de 0,45 % de sa masse salariale de l'année N-1.

Quel est le nombre de logements disponibles dans le parc immobilier de l'Entreprise ou de l'organisme partenaire ?

À ce jour, 1,2 million de logements sociaux sont gérés par ses bailleurs. Depuis 2017, Action Logement est le seul acteur du logement en dehors des offices de logements spécifiques.

Quels sont les délais moyens d'attente pour une attribution ?

Ville	Délai moyen estimé	Commentaires
Paris	7 à 10 ans	Très forte demande, surtout pour les familles.
Lyon	3 à 5 ans	Délais plus courts pour les petites surfaces.
Marseille	2 à 4 ans	Forte disparité selon les arrondissements.
Lille	2 à 4 ans	Délais modérés, mais en hausse.
Toulouse	2 à 3 ans	Délais plus courts pour les personnes prioritaires.
Nantes	3 à 5 ans	Forte pression sur le parc social.
Bordeaux	4 à 6 ans	Demande croissante, notamment pour les familles.
Nice	5 à 7 ans	Peu de logements disponibles, forte tension.

Ces chiffres sont des estimations générales.

Nabil BATNINI suggère une extraction des délais dans chaque département d'Île-de-France.

Christophe MALHERBE envisage de demander une extraction plus approfondie.

Patricia MATHON distingue deux critères d'éligibilité. Pour le plafond de revenus à ne pas dépasser pour bénéficier d'un logement social, la totalité des revenus est prise en compte. Pour le ratio loyer/revenus de 33 %, c'est le revenu de référence figurant sur l'avis d'imposition qui est pris en compte. Les aides ne sont pas intégrées dans ce calcul en partant du principe que leur montant varie d'une année à l'autre.

Christophe MALHERBE poursuit. La Commission a fait le point des dossiers en cours. La prochaine réunion se tiendra courant novembre 2025, en présence d'un intervenant de l'ACSIE. Monsieur WATINE présentera le bilan de l'année 2025 lors d'un CSE en début d'année prochaine.

Un salarié éprouvant des difficultés à créer son compte peut :

- demander à un élu de la Commission ou à un collègue de l'aider ;
- se rendre en mairie ;
- s'adresser à une association ;
- s'adresser à une agence d'Action Logement dans chaque département, à laquelle il devra présenter son numéro unique.

Christophe NOEL observe que beaucoup de salariés demandeurs ne savent pas forcément constituer un dossier. Or les agences d'Action Logement ont subi une réduction budgétaire, donc des réductions d'effectif.

Elior a versé 1,2 million d'euros au titre de la contribution au logement, mais il reste à savoir si cette somme a été rentabilisée au profit des demandes des salariés d'Elior parce que toutes les entreprises versent dans un pot commun.

Christophe MALHERBE renvoie sur ce point au bilan de Thomas WATINE

Christophe NOEL indique enfin que les conditions de prêt évoluent chaque année.

Ana Rosa CORREIA s'enquiert du code employeur pour l'Île-de-France.

Christophe MALHERBE répond que lorsqu'il saisit sa demande sur <https://www.demande-logement-social.gouv.fr/>, le salarié peut indiquer soit ELIORRF, soit le numéro de Siret sur sa fiche paie.

Christophe NOEL s'enquiert du critère d'ancienneté pour déposer une demande de logement.

Christophe MALHERBE répond un an d'ancienneté. En pratique, le salarié peut s'inscrire dès qu'il a validé sa période d'essai.

La séance est suspendue de 15 heures 25 à 15 heures 40.

William ABRAHAM quitte la séance.

42. Dans l'offre de formation, il existe une formation pour l'apprentissage de la langue française. Cette formation est très basique, pourquoi ne pas mettre en place un ou des modules s'adressant à des personnes qui souhaiteraient avancer plus en avant dans la maîtrise du français ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE présente deux formations pour l'apprentissage de la langue française.

