

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
D'ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE
DE L'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE
DU JEUDI 27 NOVEMBRE 2025**

A AFFICHER

La réunion débute à 9 heures.

Sont présents en séance :

Direction

<i>Sébastien ORGÉ</i>	<i>Président du CSE</i>
<i>Takfarinas BENTIFRAOUINE</i>	<i>DRHO</i>
<i>Chloé MAILLAND</i>	<i>Responsable relations sociales</i>

Titulaires

• ***Cadres***

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

• ***Agents de maîtrise***

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

• ***Employés***

<i>Houria BOUTARFA</i>	<i>CFDT</i>
<i>Marina COTTIN</i>	<i>CFDT</i>
<i>Salim MERIBOUTE</i>	<i>CFDT</i>
<i>Hawari NEMA</i>	<i>CFDT</i>
<i>Cyril TOURRIER</i>	<i>CFDT</i>
<i>Fabienne ILHI</i>	<i>CFDT</i>
<i>Frédéric ALVES</i>	<i>CFTC</i>
<i>Huguette CABARRUS</i>	<i>CFTC</i>
<i>Abdul CISSE</i>	<i>CFTC</i>

<i>Claudia COQUIN</i>	<i>CFTC</i>
<i>Christophe NOEL</i>	<i>CFTC</i>
<i>Christophe COPPET</i>	<i>CGT</i>
<i>Awa TRAORE</i>	<i>CGT</i>
<i>Georges VAUDRAN</i>	<i>CGT</i>
<i>Nathalie MARVILLE</i>	<i>FO</i>
<i>Ousmane SOW</i>	<i>FO</i>
<i>Karima ASSTITO</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Sandrine CARVALHO</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Omar IHERTI</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Saloum Khalil SARR</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Carole MARCHAND</i>	<i>SUD</i>

Suppléants

- *Employés*

<i>Laurent BARBERI</i>	<i>CFTC</i>
<i>Imam ULKUSEVEN</i>	<i>SAP RC</i>

Représentants syndicaux

<i>Grace MOURA</i>	<i>CFDT</i>
<i>Chrystelle FASSLER</i>	<i>CFE-CGC</i>
<i>Christophe CESBRON</i>	<i>CFTC</i>

Invitée

<i>Eugénie POLIAS</i>	<i>Responsable sécurité cuisines centrales</i>
-----------------------	--

Sont absents excusés :

- *Cadres*

<i>Christelle BIGARD</i>	<i>CFE-CGC</i>
--------------------------	----------------

- *Employés*

<i>Frédéric PALDAUF</i>	<i>SAP RC</i>
<i>Sabrina RAHALI</i>	<i>SAP RC</i>

Représentants syndicaux

<i>Ana Rosa CORREIA</i>	<i>CGT</i>
<i>Patricia MATHON</i>	<i>SAP RC</i>

ORDRE DU JOUR

1. Préalables.....	8
2. Approbation des procès-verbaux.....	11
3. Vote pour un Trésorier adjoint suite au départ à la retraite de Christophe VOLAT.....	12
4. Vote pour un nouveau membre de la CSSCT du CSE Ile-de-France suite à la démission de Christine DELAISE PEYRINAUD	12
5. Information et rappel des règles relatives à la prise en charge des notes de frais	13
6. Point de suivi suite au décès survenu sur le site de la cuisine centrale de Chelles.....	15
7. Information et échanges sur la formation aux enjeux de la transition écologique et plus largement de la RSE : où en est la formation RSE que doit organiser la Direction ?	19
8. Informations relatives au remplacement de monsieur Cédric GOUDOU, ex DR Restauration sur place	20
9. Informations relatives au remplacement de monsieur Zeid MAKHZOUM, ex DR Médico-social	20
10. Présentation par madame Véronique GUILLO de la méthodologie de son service concernant le reclassement des salariés	20
11. Présentation du bilan comptable pour le premier semestre (trésorerie, billetterie, aides sociales, etc.) ...	22
12. Confirmez-vous que les DR ont bien reçu une prime exceptionnelle de 50 000 euros ?.....	23
13. Confirmez-vous qu'un séminaire a bien été organisé à Rome pour la Direction ERF ?	23
14. Quels sont les restaurants dont les contrats ont été renouvelés ? Combien de salariés ont-ils perçu la prime de reconduction de contrat ?	23
15. Délai entre la signature d'une reconduction de contrat et le versement de la prime associée, ventilé par statut.....	24
16. Présentation de la feuille de chiffres utiles, établie deux fois par an (en mai et novembre) selon la Direction	24
17. Présentation de la fiche de poste des baristas : quelle est la qualification et la dénomination d'un barista sur la fiche de poste et la fiche de paie ? Quelle est la dotation vestimentaire d'un barista ? Quelle est la prise en charge des vêtements d'un barista ?	25
18. Depuis le 1er septembre 2025, accès à la retraite progressive dès 60 ans : procédure à suivre pour les salariés souhaitant en bénéficier ; impact financier actuel et futur pour les bénéficiaires ; directives de l'Entreprise concernant la mise à la retraite ERF	26
19. Mise à disposition des formulaires relatifs aux demandes de congé et au cumul des congés	27
20. Quelle est la procédure à suivre pour une salariée en retour de congé maternité ?	28
21. Combien de salariés ERF Ile-de-France ont-ils eu une rétrogradation de salaire depuis le 1er janvier 2025, et combien ont-ils eu une rétrogradation de statut depuis cette même date, avec précision, pour chacun des 2 cas, du motif de la rétrogradation ?	29
22. Suite à la dernière réunion CSE, nous demandons quels sont les changements, paramétrés dans HRA, qui impactent l'avance prévoyance, le paiement prévoyance et la reprise prévoyance des collaborateurs, donc le salaire des salariés, sans aucune information préalable au CSE Ile-de-France	30

23. Des salariées nous ont alertés après avoir découvert des déductions opérées sur leur bulletin de septembre. Il semble que ces sommes correspondent à des trop-perçus d'indemnité repas pour les mois de juillet et août. En contravention avec la loi, les salariés concernés n'ont pas été avisés de l'erreur ni des modalités de sa régularisation. Le code du travail n'autorise pas les déductions sauvages auxquelles votre service comptable a estimé pouvoir procéder. Eu égard au montant des sommes en question, il eut été souhaitable, et plus conforme au droit, que les salariés fussent informés préalablement et qu'ils donnassent leur accord exprès quant au recouvrement de ces trop-perçus. Nous déplorons qu'une fois encore le service paie se soit signalé par sa désinvolture envers nos collègues. Quelle solution avez-vous pour remédier à ce problème ? 30
24. Suite à la réponse du service paie, il est demandé de préciser la raison pour laquelle les heures de repos compensateur n'apparaissent plus sur la fiche de paie 31
25. Malgré la mise en place d'une procédure, de nombreux problèmes persistent sur les fiches de paie : erreurs de pointage, remboursements de transport incorrects, frais injustifiés liés aux paniers repas, etc. Ces dysfonctionnements récurrents impactent directement la rémunération des salariés, pouvant les placer en difficulté financière en fin de mois. Pourquoi ces problèmes persistent-ils ? Combien de salariés sont-ils encore concernés par des erreurs ou des retards de paie ? Sous quel délai de régularisation ? Une cellule de contact ou un référent paie sont-ils prévus pour les salariés touchés par des anomalies depuis plusieurs mois ? Quelles actions correctives sont-elles prévues pour éviter les retards de versement et assurer une continuité de revenu ? Où en est la stabilisation du logiciel de paie mis en place en avril 2025 ? Est-il possible d'afficher le nombre de primes liées aux détachements sur la nouvelle fiche de paie (actuellement seul le montant apparaît) ? 32
26. Les salariés ayant déjà des jours de RTT bénéficieront-ils des 2 jours d'habillage ou conservent-ils toujours la prime d'habillage ? 32
27. De nombreux salariés se sentent démunis face au manque d'attention porté à leurs réclamations, qu'il s'agisse de démarches auprès d'organismes ou de problèmes de paie en fin de mois. Souvent, ils restent sans réaction de la part des responsables ou des services RH. Quelles mesures comptez-vous mettre en place pour améliorer l'accompagnement des salariés et répondre à ces situations ? 33
28. Bulletins de paie et déclaration fiscale : incohérence sur le cumul annuel. Depuis la mise en place des nouveaux bulletins de paie, le montant cumulé du salaire démarre au 1er janvier 2025 au lieu de décembre 2024, générant un différentiel d'un mois pour la prochaine déclaration d'impôts. La règle a-t-elle changé ou s'agit-il d'un dysfonctionnement ? Que doit-on renseigner au fisc ? 33
29. Quel est le fonctionnement et comment est attribuée la PAC, faut-il faire un ou plusieurs samedis dans le mois ? 33
30. Peut-on confirmer que tous les sites ainsi que les satellites reçoivent les procès-verbaux des réunions CSE, CSSCT et des réunions RP ? Pourquoi les comptes rendus de réunion RP (statut encadrement) sont-ils visibles alors que, sur plusieurs restaurants, aucun compte rendu de statut employé n'est présent ? ... 42
31. Comment les primes pour les salariés de la cuisine centrale d'Épône sont-elles mises en place, et qui en assure le versement ? 42
32. Dans quel délai un salarié transféré suite à la perte d'un contrat est-il officiellement retiré des effectifs de l'Entreprise ? Comment l'Entreprise s'assure-t-elle que ces données soient mises à jour sans retard ? 43
33. Dans le contexte des pertes de contrat sur certains sites, la Direction procède à la récupération du petit et gros matériel, incluant les équipements de cuisine, le matériel informatique, le mobilier, etc. Afin de clarifier cette démarche, plusieurs points nécessitent des précisions concernant l'organisation et les conditions de cette logistique :
 Quelle est la procédure mise en place par Elior pour la récupération du matériel lors d'une perte de contrat ?
 Quel service ou quelle fonction (logistique, direction régionale, prestataire externe, etc.) est responsable de cette opération ?
 Quels sont les délais prévus entre la fin d'un contrat et la reprise effective du matériel ?
 De quelle manière les équipes concernées sont-elles informées des dates et modalités de récupération ?
 Les représentants du personnel et les salariés du site sont-ils associés ou consultés

dans cette démarche ?	
Comment établi l'inventaire du matériel à reprendre (petit matériel, gros matériel, informatique, mobilier, etc.) est-il établi ?	
Cet inventaire est-il réalisé en présence du ou de la responsable de site ou d'un représentant du personnel ?	
Existe-t-il un document ou un bordereau de sortie signé lors de la reprise du matériel ?	
Comment la Direction distingue-t-elle le matériel appartenant à Elior de celui du client (entreprise, établissement, etc.) ?	
Quelle procédure est-elle appliquée en cas de désaccord sur la propriété d'un matériel ?	
Où le matériel récupéré (entrepôts Elior, réaffectation à d'autres sites, revente, recyclage, etc.) est-il acheminé ?	
Un suivi est-il effectué concernant le matériel non réutilisable (mise au rebut, recyclage, destruction) ?	
Quels services prennent-ils en charge le transport et les coûts logistiques ?	
Existe-t-il une politique visant à limiter le gaspillage et à favoriser la réutilisation du matériel récupéré ?	
Les salariés du site participent-ils aux opérations de démontage, d'emballage ou de manutention du matériel ? Si oui, ces tâches sont-elles réalisées sur le temps de travail et avec les moyens de sécurité adaptés ?	
Ces opérations entraînent-elles une surcharge de travail ou des risques physiques pour les équipes sur site ?	
Quelles mesures la Direction met-elle en place pour protéger la santé et la sécurité des salariés pendant cette phase ?	
Le CSE peut-il avoir accès aux inventaires ou aux rapports logistiques relatifs à ces opérations ?	
Un bilan ou un retour d'expérience est-il réalisé après chaque perte de contrat ?	
Existe-t-il un protocole national harmonisé encadrant cette procédure, ou chaque direction régionale dispose-t-elle de ses propres pratiques ?	
Comment la communication et la coordination sont-elles assurées entre les services logistiques, les directions régionales et les équipes de terrain ?	44
34. Suite inspection du travail et suite judiciaire Épône	46
35. Comment ouvrir une session lors d'une authentification lorsque le RU est en congé et qu'il est le seul agent de maîtrise sur site ? Quelle est la procédure d'authentification d'une session dans cette situation ?	46
36. Pouvez-vous décrire le process de formation des nouveaux chefs de cuisine/chefs gérants recrutés en externe ? Quel est le délai pour accéder aux formations d'hygiène, sécurité, Hélios, etc. ?	47
37. Nombre de salariés ayant fait un détachement en septembre et octobre 2025, par Direction régionale et par secteur ? Nombre de primes de détachement versées sur ces deux mois, par Direction régionale et par secteur ? Quels sont les jours de la semaine où les salariés sont le plus détachés ?	47
38. Nombre de salariés 12/12 et intermittents reclassés sur la période de la Toussaint	48
39. Pour quelle raison la prime de 100 euros par semaine pour les salariés en reclassement sur un site médico-social a-t-elle été réduite (argument du RS : absence de commande = absence de travail de chef gérant, alors qu'il y avait du stock et que l'équipe passait les commandes lorsque nécessaire) ? Cette pratique pénalise les remplacements	48
40. Combien y a-t-il eu de refus de prise en compte de la part de la Direction, pour l'établissement Ile-de-France, des préconisations de la médecine du travail depuis le 1er janvier 2025 et la transmission des courriers envoyés à la médecine du travail, précisant le motif de refus (comme prévu dans le code du travail) ?	48
41. Validation du mi-temps thérapeutique : l'intervention du médecin du travail est-elle requise ?	49
42. Présentation de la tenue image ERF pour les EDR opérant sur les satellites	49
43. Combien de mises à pied ou d'entretiens pouvant aller jusqu'au licenciement ont-ils été menés cette année, par Direction régionale et par RS ? La direction suit-elle ces chiffres pour repérer d'éventuelles différences de pratiques ?	50