La première est organisée par le GRETA et s'adapte au niveau du collaborateur à partir d'une évaluation effectuée en amont. Cette formation requiert la présence du collaborateur. Une remise de diplôme a lieu en fin de parcours. Cette valorisation peut constituer un argument pour que les RH proposent une formation pour l'apprentissage de la langue française.

La seconde formation est proposée par le projet Voltaire sur une application digitale. Les enfants aussi peuvent y accéder. Le projet Voltaire est normalement payant, mais Elior a acheté des licences pour permettre aux collaborateurs de se former gratuitement via Ac@demie by Elior. Takfarinas BENTIFRAOUINE recommande cette formation à titre personnel.

Samira QUETIL estime que le projet Voltaire est plus intéressant parce qu'il ne requiert pas de présentiel, alors que la formation fournie par le GRETA impose une présence chaque mercredi.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que le projet Voltaire s'adresse aux personnes ayant déjà une connaissance de la langue française.

Christophe NOEL regrette l'ancien dispositif du FONGECIF, par le biais duquel un salarié suivait une formation continue sur plusieurs mois pour apprendre la langue française. Il requiert une présentation du projet Voltaire.

Takfarinas BENTIFRAOUINE propose de procéder à une démonstration prochainement sur un ordinateur ou un téléphone.

43. Merci de nous communiquer l'organigramme ERF IDF avec les coordonnées (téléphone, mail, adresse) ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que l'organigramme n'a pas encore été mis à jour. Quelques changements sont en cours.

Zeid MAKHZOUM invite à se référer à l'organigramme transmis au mois d'août.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que les coordonnées téléphoniques ne sont pas indiquées sur l'organigramme, mais qu'elles se trouvent dans l'annuaire Elior.

Patricia MATHON ajoute que les coordonnées sont disponibles sur Teams.

Marina COTTIN signale que toutes les coordonnées ne sont pas dans Outlook, seulement les adresses électroniques.

Nabil BATNINI indique que le numéro du responsable du service Paie est introuvable. Le poste fixe ne répond jamais.

Patricia MATHON considère qu'il serait trop chronophage de répondre à tous les appels téléphoniques, qui génèrent de mauvaises conditions de travail pour les salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE acquiesce. Il est possible de lisser sa charge de travail en traitant un courriel, mais pas en répondant à un appel téléphonique.

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

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les gestionnaires de paie sont répartis en deux périmètres : Île-de-France et province. Cécile BOULAY apparaît toujours sur l'organigramme, son départ de l'Entreprise étant prévu au 30 septembre. Les gestionnaires de paie doivent être sollicités par courriel afin d'assurer un rapide traitement des demandes.

Patricia MATHON souhaiterait savoir si le dispositif des référents est toujours en place.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que les référents n'existent plus. Étant donné que le niveau de connaissance du nouveau logiciel est identique pour tous, ce dispositif n'est pas utile à ce stade.

Patricia MATHON s'enquiert du nombre d'apprentis et souligne qu'ils ne figurent pas sur l'organigramme.

Takfarinas BENTIFRAOUINE communique quelques informations. Un poste est vacant en Île-de-France. Un départ est prévu en province. Un apprenti a basculé en CDI au mois de septembre. Le nombre sera communiqué en octobre, lorsque les apprentis seront au complet.

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

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que le tableau n'a pas été envoyé ce mois car le précédent comportait beaucoup d'anomalies. Par exemple, des sites étaient notés comme

ouverts alors qu'ils ne l'étaient pas, les informations relatives aux appels d'offres n'étaient pas bien renseignées. Le fichier nécessite d'être retravaillé.

Patricia MATHON déplore que ces informations ne soient pas disponibles au moment de la rentrée de septembre.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le fichier peut être envoyé en l'état, même s'il préférerait livrer un document fiable.

45. 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 et les sites chauds bouillants sous format Excel et intégrant les droits d'accès aux sites**
- **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 s'engage à transmettre les documents.

46. Données économiques-données RH avec les effectifs de tous personnels externes (détachés, intérimis et les heures supplémentaires des sociétés externes)

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

CSE IDF - Effectifs au 31/08/2025				
-----------------------------------	--	--	--	--

Effectifs	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis	Total général
ARPEGE	928	4	19	951
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	75			75
DR DIVERS IDF ENT	17			17
DR ENS CC IDF	1228	10	16	1254
DR IDF ENS	856	11	13	880
DR IDF MS	287	38	8	333
DR IDF NORD ENT	854	5	13	872
DR IDF SUD ENT	1079	1	24	1104
DR PENITENTIAIRE	97	6	1	104
STRUCTURE DO IDF	96	2	8	106
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	327	14	39	380
Total général	5844	91	141	6076

Effectifs	Employé	Agents de maîtrise	Cadres	Total général
ARPEGE	684	216	51	951
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	42	26	7	75
DR DIVERS IDF ENT	5	7	5	17
DR ENS CC IDF	1089	123	42	1254
DR IDF ENS	684	159	37	880
DR IDF MS	237	89	7	333
DR IDF NORD ENT	637	208	27	872
DR IDF SUD ENT	842	222	40	1104
DR PENITENTIAIRE	14	83	7	104
STRUCTURE DO IDF	1	26	79	106
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	16	180	184	380
Total général	4251	1339	486	6076

Effectifs	hommes			Total hommes	femmes			Total femmes	Total général
	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis		Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis		
Cadres	266	1		267	217	2		219	486
Agents de maîtrise	770	5	29	804	481	12	42	535	1339
Employé	1930	34	33	1997	2180	37	37	2254	4251
Total général	2966	40	62	3068	2878	51	79	3008	6076

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les données d'effectif sont précisées par DR, par type de contrat et par statut. L'effectif total du périmètre compte 6 076 salariés au 31 août 2025, dont 5844 en CDI, 91 en CDD et 141 apprentis.

Sa répartition par statut est la suivante : 486 cadres, 1339 agents de maîtrise, 4251 employés. L'Entreprise emploie 3 068 hommes et 3 008 femmes.

Patricia MATHON s'enquiert de la balance des passations de marchés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique une baisse sur la partie CDD.

Nabil BATNINI s'enquiert du nombre de restaurants d'Elior en Île-de-France.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la liste pourra être transmise.

Nabil BATNINI explique que cette liste permettra de suivre l'évolution du marché, qui est très fluctuant.

Zeid MAKHZOUM l'invite à se reporter à la liste des établissements.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que la liste étant arrêtée au 31 août, les données de septembre — par exemple la reprise des 70 salariés sur le site de Saint-Germain — n'y figurent pas encore.

CSE IDF - Embauches Août 2025				
Étiquettes de lignes	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis	Total général
ARPEGE	4	1		5
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	2			2
DR ENS CC IDF	8	16	1	25
DR IDF ENS	4		1	5
DR IDF MS	2	21		23
DR IDF NORD ENT	6	3	1	10
DR IDF SUD ENT	10		4	14
DR PENITENTIAIRE	9	10		19
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	5	2	2	9
Total général	50	53	9	112

Étiquettes de lignes	Cadres	Employés	Agents de maîtrises	Total général
ARPEGE		3	2	5
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES		1	1	2
DR ENS CC IDF		23	2	25
DR IDF ENS		3	2	5
DR IDF MS		23		23
DR IDF NORD ENT		8	2	10
DR IDF SUD ENT		14		14
DR PENITENTIAIRE		4	15	19
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	4	3	2	9
Total général	4	82	26	112

CSE IDF - Départs Août 2025				
Étiquettes de lignes	Durée indéterminée	Durée déterminée	Apprentis	Total général
ARPEGE	31	2	2	35
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	4	1		5
DR ENS CC IDF	6	11	1	18
DR IDF ENS	37	1	3	41
DR IDF MS	12	31	4	47
DR IDF NORD ENT	4	7	4	15
DR IDF SUD ENT	17	6	8	31
DR PENITENTIAIRE	11	16	1	28
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU	2		1	3
DR DIVERS IDF ENT	6	1	16	23
Total général	130	76	40	246