44. En septembre, sur les 13 salariés suspendus en attente d'une nouvelle carte de séjour (situation arrêtée au 19 septembre 2025) : nombre de salariés ayant repris le travail et restant en attente ; existence et effectif de nouveaux salariés concernés.....	50
45. Lors de la perte d'un contrat, comment un salarié absent du site (congé longue durée, arrêt de travail, AT, etc.) est-il prévenu de sa nouvelle affectation, et avec quel délai de prévenance ?	50
46. Pourquoi faut-il commander certains produits Carniato 3 semaines à l'avance ?	51
47. Ruptures régulières sur la volaille malgré une commande 2 semaines à l'avance, information reçue trop tard, nouvelle commande écrasée : quelles solutions envisagez-vous ?	51
48. Recensement des sites dépourvus de ligne téléphonique directe par DR en Île-de-France : position de la Direction sur ce sujet ; plan d'action envisagé pour résoudre cette problématique	51
49. Procédure de pointage du télétravail jugée incohérente : pouvez-vous préciser la procédure à suivre ? Les élus souhaitent connaître les modalités de pointage du télétravail. Y a-t-il un code pointage spécifique ou non ? Si non, comment est pris en compte un AT qui surviendrait lors d'une journée de télétravail, et ne survient donc pas sur le lieu de travail habituel du salarié ? Il conviendrait dans un souci de clarté de faire un rappel de la charte sur le télétravail actuellement applicable dans l'Entreprise, avec les droits et devoirs de chacune des parties	53
50. Avec les évolutions récentes, surcharge de travail empêchant les salariés de prendre leurs pauses ou de déjeuner convenablement (moins de 30 minutes). Quelles mesures d'ajustement envisagez-vous ? ...	53
51. Présentation du livret d'intégration statut employé, régulièrement mis à jour chaque trimestre selon les orientations de la Direction, incluant les demandes formulées lors de la séance de juin : précision sur la possibilité et le droit de recevoir une fiche de paie papier, points sur la mutuelle et les œuvres sociales. Merci d'intégrer ces éléments au procès-verbal.....	53
52. Présentation du livret à destination des intérimaires	54
53. Nombre de demandes en Ile-de-France concernant la régularisation des congés payés en arrêt maladie en cours en octobre 2025 (article L.3245.1) ; nombre de dossiers traités.....	54
54. Existence éventuelle d'une note de service rappelant les droits et devoirs ayant trait à l'ouverture des casiers de vestiaire ainsi que la prévenance envers les salariés concernés.....	54
55. Nombre d'inscrits sur la plateforme « Ma mobilité » en octobre 2025 ; mobilités réussies par DR et par marché ; mobilités effectuées via la version papier ou par l'intermédiaire du RU lors d'entretiens en direct depuis le début de l'année	55
56. Merci de nous fournir les effectifs à jour et le détail des salariés embauchés et sortants en octobre 2025, par structure, entité et statut, avec intégration du tableau des entrées/sorties dans le procès-verbal du CSE : comparatif avec N-1, nombre de démissions, ruptures conventionnelles.....	57
57. Taux d'absentéisme mensuel par entité depuis janvier 2025, comparé à N-1	57
58. Organigramme actualisé de la direction, comprenant les adresses électroniques et numéros de téléphone. Merci de nous donner le listing à jour des gestionnaires de paie et leur périmètre	57
59. Ouvertures-fermetures à 3 mois / Renouvellement des contrats sous format Excel par entité (tableau dynamique)	57
60. Merci de nous fournir la liste des contrats en appel d'offres ex-Safran (gagnés et perdus) depuis septembre 2025 sous format Excel.....	57
61. Merci de nous fournir les coordonnées des directeurs régionaux, responsables de secteurs IDF (adresses mail, numéros de téléphone), ainsi que celles de Mme Chloé MAILLAND et de M. Takfarinas BENTIFRAOUINE	57
62. Merci de nous fournir le listing à jour des sites d'Ile-de-France, dont les sites Chaud Bouillant, sous format Excel en intégrant les droits d'accès aux sites	57

63. Données économiques – données RH avec les effectifs de tous personnels externes (détachés, intérimis et sociétés externes)	57
64. Quel est le chiffre d'affaires de l'Entreprise sur le mois d'octobre 2025 ? Comparatif à N-1.....	57
65. Questions diverses	56

La séance se tient sous la présidence de Sébastien ORGÉ.

Chloé MAILLAND salue les membres du CSE et procède à l'appel. Elle dénombre 31 votants présents.

1. Préalables

* Christophe NOËL donne lecture du préalable suivant :

« Le pouvoir d'achat chez Elior Restauration France : Une inégalité éclairante.

Les employés d'Elior ont eu droit à une augmentation de 1% en octobre 2025. Mais attention, ce n'est pas tout ! L'effet de cette augmentation ne se fera sentir qu'en janvier 2026, et encore, uniquement si vous avez rempli les conditions. Quant à l'encadrement, eux, ils sont encore plus chanceux, avec un joli 0,9 %. De quoi se sentir vraiment gâté...

Ce mois-ci, la grande surprise du chef : Elior a fait un bénéfice net de 87 millions d'euros... pour l'exercice qui s'est terminé fin septembre ! 87 millions ! Sûrement des dividendes pour tous les actionnaires selon les déclarations de notre Direction et selon le journal "les échos". C'est génial, non ? Sauf que pour les salariés, qui ont contribué à ce redressement intense, l'augmentation, eh bien... c'est un peu comme un petit cadeau de Noël qu'on n'ouvre jamais : pas grand-chose à se mettre sous la dent.

Ansamble, une autre filiale du groupe, aurait donné une augmentation de 2 % pour ses salariés. Qu'est-ce qui justifie cette différence de traitement ? Parce qu'au final, ça sent un peu la méritocratie ... à la carte... mais uniquement quand cela arrange ceux qui détiennent les clés du coffre-fort.

Alors, question : le coût de la vie à l'est est-il tellement plus élevé qu'ailleurs ? Ou est-ce juste que « 1 %, c'est déjà trop », faut pas exagérer ? » Parce que si on peut donner 2 % à une filiale, pourquoi ne pas donner un peu d'équité aux autres ?

Oui, je pose la question : est-ce qu'on doit prier à Rome pour avoir un peu plus de justice sociale chez Elior ? Pas de séminaire à l'étranger pour nous, non, juste un petit peu de considération salariale !

je ne demande pas des primes de 50 000 euros par salarié, comme les rumeurs qui circulent pour certains. Non, juste un petit geste, genre une réouverture des négociations salariales pour 2026..... Une bagatelle !

Et maintenant, parlons du grand patron, ce Chevalier de l'Ordre National du Mérite (ça c'est pour les grandes occasions). Notre actionnaire principal aime à rappeler qu'il vient d'un milieu modeste, d'une banlieue populaire... C'est beau ! C'est même inspirant... Mais n'oublions pas que si cette famille de ferrailleurs devenus propriétaires de château a pu grimper., c'est grâce à toutes les petites mains, les sans-grades, les petits chefaillons, les besogneux. Ceux qui comblent les absences parce qu'il n'y a pas d'intérimaires : « ça coûte cher un intérimaire, faut pas déconner quand même ». Ceux qui remplacent le responsable pendant ses congés ou arrêts maladies, mais qui, au moment de demander une prime pour la fonction qu'ils assument, se

voient répondre : « bah non, tu l'as pas remplacé à 100 % ». Évidemment tout cela tout ça, c'est du détail, bien sûr.

Le mérite, c'est censé être un principe noble. Mais dans ce cas, il semble qu'il s'arrête à quelques privilégiés triés sur le volet (sans doute pour aller visiter la basilique Saint-Pierre, où l'on prie pour plus de « justice sociale », mais en version luxe, bien entendu). Le méritoire serait plutôt de réévaluer les salaires de ceux qui ont réellement redressé l'Entreprise sur le terrain et au quotidien, pas seulement d'une poignée de personnes proches de la « chevalerie ».

Encore une petite touche de réalité : ceux qui travaillent à Elicor, ce sont ceux qui se lèvent tôt, qui bossent le soir et les week-ends et qui, quand un contrat est perdu, sont « recyclés » à la concurrence. Ces gens-là ne sont pas des robots. Ce sont des humains, des hommes et des femmes qui ont des enfants, une famille. Et les humains, ça mérite un peu plus que le minimum syndical surtout avec un bénéfice de 87 millions d'euros dans l'Entreprise !

La réouverture des négociations salariales pour 2026, voilà un beau cadeau de Noël, non ? Enfin, un geste qui montre que la Direction écoute vraiment ses salariés. Il est grand temps de remettre les pendules à l'heure et de montrer que le travail de ceux qui font tourner l'Entreprise au quotidien est enfin récompensé à sa juste valeur.

Conclusion : chez les Derichebourg, on ne perd jamais l'occasion de gagner de l'argent même sur ses propres entreprises. Pour Noël, il est proposé aux sites et restaurants d'acheter les décorations et les sapins de Noël chez Derichebourg VDR Espaces verts...

Il serait méritoire et chevaleresque que sous les sapins, la Direction puisse glisser, à la place des décorations, une augmentation pour tous les salariés. Après tout, c'est Noël, non ? Un petit geste pour leurs fêtes de fin d'année, histoire qu'ils puissent éviter de repartir avec les boules... d'angoisse au fond du portefeuille pour la nouvelle année.

* Christophe NOËL donne lecture d'un second préalable relatif au respect des obligations légales en matière d'édition des fiches de paie au format papier :

« Suivi des demandes de bulletins de paie au format papier – Respect des obligations légales

Bonjour monsieur BENTIFRAOUINE,

Je vous adresse par e-mail les demandes de bulletins de paie en format papier conformément à l'article D.3243-7 du Code du travail pour les salariés suivants :

- 3 salariés cités.

Je tiens à vous signaler qu'un certain nombre de salariés ont formellement demandé la réception de leur bulletin de paie en format papier, comme le prévoit la législation, lors du passage au coffre-fort électronique pour la fiche de paie d'avril 2025. À ce jour, ces demandes restent sans réponse, malgré le fait que les salariés concernés aient déjà relancé leurs supérieurs hiérarchiques, qui ont ensuite transmis ces demandes aux différents responsables des ressources humaines.

Le 22 septembre 2025, lors de la séance plénière du CSE d'Elicor Restauration France Île-de-France, j'ai remis une liste de 439 salariés ayant fait cette demande entre mars et mai 2025.

Deux mois plus tard, il n'y a toujours pas de retour détaillé concernant le traitement de ces demandes. Le délai légal de 3 mois pour répondre à ces demandes est désormais largement dépassé.

Il est regrettable que certains salariés se retrouvent en grande difficulté, notamment parce qu'ils n'ont pas reçu leur bulletin de paie depuis plusieurs mois. Je vous rappelle qu'une telle négligence peut entraîner des sanctions à l'égard des personnes physiques (amende de 450 euros par salarié et par mois) et des personnes morales (amende de 2 250 euros,) sans parler du préjudice moral subi par les salariés.

Voici une liste de quelques salariés (et ce n'est qu'un début) qui n'ont toujours pas reçu leur bulletin de paie, malgré leurs demandes :

- 8 salariés cités.

Lors de la séance du CSE qui a eu lieu au siège de l'Entreprise à Créteil, la Direction a indiqué que seulement 128 salariés sur un périmètre de plus de 6 000 recevaient leurs bulletins de paie papier. Bien que vous ayez justifié cela par l'accès à l'outil « My People Doc », la problématique fondamentale demeure : pourquoi la Direction ne répond-elle pas aux demandes des salariés qui ont exprimé leur souhait de recevoir leur bulletin de paie papier ?

Lors de cette même séance, un membre de la Direction m'a demandé des preuves concernant les 439 demandes enregistrées. Cette réponse m'a surpris, d'autant plus que j'avais remis un double de cette liste. De plus, les demandes ont été transmises par les responsables de site aux Ressources humaines, et il est facile de retrouver l'historique des échanges par e-mail.

Afin d'assurer le suivi, voici les prochaines étapes que je vais mettre en place :

1. *Vérification directe auprès des salariés : je vais rencontrer chaque salarié concerné pour confirmer s'il reçoit bien son bulletin de paie.*
2. *Suivi mensuel : je vais établir une liste mensuelle des salariés en attente de leurs bulletins de paie que je remettrai lors des séances du CSE.*
3. *Communication à l'inspection du travail : je transmettrai cette même liste au Président du CSE, à la Responsable des relations sociales, ainsi qu'à l'Inspection du travail, afin de garantir que les droits des salariés soient respectés.*

Je trouve regrettable d'en arriver à cette situation. Cela fait maintenant presque un an que je demande à la Direction de respecter la législation en accompagnant les salariés.