Étiquettes de lignes	Cadres	Agents de maîtrise	Employé	Total général
ARPEGE		3	32	35
DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	1	2	2	5
DR ENS CC IDF	1	2	15	18
DR IDF ENS		4	37	41
DR IDF MS	1	6	40	47
DR IDF NORD ENT	1	2	12	15
DR IDF SUD ENT	1	4	26	31
DR PENITENTIAIRE		22	6	28
STRUCTURES FONCTIONNELLES ELIOR RESTAU		3		3
DR DIVERS IDF ENT	4	14	5	23
Total général	9	62	175	246

Zeid MAKHZOUM communique un chiffre d'affaires de 589 millions d'euros à fin août, contre 594 millions d'euros inscrits au budget, soit un retard de 5 millions d'euros, et une avance par rapport à l'année précédente de 1,5 million d'euros. Dans la clôture à fin d'août, la rentabilité ressort à 3,6 %, versus 3,37 % prévu au budget, soit une légère différence de 0,2 point. Par rapport à l'année précédente, l'écart de rentabilité est de 0,96 point.

L'analyse livrée par DR permet de constater que le mois d'août a été particulièrement défavorable avec un retard de 2 millions d'euros sur le chiffre d'affaires (CA) prévu au budget (30 M€ versus 32 M€). La contribution nette était de -12,54 % sur le mois d'août, contre - 9,14 % prévu au budget, soit une différence de 3,4 points par rapport au budget et de 0,36 point versus N-1. Le mois d'août a annulé l'avance accumulée lors des mois précédents.

Christophe NOEL rappelle que l'année précédente était particulière puisque les Jeux olympiques avaient dopé les chiffres.

Zeid MAKHZOUM en convient. Toutefois, le budget avait été déterminé en tenant compte d'autres facteurs.

Patricia MATHON ajoute que des charges qui n'avaient pas été prises en compte dans le dernier bilan sont tombées cette année.

Zeid MAKHZOUM détaille les résultats par DR.

- DR Nord :

CA de 89 millions d'euros versus 96 millions d'euros au budget, soit -7,5 millions d'euros ;

CN de 8,87 % versus 8,89 %, soit -0,12 point versus budget et +0,21 point versus N-1.

- DR sud :

CA de 103 millions d'euros versus 106 millions d'euros au budget, soit -2,5 millions d'euros ;

CN de 7,42 % versus 7,12 %, soit +0,3 point versus budget et -1,37 point versus N-1

- Pénitencier :

CA de 95 millions d'euros versus 92 millions d'euros au budget, soit +2,8 millions d'euros ;

CN de 1,23 % versus 1,17 %, soit +3,39 points versus budget et +10 points versus N-1.

- Arpège :

CA de 103 millions d'euros, quasiment identique au budget ;

CN de 8,28 % versus 8,39 %, soit -0,1 point versus budget et +0,58 point versus N-1.

- Enseignement :

CA de 57 millions d'euros, quasiment identique au budget ;

CN de 3,21 % versus 5,82 %, soit -2,6 points versus budget et -1,51 point versus N-1.

- Médico-social :

CA en légère baisse de -1 point ;

CN de 3,89 % versus 1,56 %, soit +2,33 points versus budget et +1,74 point versus N-1.

- Cuisines centrales :

CA de 106 millions d'euros versus 101 millions d'euros au budget, soit +5,1 millions d'euros ;

CN de -1,33 % versus -4,33 %, soit +3 points versus budget et +1 point versus N-1.

- Epône :

CN de -98 % versus -44,54 %, soit -53 points versus budget et -64 points versus N-1.

Christophe NOEL requiert le sentiment de Zeid MAKHZOUM.

Zeid MAKHZOUM évoque l'impact de la baisse de fréquentation sur la volumétrie de chiffre d'affaires et des dérapages sur la gestion des matières premières.