Malheureusement, l'inaction et le manque de réactivité de la Direction m'obligent à prendre ces mesures.

Dans l'attente de votre retour, je vous prie d'agréer, monsieur BENTIFRAOUINE, l'expression de mes salutations distinguées.

Christophe NOËL,

Délégué syndical CFTC ERF Ile-de-France. »

* Au nom de la CFTC, Laurent BARBERI donne la lecture du préalable suivant :

« Un cas récent a mis en évidence une situation extrêmement préoccupante : une salariée a cotisé pendant plus d'un an à la mutuelle d'entreprise sans jamais pouvoir utiliser sa couverture :

- *pendant plus de 12 mois, aucune carte de tiers payant ;*
- *pendant plus de 12 mois, aucune attestation ;*
- *pendant plus de 12 mois, aucune information claire ;*
- *pendant plus de 12 mois, aucune possibilité réelle d'accéder aux soins.*

Pendant plus d'un an, les cotisations ont été prélevées, alors qu'aucun droit n'était utilisable. La Direction a reconnu un « raté » dans le traitement du dossier et a présenté ses excuses. Mais un « désolé » n'effacera pas qu'une salariée a été privée de soins pendant près de 14 mois.

Et il est important de le dire clairement : ce cas n'est peut-être pas isolé.

S'il a fallu plus d'un an et plusieurs relances pour découvrir ce fonctionnement, rien ne permet aujourd'hui d'affirmer que d'autres salariés n'ont pas rencontré – ou ne rencontrent pas – des difficultés similaires.

Dans une entreprise de la taille d'Elior Restauration France, ce type de situation ne devrait tout simplement pas exister.

Une mutuelle obligatoire doit être effective dès le premier jour, et l'employeur a une obligation de résultat en matière de protection sociale.

Je vous demande aujourd'hui, en séance, que la Direction réponde de façon précise :

- *sur les mesures qui seront immédiatement mises en place pour vérifier que d'autres salariés ne se trouvent pas dans la même situation ;*
- *sur les procédures de contrôle interne pour garantir l'effectivité de l'affiliation à la mutuelle ;*
- *sur la manière dont seront traitées les cotisations prélevées sans contrepartie pour la salariée concernée.*

Ce sujet touche directement à la santé, aux droits sociaux et à la dignité des hommes, des femmes et de leurs enfants. »

2. Approbation des procès-verbaux

- **Réunion extraordinaire du 1^{er} octobre 2025 (inaptitude)**

<i>Pour : 25</i>	<i>Abstentions : 6</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion plénière du 1^{er} octobre 2025 (inaptitude) est approuvé (25 voix favorables et 6 abstentions).

- **Réunion extraordinaire du 16 octobre 2025 (travaux Fedex)**

<i>Pour : 24</i>	<i>Abstentions : 7</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 16 octobre 2025 (travaux Fedex) est approuvé (24 voix favorables et 7 abstentions).

- **Réunion extraordinaire du 28 octobre 2025**

Christophe CESBRON souhaiterait apporter un certain nombre de corrections au procès-verbal de la réunion du 28 octobre 2025. Il demande que, dans sa déclaration préalable, le mot « *salaires* » soit remplacé par le mot « *salariés* », et que le mot « *certain* » soit remplacé par le mot « *Certains* » (avec une majuscule). Enfin, Christophe CESBRON demande la suppression du point d'interrogation.

<i>Pour : 26</i>	<i>Abstentions : 6</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 28 octobre 2025 est approuvé (26 voix favorables et 6 abstentions) sous réserve des modifications apportées en séance.

- **Réunion plénière du 7 novembre 2025 (suite du 28 octobre)**

<i>Pour : 26</i>	<i>Abstentions : 6</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion plénière du 7 novembre 2025 (suite du 28 octobre) est approuvé (26 voix favorables et 6 abstentions).

3. Vote pour un Trésorier adjoint suite au départ à la retraite de Christophe VOLAT

Au nom de la CFE-CGC, Frédéric CARON propose la candidature de Nathalie MENAGE.

<i>Pour : 26</i>	<i>Abstentions : 6</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Nathalie MENAGE est désignée Trésorière adjointe du CSE (26 voix favorables et 6 abstentions).

4. Vote pour un nouveau membre de la CSSCT du CSE Ile-de-France suite à la démission de Christine DELAISE PEYRINAUD

Au nom de la CFE-CGC, Frédéric CARON propose la candidature de Christophe MALHERBE.

<i>Pour : 22</i>	<i>Abstentions : 10</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	-------------------------	-------------------

Christophe MALHERBE est désigné membre de la CSSCT (22 voix favorables et 10 abstentions).

5. Information et rappel des règles relatives à la prise en charge des notes de frais

Chloé MAILLAND projette le mémo récapitulatif établi en début de semaine par Mickael GIRARD concernant le process de traitement des notes de frais. Ce mémo stipule que le mode de transmission obligatoire est Expensya, à l'exception des employés ne disposant pas d'une licence Microsoft Office et n'ayant pas d'indemnités kilométriques. Pour ces personnes, les notes de frais hors Expensya sont autorisées sous réserve de respecter les règles suivantes :

- envoi par mail au comptable d'exploitation ;
- justificatifs lisibles et numérotés accompagnés du formulaire à joindre au mail ;
- 1 note de frais pas mois ;
- pas de demande de remboursement d'indemnités kilométriques ;
- aucune note de frais hors Expensya n'est traitée en période clôture comptable, soit de J-4 à J+7.

Chloé MAILLAND rappelle qu'un arrêté paru en septembre 2025 durcit légèrement les règles de contrôle URSSAF concernant les notes de frais. Pour cette raison, la Direction a jugé nécessaire de rappeler clairement ces règles. Dans la même logique, le mémo spécifiquement destiné aux IRP en début de mandature a été mis à jour afin de demeurer conforme aux règlements des sites et aux attentes de l'employeur.

Christophe CESBRON demande si l'utilisation d'Expensya est imposée par la loi.

Chloé MAILLAND répond par la négative : Expensya ne relève pas d'une exigence légale, mais permet à l'employeur de suivre, tracer et produire rapidement les justificatifs nécessaires en cas de contrôle URSSAF.

Christophe CESBRON souligne qu'un employé conserve néanmoins la possibilité d'effectuer une demande papier.

Chloé MAILLAND le confirme.

Laurent TABARD signale que, sur le terrain, la principale difficulté réside dans la validation des rattachements. Trop souvent, les salariés téléchargent l'application mais ne parviennent pas à se rattacher car leur manager n'apparaît pas, ce qui bloque l'activation du compte. Laurent TABARD insiste donc sur la nécessité d'un rattachement rapide, car tant que celui-ci n'est pas effectué, l'outil est inutilisable.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'un compte Expensya est systématiquement créé dès lors qu'une adresse mail professionnelle existe. Ce compte doit néanmoins être rattaché au bon manager pour fonctionner, faute de quoi le salarié ne peut pas saisir sa note.

Chloé MAILLAND précise que les paiements des notes de frais s'effectuent à la décade :

- décade 1 : le 10 de chaque mois (prend en compte toutes les notes de frais validées et comptabilisées au 4 du mois inclus) ;
- décade 2 : le 20 de chaque mois (prend en compte toutes les notes de frais validées et comptabilisées au 14 du mois inclus) ;
- décade 3 : le 30 de chaque mois (prend en compte toutes les notes de frais validées et comptabilisées au 24 du mois inclus).

En réponse à Salim MERIBOUTE, Chloé MAILLAND indique qu'une note de frais transmise avant le 4 du mois sera payée le 10. Elle précise aussi que les salariés doivent, en principe, n'établir qu'une seule note de frais par mois.

Salim MERIBOUTE fait part de son incompréhension face à cette règle. Il remarque que plusieurs dépenses peuvent être engagées au cours des 10 premiers jours du mois. Dans cette hypothèse, il semble aberrant que le salarié doive attendre la fin du mois pour récupérer son argent, d'autant que l'Entreprise ne pratique pas d'avances.

Chloé MAILLAND répond qu'un salarié qui sait que plusieurs dépenses interviendront sur un même mois a la possibilité d'attendre le 24 pour envoyer sa note de frais.

Salim MERIBOUTE constate que cette disposition va à l'encontre des promesses faites lors de la mise en place d'Expensya, notamment celle d'obtenir jusqu'à 3 remboursements mensuels. Il estime que l'Entreprise revient en arrière avec des délais de remboursement longs, proches de ceux qui étaient observés lorsque les notes étaient traitées exclusivement en paie.

Takfarinas BENTIFRAOUINE intervient pour corriger cette perception. Il rappelle que, par le passé, il n'y avait qu'un remboursement mensuel, quelles que soient les dates de dépôt des notes, alors qu'il est aujourd'hui question de procéder à 3 remboursements sur le mois. Selon lui, la situation s'est donc améliorée. Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute néanmoins que le traitement de plusieurs notes pour un même salarié dans le même mois représente une charge importante pour les équipes comptables, et que la facturation d'Expensya se fait à la note de frais. Dans ce contexte, et par souci d'économie, il est préconisé – mais non obligatoire – de ne déposer qu'une note de frais par mois.

Salim MERIBOUTE remarque que les notes de frais papier sont toujours à cheval sur 2 mois (du 15 du mois N au 14 du mois N+1), ce qui contribue à rallonger les délais de remboursement. Il souhaiterait savoir quand ces notes papier seront alignées sur le mois calendaire. De fait, dans la mesure où Expensya n'est pas une obligation, la procédure papier mérite elle aussi d'être optimisée. Tous les salariés ne sont en effet pas disposés à télécharger une application professionnelle sur leur téléphone personnel.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que la procédure papier a vocation à demeurer inchangée.

Salim MERIBOUTE en déduit que les salariés fidèles à la procédure papier seront pénalisés en matière de remboursement des frais : ils devront faire davantage d'avances sur leur argent personnel. Il déplore que ces salariés soient contraints de s'adapter aux contraintes comptables ou à la facturation du prestataire.

Salim MERIBOUTE insiste sur le fait que le choix d'Expensya complique les choses tout en générant un coût supplémentaire pour l'Entreprise.

Chloé MAILLAND en vient à la gestion des indemnités kilométriques. Elle signale qu'à compter du 1^{er} janvier 2026 celles-ci devront obligatoirement être déclarées sur Expensya. Cette procédure, qui permettra de s'assurer du respect des règles fiscales en la matière par une bonne application des barèmes, garantira un remboursement rapide des frais engagés et accélérera la nécessaire modernisation des process de l'Entreprise.

Chloé MAILLAND précise que, si un retard est constaté en matière de règlement d'une note de frais, le collaborateur devra prendre attache par mail avec son responsable – à charge pour ce dernier de remonter l'anomalie au comptable d'exploitation. Pour un traitement optimal de la demande, le numéro de matricule devra être spécifié dans l'objet du mail. S'il est question d'une note de frais hors Expensya, une copie de celle-ci pourra être jointe en copie. S'il s'agit d'une note de frais Expensya, le numéro de cette note devra être précisé.

Chloé MAILLAND partage ensuite quelques chiffres. Plus de 14 000 collaborateurs ont déjà utilisé Expensya, tandis que les notes papier sont aujourd'hui limitées à un peu moins de 2 000 salariés. Elle ajoute que le traitement d'une note papier demande environ un quart d'heure et qu'une liste de référents DR sera communiquée.

Nathalie MARVILLE demande si les référents pourront être joints directement en cas de problème.

Sébastien ORGÉ répond par l'affirmative, tout en précisant qu'il conviendra dans un premier temps de prendre contact avec son supérieur hiérarchique.

Frédéric CARON demande si une note de service officielle sera diffusée dans les unités au sujet des nouvelles procédures de remboursement des notes de frais.

Sébastien ORGÉ le confirme.

6. Point de suivi suite au décès survenu sur le site de la cuisine centrale de Chelles

Chloé MAILLAND indique qu'il s'agit d'un point de suite consécutif au décès survenu sur le site de la cuisine centrale de Chelles. Elle précise avoir adressé aux élus le support de présentation correspondant et cède la parole à Eugénie POLIAS (qui intervient en visioconférence).

Eugénie POLIAS déclare être Responsable sécurité sur l'expertise cuisines centrales au niveau national, et intervenir dans le cadre de ce CSE à propos du décès de Jean-Marie KUMBU KUMBU. Elle demande si les élus souhaitent revenir sur le déroulement des faits ou plutôt sur les actions mises en place par la suite.

Awa TRAORE répond que le déroulé des événements a déjà été présenté précédemment, et demande que l'intervention d'Eugénie POLIAS porte sur les modalités prises en charge, notamment vis-à-vis de la famille du défunt, ainsi que sur les mesures de prévention mises en place à après ce triste événement.

Eugénie POLIAS déclare ne pas disposer d'éléments tangibles concernant la prise en charge de la famille, ce champ relevant plutôt des Ressources humaines. Elle précise que son expertise porte principalement sur la prévention des risques et sur les suites données par la CRAMIF et la CPAM. Eugénie POLIAS propose donc de détailler les mesures de prévention mises en place et les conclusions des visites de ces organismes.