Patricia MATHON souhaiterait comprendre comment les comptes sont gérés avec des données de main-d'œuvre qui ne sont pas fiables.

Zeid MAKHZOUM confirme que la marge d'erreur est assez significative, même si elle se réduit avec le temps. Une visibilité est demandée d'ici à la clôture du mois de septembre.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les ratios main-d'œuvre/CA ne sont pas si éloignés par rapport au budget et à N-1.

Patricia MATHON qualifie la situation de délirante à l'approche du bilan, se demandant surtout comment les opérationnels arrivent à mener leurs plans d'action. Certains écarts ne s'expliquent pas.

Zeid MAKHZOUM ne peut que le confirmer. Il est pour le moins étonnant qu'Elior Services et Elior Santé ne tiennent pas le même discours.

Patricia MATHON croit qu'Elior Services n'a pas les mêmes besoins en comptabilité. Elior Restauration n'a aucune idée des comptes de bilan, il n'est même pas prévu de faire des extractions. En outre, les reprises de provisions, dont le système est différent de Derichebourg Multiservices, sont difficiles à passer. Elior Restauration est incapable de rendre des comptes auprès de ses clients sur les coûts de main-d'œuvre. Il y a de gros problèmes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne se dit pas aussi pessimiste que Patricia MATHON.

Patricia MATHON ne comprend pas comment une Société peut fonctionner comme cela. Il faudrait inviter les DR aux flashes de clôture pour qu'ils comprennent.

48. Questions diverses

* Marie-Ange RENAUD demande l'alimentation de la BDESE, le meilleur outil pour retrouver les documents envoyés. Elle rappelle qu'il s'agit d'une obligation pour la Direction.

* Zeid MAKHZOUM indique qu'il a transmis au CSE le courrier de l'inspection du travail faisant suite au contrôle de la maison de retraite Les Augustines en date du 17 juin 2025 chez le client signataire. Le rapport émet des réserves sur la formation à la sécurité incendie, la trousse de secours, les produits lessiviels. Le projet de réponse d'Elior sera envoyé au CSE. Il n'y a pas de sujet réellement inquiétant, mais de fortes tensions étaient constatées au sein de l'établissement.

* Marina COTTIN sollicite les coordonnées de l'inspection du travail pour la tour de Créteil, précisant qu'elle a déjà posé la question à William ABRAHAM.

* Christophe NOEL s'enquiert du pointage des salariés dont les écoles d'affectation ont été fermées pour grève.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que leur journée est payée. Si l'Entreprise n'a pas réussi à les mettre en absence rémunérée (CP ou JRTT) ou en reclassement-détachement, ils doivent être payés.

Christophe NOEL note que l'Entreprise leur impose un CP ou un JRTT.

* Christophe NOEL rapporte qu'une salariée souhaiterait savoir si elle peut toujours utiliser son CPF après une rupture conventionnelle.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que le CPF est un compte strictement personnel. L'Entreprise n'a aucun droit de regard. Lorsque le salarié quitte l'Entreprise, il peut l'utiliser.

Christophe NOEL souhaiterait enfin savoir si cette salariée perd ses trimestres pour la retraite après une rupture conventionnelle lorsqu'elle est inscrite à France Travail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que les trimestres sont validés et non cotisés.

Nabil BATNINI souhaiterait savoir si l'abondement de l'Entreprise sur le CPF est doublé lorsque son titulaire est travailleur handicapé.

Takfarinas BENTIFRAOUINE en prend note.

La séance est levée à 16 heures 30.

Marina COTTIN

Secrétaire du CSE

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Zeid MAKHZOUM

Président de séance du CSE

A handwritten signature in black ink, featuring a circular loop and several vertical strokes, followed by a long horizontal line extending to the right.

Le procès-verbal de la séance plénière du CSE du 22 septembre 2025 a été approuvé à la majorité lors de la réunion de CSE du 28 octobre 2025 (24 voix favorables et 6 abstentions).