Eugénie POLIAS indique que, suite au décès de Jean-Marie KUMBU KUMBU, l'Entreprise a été contactée par la Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (CRAMIF) et par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), et qu'une visite sur site a été organisée le 7 novembre. À l'occasion de cette visite, une représentante de la CPAM est intervenue pour préciser le déroulement administratif lié à la déclaration d'accident du travail. Cette représentante a précisé que l'Entreprise recevrait un questionnaire que le pôle ATMP devrait renseigner, afin de permettre à la CPAM de déterminer si les circonstances de l'événement entrent ou non dans la définition de l'accident du travail. Eugénie POLIAS souligne qu'il est question ici d'une procédure strictement administrative.

Salim MERIBOUTE demande pourquoi l'Inspection du travail n'a pas été conviée à cette visite.

Eugénie POLIAS répond que l'Inspection du travail s'est rendue sur place dès le lendemain du décès, conformément à ses prérogatives. Elle indique que l'Inspection du travail a mené sa propre analyse en présence de plusieurs représentants de l'Entreprise et de la cuisine centrale de Chelles. Eugénie POLIAS précise qu'il s'agit d'organismes distincts : l'Inspection du travail intervient dans le cadre de ses missions de contrôle, tandis que la CPAM gère la partie administrative de l'accident du travail et que la CRAMIF est en charge de la prévention des risques professionnels.

Awa TRAORE demande confirmation du fait que le décès a bien été reconnu comme un accident de travail.

Eugénie POLIAS répond que l'Entreprise a effectué une déclaration d'accident de travail conformément à la réglementation, mais qu'il ne lui appartient pas de statuer sur ce point en dernier ressort. Cette charge revient en dernier ressort à la CPAM. Eugénie POLIAS précise qu'une notification officielle est attendue sur ce point à la date du 23 décembre 2025. D'autres déclarations ont été effectuées, notamment 14 déclarations d'accident du travail concernant les salariés présents sur le site le jour de l'accident qui ont été choquées psychologiquement.

Awa TRAORE s'enquiert de la prise en charge des obsèques par la mutuelle et par l'Entreprise. Elle explique avoir été informée que la famille avait dû avancer les frais d'obsèques, alors même qu'elle disposait de peu de moyens. Awa TRAORE signale que la famille a demandé un soutien financier à l'entreprise et regrette que cette demande n'ait pas été satisfaite, alors même qu'un dispositif d'accompagnement psychologique avait été rapidement déployé pour les collègues de la personne décédée.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que, concernant la prévoyance, le contrat prévoit un remboursement sur facture dans la limite d'un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Concrètement, cela signifie que la famille doit présenter une facture d'obsèques, charge à la mutuelle de rembourser ensuite à hauteur de ce plafond. Takfarinas BENTIFRAOUINE précise qu'en l'absence de facture il n'est pas possible de déclencher la prise en charge. Elle ajoute que ce mode de fonctionnement est fixé par le contrat et ne relève pas d'une décision unilatérale de l'Entreprise.

Awa TRAORE insiste en indiquant que la famille n'avait pas les moyens d'avancer les frais d'obsèques.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'elle n'a pas, à ce stade, la trace formelle d'une demande adressée à ses services. Il s'engage à se renseigner plus avant auprès des personnes concernées (notamment à la cuisine centrale) sur la manière dont la demande de la famille a été formulée et traitée. En tout état de cause, Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne assure qu'en raison de contraintes comptables et légales, l'Entreprise n'est pas en mesure d'avancer de l'argent directement sur ses fonds propres. Il mentionne néanmoins l'existence d'aides via un fonds social qui, en partenariat avec les organisations syndicales, aurait pu être mobilisé si la demande avait été clairement identifiée.

Laurent TABARD évoque la question de la succession et sur le solde de tout compte. Il suggère qu'un acompte puisse être versé à la famille en amont du solde de tout compte, puis régularisé ensuite.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la gestion du solde de tout compte en cas de décès est encadrée par des règles strictes (comptes potentiellement bloqués, interventions d'un notaire, désignation des ayants droit, situations familiales parfois complexes). Il insiste sur le fait que l'Entreprise ne peut pas verser librement une somme d'argent à une personne sans être certaine de son statut vis-à-vis du défunt. Il se montre toutefois ouvert à une réflexion avec l'assureur de la prévoyance pour étudier des mécanismes d'avance mieux adaptés à ces situations, notamment lorsque la famille est en grande difficulté financière.

Laurent TABARD évoque le rôle possible du fonds social.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que ce fonds est précisément conçu pour intervenir dans des situations difficiles, et reconnaît qu'il aurait pu être mobilisé plus tôt. Il regrette que la famille n'ait pas été mieux accompagnée et s'engage à vérifier le cheminement des demandes, en rappelant qu'au moment du premier CSE consacré à ce sujet, la Direction n'avait pas connaissance de l'existence d'une famille.

Fabienne ILHI jugerait utile de désigner dans chaque DR un interlocuteur clairement identifié chargé d'accompagner les familles en cas de décès d'un salarié.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que l'interlocuteur principal reste le service RH, en lien avec les managers et les collègues susceptibles de mettre la famille en relation avec l'Entreprise. Il reconnaît qu'un cadrage plus formel pourrait améliorer les choses.

Fabienne ILHI demande si certains des salariés présents lors du décès ont émis la volonté de changer de site.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il n'a pas connaissance, à ce jour, de demandes formelles de mutation pour ce motif. Il s'engage à vérifier ce point.

Fabienne ILHI souhaiterait savoir si tous les salariés présents ont bénéficié d'une visite médicale spécifique.

Eugénie POLIAS indique qu'au lendemain du drame une cellule psychologique a été mise en place sur le site. Les salariés ont ainsi pu être reçus collectivement et individuellement. Eugénie

POLIAS précise qu'un numéro de téléphone leur permet toujours de contacter la cellule en cas de besoin. Elle précise également que des visites médicales ont été planifiées avec la médecine du travail pour les collaborateurs ayant fait l'objet d'une déclaration d'accident de travail pour choc psychologique. Eugénie POLIAS reconnaît ne pas avoir, en séance, connaissance de la date exacte de ces visites mais affirme qu'elles sont programmées conformément aux obligations qui s'imposent à l'Entreprise.

Eugénie POLIAS en vient au cœur de son intervention, à savoir les recommandations formulées par la CRAMIF lors de la visite du 6 novembre 2025. Étaient présents à cette occasion un médecin de la CRAMIF et un contrôleur de sécurité. Ces deux personnes ont passé en revue le fonctionnement du site avant de formuler plusieurs préconisations.

En premier lieu, un défibrillateur automatisé externe sera installé sur le site de la cuisine centrale de Chelles. Cette mesure a été directement recommandée par la CRAMIF au regard de la taille du site et du nombre de salariés qui y travaillent. Les représentants de la CRAMIF ont par ailleurs demandé à l'Entreprise de formaliser une procédure de secours spécifique en cas d'accident ou de malaise, distincte de la simple fiche « Protéger, alerter, secourir », ainsi que des numéros d'urgence. Il s'agit ici de décrire précisément les étapes à suivre en cas d'urgence médicale, particulièrement pour les malaises. Eugénie POLIAS souligne que l'Entreprise disposait déjà de procédures pour les accidents physiques (chutes, coupures, brûlures, etc.), mais pas de document suffisamment précis pour les situations de malaise grave.

Eugénie POLIAS ajoute que la CRAMIF recommande de poursuivre et de renforcer les formations de sauveteur-secouriste du travail (SST). Elle précise que la cuisine centrale de Chelles compte déjà plusieurs SST, mais que d'autres salariés sont inscrits à des formations en fin d'année, dans une démarche de montée en compétences.

Eugénie POLIAS évoque la nécessité d'effectuer une nouvelle évaluation du risque bruit, en sollicitant la médecine du travail. Si une étude a été faite par le passé sur la cuisine centrale de Chelles, des travaux ont été réalisés depuis, ce qui justifie une mise à jour. L'objectif de cette évaluation est de s'assurer que les niveaux sonores sont compatibles avec la santé et la sécurité des salariés.

Enfin, Eugénie POLIAS insiste sur un point que les représentants de la CRAMIF ont particulièrement développé, à savoir la nécessité de formaliser et diffuser une fiche consacrée aux signes précurseurs de malaise et à la conduite à tenir en pareil cas. En effet, certains comportements ou signes physiques doivent alerter les collègues et les responsables, et conduire à des actions adaptées (par exemple ne pas isoler la personne dans un vestiaire, ou ne pas la laisser seule). Eugénie POLIAS remarque que les salariés n'étant pas médecins et ne disposant pas spontanément de cette expertise, l'idée est de travailler avec la Médecine du travail pour élaborer une fiche claire. Eugénie POLIAS précise que la Direction prévoit de se rapprocher du service de santé au travail (ACMS) afin de co-construire ce document et de le déployer ensuite.

Eugénie POLIAS indique que ces recommandations ont été actées et feront l'objet d'un suivi. Elle rappelle que l'objectif poursuivi est d'améliorer de la prévention sur ce site, mais également de tirer des enseignements plus larges pour l'ensemble des établissements du Groupe.

Hawari NEMA demande si les recommandations présentées pour la cuisine centrale seront également déployées sur les autres sites.

Eugénie POLIAS répond que l'objectif est bien de diffuser la procédure de secours et la fiche « signes d'alerte » à l'ensemble des établissements de la division, et plus largement à l'ensemble des sites d'Elior Restauration France, en tant que bonne pratique commune.

Salim MERIBOUTE met l'accent sur l'équipement des sites en défibrillateurs.

Eugénie POLIAS confirme que l'installation de défibrillateurs sera préconisée au niveau des cuisines centrales. Au niveau de la restauration sur place, où les sites sont souvent hébergés chez des clients (entreprises, collectivités, établissements publics) qui disposent déjà d'un défibrillateur, la démarche consistera plutôt à mieux identifier le lieu précis de ces équipements et à l'indiquer clairement sur les affichages internes.

Salim MERIBOUTE rappelle qu'il porte depuis longtemps le sujet d'une « cartographie » des défibrillateurs de proximité, notamment pour les petits établissements qui n'en possèdent pas eux-mêmes. Il suggère que les sites identifient, quartier par quartier, les pharmacies, centres commerciaux ou autres lieux dans lesquels un défibrillateur est disponible, afin que les équipes sachent où se rendre en cas d'urgence.

Eugénie POLIAS indique que la fiche « sauveteurs secouristes au travail » a déjà été mise à jour, avec notamment l'ajout d'un QR code permettant d'identifier le défibrillateur le plus proche. Elle précise que cette fiche est en cours de déploiement et s'applique à l'ensemble des marchés de restauration sur place.

Salim MERIBOUTE estime qu'il ne faut pas se limiter aux cuisines centrales : il convient de considérer la totalité du bassin d'emploi en Île-de-France.

Eugénie POLIAS confirme que le dispositif est bien conçu pour l'ensemble des sites, même si ses déclinaisons peuvent varier selon le statut des établissements.

7. Information et échanges sur la formation aux enjeux de la transition écologique et plus largement de la RSE : où en est la formation RSE que doit organiser la Direction ?

Chloé MAILLAND fait état de la volonté de l'Entre d'intégrer les représentants du personnel à sa démarche de sensibilisation à la responsabilité sociétale de l'Entreprise (RSE). Elle rappelle que l'accord sur le dialogue social signé en 2023 prévoit une formation de deux jours portant sur la transition écologique et la RSE – ladite formation mêlant Direction et élus. Les dates proposées sont les 31 mars et 1er avril, étant entendu que cette formation sur 2 jours aurait lieu dans les locaux de Créteil.

Plusieurs élus indiquant qu'ils ne pourront pas être présents à ces dates, Chloé MAILLAND propose de réexaminer la question lors du CSE de décembre. Elle signale néanmoins que le nombre exact de participants devra être connu d'ici là, la formation étant construite autour d'ateliers conjoints rassemblant membres de la Direction et partenaires sociaux.

Chloé MAILLAND en vient à la présentation des grands axes du programme. Elle note que la formation abordera aussi bien les enjeux juridiques que les enjeux environnementaux de la restauration collective, ainsi que la réponse Elior et la dynamique collective au sein du Groupe.

Julie COLLANGE BARBIER réagit en dénonçant l'aspect « marketing RSE » du dernier axe. Elle déclare être dans l'attente d'éléments juridiques précis, ainsi que d'explications sur les prérogatives des élus et les informations que la Direction doit légalement transmettre lors des consultations. Christine DELAISE PEYRINAUD rappelle que les membres du CSE ont d'ores et déjà demandé qu'un chapitre environnemental soit systématique joint aux dossiers présentés. Or certains documents sont très détaillés, tandis que d'autres ne comportent qu'un tableau minimaliste comportant des cases « oui » et « non ».

Chloé MAILLAND prend note de cette demande, et précise que le volet juridique restera au cœur de la formation.

8. Informations relatives au remplacement de monsieur Cédric GOUDOU, ex DR Restauration sur place

Sébastien ORGÉ annonce le remplacement de Cédric GOUDOU par Jérôme BROSSERON au poste de Directeur régional. Ce remplacement est effectif depuis le 1^{er} octobre 2025.

9. Informations relatives au remplacement de monsieur Zeid MAKHZOUM, ex DR Médico-social

Sébastien ORGÉ annonce le remplacement de Zeid MAKHZOUM par Pierrick LANGEVIN. Ce dernier restera à la tête de la partie grands comptes sur le médico-social, tout en assurant la direction régionale de l'activité médico-sociale en Ile-de-France.

Huguette CABARRUS demande que Pierrick LANGEVIN vienne se présenter aux élus.

Sébastien ORGÉ s'engage à solliciter Pierrick LANGEVIN afin qu'il se présente au CSE, mais souhaite lui laisser le temps de s'installer dans son nouveau poste.

Julie COLLANGE BARBIER souhaiterait que, d'une manière générale, les nouveaux DR aient l'opportunité de présenter leur vision du business devant l'instance.

10. Présentation par madame Véronique GUILLO de la méthodologie de son service concernant le reclassement des salariés

Takfarinas BENTIFRAOUINE annonce qu'en l'absence de Véronique GUILLO, il présentera les process en vigueur au sein du service du reclassement.

Hawari NEMA souhaiterait que la méthodologie du service de Véronique GUILLO soit présentée par l'intéressée elle-même.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que Véronique GUILLO n'était pas en mesure d'être présente en séance en raison d'un impératif professionnel. Il prend note de la demande des élus et s'engage à solliciter sa présence lors d'une réunion ultérieure.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique qu'en matière de détachements et de reclassements, la méthodologie retenue commence par le recensement des disponibilités des salariés, qu'il s'agisse personnes en 12/12 ou des intermittents souhaitant être remplacés. En parallèle, un recensement des besoins est effectué, tant au niveau du médico-social que des autres périmètres. Le rôle de la Direction consiste à vérifier la durée des missions et les horaires, ainsi que des temps de trajet – et ce détachement par détachement et reclassement par reclassement. Dès lors qu'un trajet dure moins d'une heure et demie et que la mission est compatible, le salarié est affecté automatiquement. En revanche, si les horaires changent ou si la mission dépasse cette durée, un appel préalable doit être passé au salarié.

Huguette CABARRUS conteste cette présentation. Elle affirme que les salariés ne reçoivent pas d'appel, mais seulement un SMS auquel ils ne peuvent ni répondre ni s'opposer. Elle cite plusieurs cas précis pour lesquels la procédure annoncée n'a pas été respectée, notamment des affectations dépassant largement 1 heure 30 de transport.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne avoir demandé depuis plusieurs mois des exemples de ce genre de dépassements, sans jamais les avoir obtenus. Il s'interroge quant au fait que des trajets dépassent réellement ce seuil.

Marina COTTIN le confirme.

Sébastien ORGÉ assure que la Direction a systématiquement pour premier réflexe de vérifier l'adéquation entre le domicile d'affectation et le domicile du collaborateur. Les problématiques de transport sont toujours prises en considération lors des détachements. Sébastien ORGÉ demande que les cas pour lesquels ce n'est pas le cas soient signalés à la Direction.

Cyril TOURRIER pointe des situations dans lesquelles des salariés sont envoyés sur plusieurs sites en quelques jours, ces affectations ayant fréquemment lieu dans des départements éloignés. Il évoque par ailleurs des réponses méprisantes de la part de certains responsables. Cyril TOURRIER assure que plusieurs cas de démissions sont motivés par ces affectations. D'une manière générale, il souhaiterait que la durée de 1 heure 30 – déjà largement excessive – cesse de constituer une référence en matière de trajet domicile/travail.

Laurent BARBERI observe que des problèmes sont constatés depuis des années au niveau des détachements, qu'il s'agisse des trajets allongés au-delà de 1 heure 30 ou des postes (cuisiniers affectés en détachement sur des sites en tant que plongeurs, EDR positionnés sur des postes inadéquats, etc.).

Takfarinas BENTIFRAOUINE présente une analyse chiffrée concernant la durée des temps de trajets relatifs aux reclassements et détachements survenus sur la période des vacances scolaires. Près de 80 % des affectations représentent un trajet de moins d'une heure, 14 % des temps de trajet étant compris entre 1 heure et 1 heure 15. Seuls 5 % des temps de trajet sont compris entre 1 heure 16 et 1 heure 30 – un unique cas dépassant 1 heure 50 (il s'agit dans ce dernier cas d'une salariée éloignée du tout site qui accepte d'ores et déjà ce temps de trajet sur une base quotidienne).

Nathalie DIAS demande comment le temps de trajet supplémentaire est rémunéré lorsque la mission imposée entraîne un dépassement du trajet habituel.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le temps de trajet supplémentaire peut faire l'objet d'une compensation sous la forme d'heures supplémentaires, mais qu'en la matière il n'existe pas encore de règle uniformisée pour l'ensemble des équipes. Il rappelle que ce point doit être évoqué lors de prochaines négociations.

Nathalie DIAS indique qu'elle a besoin de connaître la règle applicable aujourd'hui et non celle qui pourrait émaner de ces éventuelles négociations. Elle note que certains responsables refusent des remplacements lorsqu'ils savent qu'ils devront rémunérer des heures de trajet importantes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répète la volonté de l'Entreprise de parvenir à un seul et même process pour l'ensemble des salariés. Il reste à déterminer si la règle future sera assise sur une approche forfaitaire ou fonction de la durée de déplacement.

Nathalie DIAS demande que les règles applicables en matière de reclassement soient formulées de manière claire sur un document écrit. Elle souhaiterait que ces règles s'appliquent uniformément à l'ensemble des salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE prend bonne note de cette demande. Il présente un tableau faisant état du nombre de collaborateurs détachés en octobre 2025 :

NBRE COLLABORATEURS DETACHES SEPTEMBRE- OCTOBRE 2025				NBRE COLLABORATEURS 12-12/INTERMITTENTS VACANCES TOUSSAINT	
Nombre de DR/SECTEUR	Nom du collaborateur	mois		Type	Nombre de collaborateurs
		septembre	octobre		
A60001.A - DR IDF NORD ENT		63	34		
A60002.A - DR IDF SUD ENT		66	28		
A60079.A - DR PENITENTIAIRE		4	2		
A60141.A - ARPEGE		64	24		
A60465.A - DR IDF ENS		67	159		
A60466.A - DR IDF MS		2	1		
A6E005.A - DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES		2			
Total général		268	248		

Fabienne ILHI demande s'il existe un document recensant les refus en lien avec le temps de transport supplémentaire effectué dans le cadre d'un détachement.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que sur la période du 1^{er} septembre au 28 novembre 2025, les détachements refusés représentent 165 jours au total, dont 130 jours pour un motif de non présentation (absence injustifiée) et 35 pour un motif de refus de détachement.

11. Présentation du bilan comptable pour le premier semestre (trésorerie, billetterie, aides sociales, etc.)

Julie COLLANGE BARBIER présente un bilan des dépenses sociales au 30 juin 2025. Elle explique que le compte est globalement équilibré mais que certains postes, comme les visites à Disneyland ou au Parc Astérix, ont dépassé les prévisions de dépenses. À l'inverse, les activités culturelles ou sportives sont en sous-consommation. Julie COLLANGE BARBIER estime qu'en raison des ventes supérieures aux prévisions sur les deux parcs Disneyland et Astérix, mais inférieures aux prévisions sur le sport ou le cinéma, le budget des ASC devrait être équilibré à la fin de l'année.

Nathalie DIAS demande si la situation actuelle permet d'envisager des chèques vacances pour le mois de juin.

Julie COLLANGE BARBIER répond par l'affirmative, dès lors que l'équilibre est atteint en fin d'année. En revanche, du fait de marges budgétaires contraintes, aucune nouvelle activité ne devrait être proposée en 2026.

12. Confirmez-vous que les DR ont bien reçu une prime exceptionnelle de 50 000 euros ?

Sébastien ORGÉ se refuse à confirmer ou à infirmer cette information, le versement de primes relevant de la relation contractuelle entre un individu et son employeur.

Christophe NOËL fait valoir que dès lors qu'une prime est versée à plusieurs personnes appartenant à une même catégorie, elle n'est plus individuelle.

Christophe CESBRON interprète la réponse de la Direction comme une réponse affirmative.

Sébastien ORGÉ laisse libres les élus d'interpréter les propos de la Direction comme ils l'entendent. En tout état de cause, il se refuse de communiquer sur ce sujet.

Christophe NOËL salue ironiquement l'effort de transparence consenti par la Direction de l'Entreprise.

13. Confirmez-vous qu'un séminaire a bien été organisé à Rome pour la Direction ERF ?

Sébastien ORGÉ répond qu'un séminaire a bien été organisé à Rome, mais précise que celui-ci concernait des cadres supérieurs de l'ensemble des pays du Groupe Derichebourg, et non la seule Direction ERF.

Nathalie DIAS s'étonne malgré tout que des moyens conséquents soient alloués à ce type d'événement, alors que dans le même temps des réunions sociales se déroulent parfois localement dans des conditions matérielles dégradées.

14. Quels sont les restaurants dont les contrats ont été renouvelés ? Combien de salariés ont-ils perçu la prime de reconduction de contrat ?

Chloé MAILLAND projette un tableau récapitulatif des contrats renouvelés et du nombre de salariés ayant perçu la prime de reconduction de contrat dans chacun des sites du périmètre.

Christophe NOËL souhaiterait que ce tableau soit ultérieurement adressé aux membres de l'instance.

Chloé MAILLAND s'y engage.

15. Délai entre la signature d'une reconduction de contrat et le versement de la prime associée, ventilé par statut

Christophe NOËL indique que certains salariés attendent depuis plusieurs mois la prime associée aux renouvellements de contrats.

Sébastien ORGÉ répond que la prime n'est déclenchée que lorsque le contrat est signé. Or certaines signatures peuvent intervenir plusieurs mois après la reconduction effective. Sébastien ORGÉ précise qu'il n'existe pas de délai légal pour la finalisation de ces signatures.

Samira QUETIL souhaiterait savoir pourquoi le personnel scolaire ne bénéficie pas des primes de reconduction de contrat.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que les textes applicables, à savoir les accords portant sur Elior Entreprises et l'ex-entité Arpège, ne le prévoient pas. Ce sujet cependant est en cours de discussion avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation sur les accords de substitution.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que les cadres perçoivent leur prime en deux versements semestriels (en avril et en octobre), tandis que les employés et agents de maîtrise la reçoivent au fil de l'eau, généralement dans les deux mois suivant la signature du contrat.

16. Présentation de la feuille de chiffres utiles, établie deux fois par an (en mai et novembre) selon la Direction

Takfarinas BENTIFRAOUINE projette un tableau présentant les chiffres utiles actualisés :

ELIOR RESTAURATION - CHIFFRES UTILES

Embauches A COMPTER DU 1er Mars 2025
Cohérence entre les statuts et les classifications
Statut employé : I, II, III, IV, V
Statut Agent Maîtrise : VI, VII, VIII
Statut Cadre : IX

Plafond mensuel PMS5	3925	au 01/01/2025
Prime Habillage	0.63	
Repas nature	4.22	
Taux horaire SMIC 11/2024	11.88	

PAC - prime d'activité continue pour 34h50	54.00 €
PSM - prime service minimum pour 34h50	24.50 €

Statut EMPLOYE -- (Minima Avenant 65 au 01/03/2025) et Smic 01/11/2024 -- CONTRATS CDD ET CDI sauf apprentis						Autre Horaire Temps partiel	Taux Horaire	Droit RTT			
Horaire mensuel - contractuel/conventionnel	149.50	130.00	108.33	104.00	86.66						
Soit Horaire hebdomadaire - contractuel/conventionnel	34.60	30.00	26.00	24.00	20.00						
Soit par jour (pour 5j hebdo travaillés)	6.90	6.00	5.00	4.80	4.00						
Employé	Classif	Statut	Catégorie NPT	SALAIRE DE BASE MENSUEL (rémunération hors quote-part 13ème mois)							
Employé de Restauration (419), Plongeur (528), Aide de cuisine (051)	I*	E	AB - Empl sans RTT-	1 777.56	1 545.70	1 288.04	1 236.56	1 030.39	11.89 x horaire mensuel	11.89	PAS DE RTT mais Prime Hab pou tous
Employé Polycoms Rest (1223), Aide cuisine polycomp (1350), Hotesse prépa polycomp (1349), EDR Caissière (848)	II	E		1 786.53	1 553.50	1 294.54	1 242.80	1 035.59	11.95 x horaire mensuel	11.95	
ETR (412), Serveur Direction (599), Serveur (598), Resp Rest Satellite (595), Commis de cuisine (222), Magasinier (483), Caissière (126), Responsable café (620)	III	E		1 808.95	1 573.00	1 310.79	1 258.40	1 048.59	12.1 x horaire mensuel	12.1	
Cuisinier (263), Pâtissier (523), Chauffeur-livreur (140), Maître d'hôtel (440), Resp préparation (303), Caissière resp. (126), Employé Qualifié Restauration (408)	IV	E		1 838.85	1 599.00	1 332.46	1 279.20	1 065.92	12.3 x horaire mensuel	12.3	
Second de cuisine (680), Chef de partie (175), Resp point de ventes (590)	V	E		1 937.52	1 684.80	1 403.96	1 347.84	1 123.11	12.96 x horaire mensuel	12.96	
Calcul de l'horaire mensuel : (horaire hebdo x 52) / 12											
*Passage automatique de niveau I à niveau II pour tous les Employés ayant 2 ans d'ancienneté au 31/12/N-1											

BARÈME KILOMÉTRIQUE			
Usage Permanent (barème 2023)	d=distance		
Puissance	0-5000 Km	5001 à 20000 Km	> 20000 km
3CV et -	d* 0.529	(d x 0.318) + 1055€	d* 0.370
4CV	d* 0.608	(d x 0.340) + 1300€	d* 0.407
5CV	d* 0.638	(d x 0.357) + 1395€	d* 0.427
6 CV	d* 0.665	(d x 0.374) + 1450€	d* 0.447
7 CV et +	d* 0.697	(d x 0.394) + 1515€	d* 0.470

Fabienne ILHI constate que ce tableau ne fait pas apparaître l'encadrement.

Marina COTTIN demande à quelle catégorie appartiennent les chefs-plongeurs.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'ils relèvent du niveau 2.

Hawari NEMA demande à quelle catégorie appartiennent les employés polycompétents de restauration.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'ils relèvent du niveau 4.

La séance est suspendue de 11 heures à 11 heures 20.

17. Présentation de la fiche de poste des baristas : quelle est la qualification et la dénomination d'un barista sur la fiche de poste et la fiche de paie ? Quelle est la dotation vestimentaire d'un barista ? Quelle est la prise en charge des vêtements d'un barista ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que la fiche de poste « barista » a été adressée aux membres du CSE.

Sébastien ORGÉ précise que, dans la nomenclature interne à l'Entreprise, un barista correspond à un responsable cafétéria, avec un statut d'employé niveau 3. Il décrit brièvement la dotation vestimentaire prévue pour ce poste : pantalon noir, chemise blanche et baskets blanches. Il indique que le blanchissage de la tenue peut être assuré soit par un prestataire externe (en l'occurrence Elis), soit via le versement au salarié d'une prime de blanchissage. Sébastien ORGÉ précise que la prime de blanchissage s'élève à 0,63 euro par heure travaillée.

Salim MERIBOUTE s'interroge sur l'usage du terme « barista ».

Le Président répond que ce terme est avant tout commercial désignant la personne qui prépare et sert le café dans les points de restauration rapide. Toutefois, dans les documents officiels (fiche de paie, emploi repère), c'est bien la dénomination de « responsable cafétéria » qui est utilisée.

Christophe NOËL relève que la fiche de poste mentionne un statut employé niveau 3. Il s'étonne qu'aucun barista ne soit agent de maîtrise.

Sébastien ORGÉ répond que, si certains salariés exerçant des fonctions de barista sont agents de maîtrise, c'est probablement parce qu'ils occupaient déjà un poste d'agent de maîtrise auparavant et que leur statut a été conservé lorsqu'ils ont été affectés à ce poste. La fiche de poste, quant à elle, décrit le référentiel standard du poste, et non l'ensemble des cas particuliers.

Nathalie MARVILLE interroge la Direction sur l'intitulé de « responsable » accolé au poste. Elle estime que, dans la logique des classifications, un responsable ne devrait pas être classé niveau 3.

Sébastien ORGÉ répond que l'Entreprise s'appuie sur les termes de la grille de qualifications.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne que la grille emplois repères de la branche et de l'Entreprise prévoit que le responsable cafétéria relève de cette classification.

Huguette CABARRUS doute que les baskets fournies aux baristas soient systématiquement des baskets de sécurité, et que leur couleur blanche soit systématiquement respectée. Elle indique avoir sous les yeux la photo d'un barista dont les chaussures ne sont ni blanches ni de sécurité.

La Direction reconnaît qu'il peut y avoir des écarts à la norme sur certains sites, et invite les élus à faire remonter ces cas afin qu'ils soient traités.

18. Depuis le 1er septembre 2025, accès à la retraite progressive dès 60 ans : procédure à suivre pour les salariés souhaitant en bénéficier ; impact financier actuel et futur pour les bénéficiaires ; directives de l'Entreprise concernant la mise à la retraite ERF

Chloé MAILLAND rappelle les principales conditions à remplir pour bénéficier de la retraite progressive : être âgé d'au moins 60 ans, justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres (auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base) et exercer une activité salariée ou non salariée à temps partiel comprise entre 40 et 80 % d'un temps complet. Chloé MAILLAND précise que ces règles et conditions ont évolué récemment dans le contexte de la réforme des retraites.

Chloé MAILLAND détaille la procédure à suivre pour demander un passage à temps partiel ou à temps réduit à l'employeur. Le salarié doit d'abord engager les démarches auprès de sa caisse de retraite, en vue d'obtenir un accord de principe sur la retraite progressive. Il doit ensuite adresser à l'employeur une demande de passage à temps partiel, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant la quotité de travail souhaitée et la date de passage à temps partiel envisagée. Cette demande doit être effectuée au minimum 2 mois avant la date de début souhaitée. L'employeur doit répondre, également par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 2 mois suivant réception de la demande. En l'absence de réponse écrite et motivée dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Chloé MAILLAND ajoute qu'en cas de refus l'employeur doit justifier sa décision, notamment en faisant valoir les conséquences de la réduction de la durée de travail sur l'organisation de l'activité, la continuité du service ou la nécessité d'un recrutement complémentaire.

Franck MATHIEU souligne que certains salariés craignent de voir leur charge de travail rester identique après un passage à temps partiel, tout en voyant leur rémunération baisser. Il cite le cas de responsables d'unité ou de chefs de cuisine redoutant que leur charge de travail soit concentrée sur 4 jours au lieu de 5.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît que ce risque existe et affirme que, pour cette raison, il ne peut pas y avoir de politique uniforme en la matière. Il indique que les demandes sont étudiées au cas par cas, en tenant compte des contraintes de chaque site, et peuvent dans certains cas déboucher sur un refus motivé.

Chloé MAILLAND présente un schéma illustrant l'impact financier de la retraite progressive. Elle prend l'exemple d'un salarié percevant 2 500 euros bruts mensuels. En retraite progressive à 50 %, ce salarié perçoit 50 % de son salaire (soit un temps partiel) et 50 % de sa pension de retraite. Chloé MAILLAND insiste sur le fait que, durant cette période, le salarié continue à cotiser, ce qui lui permet de reconstituer et d'augmenter sa pension finale. Elle précise que les documents explicatifs de ce mécanisme seront envoyés aux membres du CSE.

19. Mise à disposition des formulaires relatifs aux demandes de congé et au cumul des congés

Sébastien ORGÉ indique que ce point est relatif aux formulaires de demande de congés, de cumul de congés, et aux libellés des différents types de jours (CP, RTT, congés spéciaux, congés report santé, etc.). Il rappelle que des formulaires type ont été transmis aux élus et s'enquiert d'éventuelles remarques.

Christophe NOËL attire l'attention sur la partie du formulaire consacrée aux congés pour événements familiaux, notamment les jours accordés en cas de décès du conjoint ou du partenaire de PACS. Il signale que le document mentionne « décès du conjoint – 5 jours » et, juste en dessous, « décès du conjoint ou partenaire de PACS – 3 jours », ce qui lui semble incohérent ou, à tout le moins, peu compréhensible. Christophe NOËL demande si le terme « conjoint » renvoie uniquement à la situation de mariage.

Chloé MAILLAND explique que cette configuration résulte de la fusion de deux entreprises, chacune ayant des règles différentes sur la durée de ces congés. Elle indique que les accords sont encore en cours de négociation et que jusqu'à la signature d'un accord de substitution, les droits existants continuent de s'appliquer pour chaque population selon son ancien périmètre (ex-Elres d'un côté ou ex-Arpège de l'autre).

Fabienne ILHI sollicite une précision concernant le « congé report santé », c'est-à-dire les jours de congé reportés à la suite d'un arrêt maladie. Elle souligne qu'il existe un compteur spécifique sur la fiche de paie mais que, sur le formulaire de demande de congés, il n'y a pas de case clairement consacrée aux jours de congé reportés. Fabienne ILHI s'inquiète du risque de voir ces jours déduits par erreur des congés payés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'en matière de paie les jours « report santé » et les CP sont pointés avec des codes différents, même si cette distinction n'est pas forcément visible sur le formulaire. Il reconnaît que la lisibilité n'est pas optimale et qu'il serait préférable de créer une case distincte pour les congés report santé. Takfarinas BENTIFRAOUINE annonce que pour assurer un suivi correct, le document sera retravaillé en ce sens, de nombreux salariés devant poser ces jours avant une échéance proche (début 2026).

Christophe NOËL souhaiterait que le formulaire indique clairement si les RTT sont posés à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur, de manière à respecter la règle de répartition. Il rappelle que cette demande a déjà été faite et insiste sur la nécessité de garantir l'équité entre salariés.

Chloé MAILLAND prend note de cette demande, et s'engage à étudier l'ajout d'une mention distincte pour ces 2 types de RTT.

Franck MATHIEU s'interroge concernant les dates de versement des jours sur le compte épargne temps (CET), en mentionnant qu'elles différaient auparavant entre Arpège et Elres.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que la règle actuelle fixe l'échéance au 31 mars pour tous, cette date servant désormais de référence commune. Il reconnaît que la transition entre les anciens systèmes et les nouvelles pratiques est susceptible de générer une certaine confusion, et qu'il est nécessaire de communiquer davantage sur ce point.

Avant de suspendre la séance, Sébastien ORGÉ rappelle que, pour toute question individuelle ou doute sur l'application d'un droit, les salariés ont la possibilité de se rapprocher de leur responsable RH, qui est chargé de leur apporter une réponse conforme aux accords en vigueur.

La séance est suspendue de 12 heures 10 à 13 heures 25.

20. Quelle est la procédure à suivre pour une salariée en retour de congé maternité ?

Chloé MAILLAND indique qu'il existe une garantie d'évolution salariale prévue dans le cadre des NAO, et que lors de la reprise du travail, la rémunération de la salariée doit être réajustée pour intégrer les augmentations générales et individuelles intervenues pendant la durée de son congé maternité. L'entreprise veille à ce qu'aucun salarié en congé maternité ou parental ne soit exclu de ce dispositif.

En ce qui concerne le processus de reprise, Chloé MAILLAND précise qu'un entretien professionnel doit être organisé à l'occasion du retour de congé maternité ou de tout congé d'une durée inférieure à un an. Il appartient à la salariée de reprendre contact avec sa hiérarchie afin de planifier cet entretien, dont les objectifs sont multiples :

- définir les modalités de reprise (en particulier si un temps partiel ou un aménagement spécifique est souhaité) ;
- informer la salariée des évolutions intervenues dans l'Entreprise durant son absence ;
- examiner d'éventuels souhaits d'évolution ou de mobilité ;
- identifier les besoins de formation et les nécessaires remises à niveau ;
- redéfinir les objectifs individuels lorsque cela s'avère nécessaire.

Pour les congés d'une durée supérieure à un an, la salariée doit par ailleurs suivre un parcours d'intégration au cours duquel les changements organisationnels intervenus pendant l'absence ou l'arrivée éventuelle de nouveaux membres dans l'équipe seront évoqués.

Huguette CABARRUS, qui précise être à l'initiative de l'inscription de ce point à l'ordre du jour, indique qu'elle souhaitait en réalité obtenir des informations non pas sur le retour de congé en lui-même, mais sur la reprise de site : une salariée doit-elle obligatoirement retrouver son site d'origine, ou l'Entreprise a-t-elle la possibilité de l'affecter ailleurs ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que son unique obligation réside dans la proposition d'un poste équivalent assorti d'une rémunération équivalente. L'affectation sur le même site n'est donc pas garantie : seule l'équivalence du poste et du salaire est exigée.

Fabienne ILHI demande si la majoration de la rémunération par les augmentations individuelles concerne exclusivement l'encadrement.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que, pour les cadres et agents de maîtrise, l'Entreprise a mis en place un fonctionnement particulier : au lieu de laisser les managers répartir librement les enveloppes d'augmentation, les services centraux appliquent eux-mêmes la revalorisation, sur deux années, afin d'éviter qu'une salariée absente ne soit écartée. Cette mesure concerne donc spécifiquement les salariés relevant de l'encadrement. Concernant les employés, Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que les augmentations générales sont appliquées de

manière automatique, sans exclusion de la salariée en congé. Des analyses sont menées au moment du retour pour vérifier l'évolution des salaires sur des périmètres comparables, en application d'une démarche de vigilance interne.

Marina COTTIN s'interroge sur la manière dont une salariée est informée d'une éventuelle révision de salaire.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'une revalorisation de salaire fait l'objet d'une notification écrite.

À titre personnel, Marina COTTIN déclare ne jamais avoir reçu le moindre courrier lors de son propre retour de congé.

Awa TRAORE rappelle que, préalablement à toute reprise, une visite médicale doit être programmée ; or le retour sur site doit passer par le site d'origine, toute mutation ne pouvant avoir lieu que dans un deuxième temps.

Sébastien ORGÉ indique qu'en la matière tout dépend de la situation : si le site d'origine a fermé ou a été perdu au profit d'un concurrent, la salariée ne peut évidemment pas y revenir.

D'une manière générale, si une salariée peut retrouver son poste, l'organisation peut également nécessiter une mutation sur un autre site, sans que cela ne constitue une pénalisation. Si l'Entreprise procède généralement par CDD pour remplacer une salariée en congé maternité, afin de préserver la possibilité de la réintégrer à son retour, une mutation reste légalement possible.

21. Combien de salariés ERF Ile-de-France ont-ils eu une rétrogradation de salaire depuis le 1er janvier 2025, et combien ont-ils eu une rétrogradation de statut depuis cette même date, avec précision, pour chacun des 2 cas, du motif de la rétrogradation ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'une seule rétrogradation de statut a été recensée, sans que le motif détaillé ne soit connu. Aucune rétrogradation de salaire disciplinaire n'a en revanche eu lieu. Takfarinas BENTIFRAOUINE précise qu'en 2025, dans le périmètre du CSE Ile-de-France, 60 salariés ont connu un changement de salaire dans le cadre d'avenants, souvent en lien avec des mobilités ou à des mutations.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les rétrogradations de salaire interviennent le cadre de sanctions disciplinaires, et sont appliquées à l'issue d'un entretien pendant lequel le salarié peut être assisté par un représentant du personnel.

Nathalie DIAS insiste sur la nécessité d'éviter que les salariés découvrent des modifications non expliquées sur leur fiche de paie.

22. Suite à la dernière réunion CSE, nous demandons quels sont les changements, paramétrés dans HRA, qui impactent l'avance prévoyance, le paiement prévoyance et la reprise prévoyance des collaborateurs, donc le salaire des salariés, sans aucune information préalable au CSE Ile-de-France

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle que l'Urssaf a considéré que certaines fractions de remboursement ne pouvaient plus être comptabilisées en net, en particulier pour les cadres et agents de maîtrise, dont la prise en charge employeur est plus élevée sur la tranche A. L'Urssaf a exigé que ces remboursements soient basculés en partie en brut (à hauteur de 80 % pour les cadres et 97 % pour les agents de maîtrise). Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que la règle reste inchangée pour les employés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE insiste sur le fait que ces modifications relèvent d'une obligation de conformité visant à éviter la requalification du régime.

Christophe NOËL s'enquiert d'une éventuelle journée de carence pour les agents de maîtrise.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que cette journée de carence existe bel et bien, mais est prise en charge par la prévoyance, de sorte que la rémunération du salarié n'est pas impactée.

23. Des salariées nous ont alertés après avoir découvert des déductions opérées sur leur bulletin de septembre. Il semble que ces sommes correspondent à des trop-perçus d'indemnité repas pour les mois de juillet et août. En contravention avec la loi, les salariés concernés n'ont pas été avisés de l'erreur ni des modalités de sa régularisation. Le code du travail n'autorise pas les déductions sauvages auxquelles votre service comptable a estimé pouvoir procéder. Eu égard au montant des sommes en question, il eut été souhaitable, et plus conforme au droit, que les salariés fussent informés préalablement et qu'ils donnassent leur accord exprès quant au recouvrement de ces trop-perçus. Nous déplorons qu'une fois encore le service paie se soit signalé par sa désinvolture envers nos collègues. Quelle solution avez-vous pour remédier à ce problème ?

Sébastien ORGÉ confirme que des trop-perçu ont bien été constatés durant l'été pour un périmètre spécifique de salariés. Les salariés concernés présents ont été informés de cette situation, tandis que des courriers ont été envoyés à ceux qui étaient absents (dont l'un était en congé longue durée). L'Entreprise a par la suite procédé à une récupération du trop-perçu au mois d'août.

Cyril TOURRIER indique que les personnes identifiées qui étaient absentes n'ont jamais reçu ce courrier. Tel est en tout cas le cas des 4 personnes dont il s'est occupé.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que des courriers ont pourtant été envoyés.

Cyril TOURRIER déclare que certains ont constaté que 200 euros manquaient sur leur paie du mois de septembre, sans autre explication.

Sébastien ORGÉ répond que la somme prélevée correspondait strictement au trop-perçu.

Cyril TOURRIER fait observer que le problème ne porte pas sur le montant mais sur l'absence d'information et sur la manière dont la régularisation a été menée. Il déplore par ailleurs que la Direction soit très réticente à fournir des réponses claires sur ce sujet. Cyril TOURRIER évoque le cas d'un salarié à qui l'Entreprise a repris 500 euros sans préavis, et déplore que les cas de cette nature se multiplient.

Sébastien ORGÉ se refuse à évoquer des cas individuels dans le cadre du CSE.

Chloé MAILLAND enjoint les élus qui le souhaitent à faire remonter les cas litigieux aux Ressources humaines à l'issue de la réunion.

Nathalie DIAS pointe des pratiques différentes selon les gestionnaires de paie. La récupération des trop perçus procède parfois d'un remboursement en une fois, mais peut aussi dans certains cas être assortie d'un échéancier. Nathalie DIAS demande l'établissement d'une procédure claire et uniforme, applicable à tous les salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il a été demandé aux gestionnaires de paie de privilégier la mise en place d'échéanciers. Il admet que certaines régularisations aient pu être effectuées trop rapidement. En tout état de cause, le service paie s'assure systématiquement que l'Entreprise ne reprend jamais plus que ce qui lui est dû.

Christophe CESBRON souligne que, si la loi autorise l'entreprise à réclamer un trop-perçu, elle impose également un accord du salarié et un plafond de retenue.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que ces règles sont connues et appliquées, même si des « ratés » peuvent toujours survenir.

Christophe NOËL déclare que la loi doit être respectée par toutes les parties. À ses yeux, le non-respect de la loi ne constitue pas un « raté » mais une infraction.

24. Suite à la réponse du service paie, il est demandé de préciser la raison pour laquelle les heures de repos compensateur n'apparaissent plus sur la fiche de paie

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme que les heures de repos compensateur apparaissent sur Kronos, mais pas encore sur le bulletin de paie. Il justifie cette situation par un problème d'affichage sur les bulletins de paie, tout en indiquant que ce problème est en cours de résolution.

25. Malgré la mise en place d'une procédure, de nombreux problèmes persistent sur les fiches de paie : erreurs de pointage, remboursements de transport incorrects, frais injustifiés liés aux paniers repas, etc. Ces dysfonctionnements récurrents impactent directement la rémunération des salariés, pouvant les placer en difficulté financière en fin de mois. Pourquoi ces problèmes persistent-ils ? Combien de salariés sont-ils encore concernés par des erreurs ou des retards de paie ? Sous quel délai de régularisation ? Une cellule de contact ou un référent paie sont-ils prévus pour les salariés touchés par des anomalies depuis plusieurs mois ? Quelles actions correctives sont-elles prévues pour éviter les retards de versement et assurer une continuité de revenu ? Où en est la stabilisation du logiciel de paie mis en place en avril 2025 ? Est-il possible d'afficher le nombre de primes liées aux détachements sur la nouvelle fiche de paie (actuellement seul le montant apparaît) ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE signale que l'Entreprise a changé de logiciel de paie en avril 2025, ce qui a entraîné un certain nombre d'anomalies qui, pour la plupart, sont aujourd'hui réglées. Il rappelle que dans la foulée de la task force mise en place pour la transition, une réunion hebdomadaire réunit le contrôle de gestion, les RH, la paie et la responsable du service pour suivre les corrections et les montées de version. Takfarinas BENTIFRAOUINE précise qu'un cycle complet de 12 mois est nécessaire pour qu'un logiciel soit totalement stabilisé. Pour le reste, les erreurs de pointage n'ont aucun lien avec la migration : elles existaient déjà à l'époque de Pléiades.

Takfarinas BENTIFRAOUINE dément l'existence de retards de paie, assurant que salaires sont versés à date fixe pour tous les salariés. Il ajoute que les anomalies, lorsqu'elles sont importantes, donnent lieu à des acomptes immédiats pour éviter un net trop bas.

Concernant l'existence d'une cellule de contact dédiée, Takfarinas BENTIFRAOUINE signale que les salariés doivent passer par leur RU et par Neocase, qui génère un ticket visible par tous les gestionnaires paie. Il souligne qu'une adresse directe vers les gestionnaires paie ne serait pas souhaitable : le volume de sollicitations ne pourrait pas être absorbé.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que, lorsque la prime de détachement est générée automatiquement via le logiciel, le nombre de jours, la valeur unitaire et le montant apparaissent clairement sur les bulletins de paie. En revanche, dans certains cas — notamment pour les cuisines centrales — les détachements sont saisis manuellement, et seul le montant figure sur la fiche de paie.

Fabienne ILHI s'interroge quant au délai de traitement des tickets Neocase.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que les tickets sont traités quotidiennement par les gestionnaires, au fur et à mesure de leur arrivée.

26. Les salariés ayant déjà des jours de RTT bénéficieront-ils des 2 jours d'habillage ou conservent-ils toujours la prime d'habillage ?

Chloé MAILLAND rappelle que les salariés Entreprises bénéficiaient déjà de 2 jours accordés au titre de l'habillage. Elle pointe une nouveauté concernant les ex-salariés d'Elres, qui percevaient jusqu'à présent une prime d'habillage et bénéficient désormais de 2 jours

d'habillement. Chloé MAILLAND précise que cette disposition s'applique uniquement aux salariés à temps plein : les salariés à temps partiel et les agents de maîtrise conservent quant à eux leur prime d'habillement.

27. De nombreux salariés se sentent démunis face au manque d'attention porté à leurs réclamations, qu'il s'agisse de démarches auprès d'organismes ou de problèmes de paie en fin de mois. Souvent, ils restent sans réaction de la part des responsables ou des services RH. Quelles mesures comptez-vous mettre en place pour améliorer l'accompagnement des salariés et répondre à ces situations ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les équipes RH travaillent au contact des RU, qui eux-mêmes transmettent les demandes des salariés. Il estime que Neocase reste le canal le plus efficace pour garantir la traçabilité des demandes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît que certains sujets sont traités directement en contactant la mutuelle. Il rappelle que des adresses mail dédiées avaient été créées afin de traiter avec célérité les cas relatifs à la mutuelle et à la prévoyance en Ile-de-France, mais qu'aucune sollicitation n'est arrivée via ce canal.

Nathalie DIAS indique que les demandes envoyées sont restées sans suite.

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'engage à vérifier ce point.

28. Bulletins de paie et déclaration fiscale : incohérence sur le cumul annuel. Depuis la mise en place des nouveaux bulletins de paie, le montant cumulé du salaire démarre au 1er janvier 2025 au lieu de décembre 2024, générant un différentiel d'un mois pour la prochaine déclaration d'impôts. La règle a-t-elle changé ou s'agit-il d'un dysfonctionnement ? Que doit-on renseigner au fisc ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que le net fiscal est calculé sur une période glissante allant de décembre à novembre, tandis que la partie sociale fonctionne désormais en année civile. Il précise que ce système existe depuis plusieurs années et qu'il ne s'agit pas d'un dysfonctionnement.

Fabienne ILHI souligne la confusion que génère ce fonctionnement auprès des salariés, qui ne comprennent pas la manière dont sont calculés les cumuls.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne que les cumuls sont toujours calculés sur 12 mois, mais sur des périodes distinctes selon qu'il s'agit du net fiscal ou de la partie sociale. Il reconnaît qu'une communication aurait été utile pour expliquer ce point aux salariés.

29. Quel est le fonctionnement et comment est attribuée la PAC, faut-il faire un ou plusieurs samedis dans le mois ?

Chloé MAILLAND indique avoir transmis un document précisant que la prime est due lorsqu'un salarié effectue un samedi ou un dimanche dans le mois.

Christophe NOËL demande l'insertion de ce document dans le corps du procès-verbal de la réunion :

« 1. Prime Fixe

La prime fixe doit être obligatoirement encadrée par un avenant au contrat de travail qui prévoit une date de début et une date de fin de versement. Cet avenant, rédigé par le RRH Opérationnel, doit porter sur une période comprise entre 1 mois et 1 an sauf en cas de remplacement d'un salarié absent. Elle ne doit pas dépasser 15% maximum du salaire brut de base mensuel.

Les primes fixes sont versées :

- *dans le cadre d'un changement de poste en cours d'année impliquant une augmentation de la rémunération de base (réintégration de la prime dans le salaire de base au moment des augmentations) ;*
- *dans le cadre d'une affectation ou d'une mission temporaire.*

Type de primes fixes les plus courantes :

- *prime de responsabilité / de fonction ;*
- *prime d'exploitation.*

Le motif de la prime doit être indiqué sur l'avenant au contrat de travail.

2. Prime exceptionnelle

Afin de lui conserver toute sa portée, ce type de demande doit avoir un caractère exceptionnel et la prime doit être versée en une fois et en contrepartie d'une tâche ou d'une mission particulière, ponctuelle, différente du travail effectué habituellement.

Elle ne doit pas rémunérer des heures supplémentaires ou complémentaires.

Type de primes les plus courantes:

- *prime liée à une mission ponctuelle ;*
- *prime de remplacement d'un salarié absent ;*
- *prime extra liée à des prestations annexes.*

Le cumul annuel ne doit pas dépasser un montant maximum de 5% de la rémunération brute annuelle de base.

3. Primes ponctuelles

3.1. Prime d'activité continue (PAC)

Bénéficiaires :

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessous, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion).

Sites concernés :

Les établissements concernés sont ceux fonctionnant 7 jours sur 7 dans lesquels sont assurés la production et/ou le service aux convives et dans lesquels :

- *le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés (par exemple les EHPAD) ;*
- *le repos hebdomadaire est accordé par roulement.*

Montant de la prime :

Cette prime, dont le montant brut est égal à 50 euros, est versée au prorata du temps de présence du collaborateur c'est-à-dire :

- *en fonction de sa mensualisation (étant précisé que pour les salariés à temps partiel le montant de la prime ne peut être inférieur à 50 % pour un mois de travail complet) ;*
- *en fonction de ses absences non assimilées à du temps de travail.*

L'accomplissement d'un samedi ou dimanche dans le mois déclenche le versement de la prime, en revanche le nombre de jours travaillés dans le mois n'a pas d'incidence sur le montant de la prime.

Exemple 1 : Lors d'un mois de février de 28 jours, un salarié à temps plein étant intervenu au moins un samedi ou dimanche sur un EHPAD et absent une semaine pour maladie touchera 75 % de la prime, soit 37,50 euros.

Exemple 2 : un salarié à 16 heures par semaine étant intervenu au moins un samedi ou dimanche sur un EHPAD, sans aucune absence sur le mois, touchera 50 % de la prime, soit 25 euros, et ce alors même que sa mensualisation est inférieure à 50 % par rapport à un temps plein.

Exemple 3 : un salarié à 16 heures par semaine étant intervenu au moins un samedi ou dimanche sur un EHPAD, mais en ayant été absent la moitié du mois, touchera une prime à hauteur du plancher de 50 % (car sa mensualisation est inférieure à 50 % d'un temps de travail complet) auquel on applique une seconde proratisation de 50 % (car il a été absent la moitié du mois). Ce salarié percevra donc 25% du montant mensuel de la prime, soit 12,50 euros.

Modalités de versement :

Le versement automatique de la prime est déclenché par la DAP pour les salariés affectés de façon permanente sur un site concerné. Cette prime est versée mensuellement.

3.2. Prime de service minimum (PSM)

Bénéficiaires :

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessous perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime de service minimum (PSM), qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet et qui ne fait pas obstacle à l'exercice du droit de grève.

Sites concernés :

Les sites concernés sont les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives dépendants. Les personnes dépendantes sont celles qui requièrent une aide pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique et/ou psychique.

Montant de la prime :

Cette prime, dont le montant brut est égal à 22,50 euros, est versée au prorata du temps de présence du collaborateur c'est-à-dire :

- *en fonction de sa mensualisation (étant précisé que pour les salariés à temps partiel le montant de la prime ne peut être inférieur à 50 % pour un mois de travail complet) ;*
- *en fonction de ses absences non assimilées à du temps de travail.*

L'accomplissement d'au moins une journée dans le mois déclenche le versement de la prime, en revanche le nombre de jours travaillés dans le mois sur un établissement de santé répondant aux critères ci-dessus n'a pas d'incidence sur le montant de la prime.

Modalités de versement :

Le versement automatique de la prime est déclenché par la DAP pour les salariés affectés de façon permanente sur un site concerné.

Cette prime est versée mensuellement.

3.3. Prime d'ancienneté Groupe

Bénéficiaires :

La prime d'ancienneté Groupe est ouverte aux collaborateurs de statut employé à partir de 5 ans de présence au sein du Groupe.

Montant :

La prime d'ancienneté Groupe prend en compte l'ancienneté liée au contrat de travail au sein du Groupe Elior des salariés de statut employé et est calculée à partir d'un pourcentage du salaire brut mensuel :

- *à partir de 5 ans d'ancienneté Groupe : 1% ;*
- *à partir de 8 ans d'ancienneté Groupe : 2% ;*
- *à partir de 9 ans d'ancienneté Groupe : 3% ;*
- *à partir de 10 ans d'ancienneté Groupe : 4% ;*
- *à partir de 15 ans d'ancienneté Groupe : 5% ;*
- *à partir de 20 ans d'ancienneté Groupe : 6%.*

Le montant de cette prime dépend de la mensualisation et du temps de présence effective du collaborateur.

Exemple : un agent polyvalent de restauration ayant 9 ans d'ancienneté au sein du Groupe et ayant un salaire mensuel brut de 1 800 euros percevra une prime d'ancienneté de 54 euros bruts par mois (sous réserve de n'avoir aucune absence) jusqu'à ce qu'il atteigne 10 ans d'ancienneté.

Modalités de versement :

Le versement automatique de la prime est déclenché par la DAP en fonction de l'ancienneté Groupe. Cette prime est versée mensuellement.

3.4. Prime d'intermittence

Bénéficiaires :

La prime d'intermittence est versée aux salariés ayant un contrat intermittent le 30/09/A, toujours présents dans les effectifs le 30/09/A et ayant 6 mois d'ancienneté au sein de la société au 30/09/A.

Montant :

Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 3,4 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent.

Le montant de cette prime est impacté en fonction de la mensualisation et du temps de présence effective du collaborateur et se décompose comme suit :

- *versement d'un acompte sur le bulletin de salaire du mois de juin N à hauteur de 40% du montant de la prime d'intermittence devant être perçue par les titulaires d'un contrat de travail intermittent ;*
- *versement sur le bulletin de salaire du mois de septembre N du solde de la prime d'intermittence à hauteur de 60%, devant être perçue par les titulaires d'un contrat de travail intermittent.*

En cas de départ antérieur à la date de versement de la prime, l'acompte qui aurait été perçu sera déduit du montant du solde de tout compte.

Par exception, lorsqu'un salarié quitte les effectifs dans le cadre d'un transfert conventionnel de personnel, la provision du solde de la prime d'intermittence est transférée chez le nouvel employeur, sauf en cas de départ du collaborateur entre le 01/07 A et le 30/09 A, dans ce cas, le solde de la prime est versé dans le solde de tout compte.

Exemple 1 : un salarié intermittent est embauché le 1er septembre 2021 effectue 950 heures sur l'année, son taux horaire contractuel est de 11,50 euros bruts. Le montant de sa prime d'intermittence sera donc calculé comme suit : $3,4 \% \times \text{rémunérations annuelle de base perçue}$ soit $3,4\% \times (950 \times 11,5) = 371,45$ euros brut.

Il percevra donc 148,58 euros sur la paie du mois de juin 2022 et 222,87 euros sur la paie du mois de septembre 2022.

Exemple 2 : un salarié embauché le 6 avril 2022 pour remplacer un salarié ayant démissionné ne touchera pas de prime d'intermittence en 2022 car il ne justifiera pas de 6 mois d'ancienneté à la date de versement de la prime 2022.

Modalités de versement :

Le versement automatique de la prime est déclenché par la DAP en fonction de l'ancienneté au sein de la société. Cette prime est versée bi-annuellement (acompte sur la paie de juin et de chaque année et solde sur la paie de septembre chaque année).

3.5. Prime de fidélisation

Bénéficiaires :

La prime de fidélisation est ouverte aux collaborateurs de statut agent de maîtrise et cadre présent au 30 septembre de chaque année et justifiant d'au moins 7 ans d'ancienneté au sein du Groupe à cette date.

Montant :

- *de 7 à 14 ans d'ancienneté Groupe : 140 euros bruts ;*
- *de 15 à 24 ans d'ancienneté Groupe : 260 euros bruts ;*
- *de 25 à 35 ans d'ancienneté Groupe : 380 euros bruts ;*
- *Au-delà de 35 ans d'ancienneté Groupe : 500 euros bruts.*

Le montant de cette prime n'est impacté ni selon le temps de présence effective, ni selon la mensualisation du collaborateur. La seule présence dans l'Entreprise suffit pour bénéficier de la prime.

Modalités de versement :

Le versement automatique de la prime est déclenché par la DAP en fonction de l'ancienneté Groupe. Cette prime est versée annuellement sur la paie du mois de septembre.

3.6. Indemnisation des détachements/déplacements

3.6.1 Prime de détachement

Bénéficiaires :

Tout salarié appelé à travailler dans un établissement différent de son lieu d'affectation habituel pour une période de courte durée dans la même fonction recevra une prime de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. La décision de détachement temporaire fera l'objet d'un document écrit remis au salarié.

À l'issue de cette période, le salarié réintégrera son lieu d'affectation antérieur.

Le maximum de la période de détachement est fixé à 6 jours ouvrables. Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé. Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans le trimestre.

La prime n'est pas due en cas de détachement temporaire en raison de la fermeture provisoire (partielle ou totale) du site d'affectation initial pour cause de congé ou chômage partiel de l'entreprise cliente. La prime n'est pas non plus due pour le personnel dont le contrat de travail

inclut l'obligation permanente de déplacement (personnel tournant). Par exception, pour les salariés en contrat intermittent, la prime de détachement est due même lorsque le site d'affectation initial est fermé.

Montant :

Le montant de la prime de détachement est de 14 euros bruts par jour de détachement. Il est proratisé selon le temps de présence effective du collaborateur mais pas selon sa mensualisation (le montant par jour de détachement est identique que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel).

Exemple : un salarié est détaché sur un site différent de son site d'affectation pour les besoins du service, du 1er décembre au 6 décembre 2022 inclus, soit 4 jours travaillés. Il touchera une prime de détachement de (4 x 14) 56 euros bruts sur son salaire du mois de décembre 2022.

Modalités de versement :

L'assistant(e) de reclassement ou le responsable d'unité pointe le salarié en détachement durant toute la période et le versement de la prime est déclenché par la DAP. Cette prime est versée mensuellement.

3.6.2 Prime de déplacement

Bénéficiaires :

La prime de déplacement concerne uniquement le personnel dont le contrat de travail inclut l'obligation permanente de déplacement (personnel tournant). Elle n'est pas cumulable avec la prime de détachement. Elle est versée dès que le salarié tournant est amené à effectuer un remplacement impliquant un déplacement.

Montant :

Le montant de la prime de déplacement est de 7,62 euros par jour. Il est proratisé selon le temps de présence effective du collaborateur mais pas selon sa mensualisation (le montant par jour de déplacement est identique que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel).

Modalités de versement :

Le RS communique à la DAP le nombre déplacement effectués dans le mois et celle-ci déclenche le versement de la prime. Cette prime est versée mensuellement.

3.6.3 Prise en charge des frais de déplacement excédant le trajet habituel

Bénéficiaires :

Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses éventuels frais supplémentaires de transport.

Pour les salariés intermittents et à compter du 1er décembre 2022, ce remboursement vaut aussi bien pour les détachements à l'initiative de l'employeur, que pour les demandes de détachement pendant les vacances scolaires.

Cette prise en charge ne s'applique pas au personnel dont le contrat de travail inclut l'obligation permanente de déplacement (personnel tournant).

Modalités de versement :

Le remboursement des frais supplémentaires de transport se fait au cas par cas sur présentation de justificatifs et par notes de frais.

3.7. Prime « centres de vacance »

Bénéficiaires :

La prime « centres de vacance » est ouverte aux collaborateurs affectés sur des centres de vacances non ouverts toute l'année.

Montant :

Le montant hebdomadaire de cette prime est de :

- *50 euros bruts pour les salariés employés dont l'avenant de reclassement mentionne un poste non cuisinant ;*
- *80 euros bruts pour les salariés employés dont l'avenant de reclassement mentionne un poste cuisinant ;*
- *80 euros bruts pour les salariés agents de maîtrise/cadres dont l'avenant de reclassement mentionne un poste de cuisinier ;*
- *100 euros bruts pour les salariés agents de maîtrise/cadres dont l'avenant de reclassement mentionne un poste de chef gérant ;*

La prime n'est due qu'en cas de travail sur un centre de vacances pendant une semaine complète.

Exemple : un salarié au statut agent de maîtrise reclassé sur un centre de vacances deux semaines et demie au mois de juillet en tant que Cuisinier ne touchera que deux primes hebdomadaires de 80 euros, il touchera donc 160 euros brut sur sa paie mensuelle au titre de la prime centre de vacances.

Modalités de versement :

Le versement de la prime est déclenché par la DAP après information de la RRH ou du RU dans le respect de la procédure Centre de vacances. Cette prime est versée mensuellement.

3.8. Prime de cooptation

Bénéficiaires :

Tout salarié appartenant à l'UES (Elres/Soreset/Sorebou/Sorelez/Brestmem Restauration) ayant recommandé un candidat pour le recrutement sur un des postes suivants, est éligible à la prime cooptation :

- *cuisinier ;*
- *second de cuisine ;*

- chef de cuisine ;
- chef gérant ;
- directeur de restaurant ;
- chauffeur livreur ;
- responsable de production.

Le bénéfice de cette prime est valable jusqu'au 31 décembre 2023 (sous réserve de renouvellement).

Montant :

Le montant de la prime est de 750 euros bruts par personne cooptée versé selon les modalités ci-dessous :

- 375 euros dès que le candidat qui aura été recruté achèvera sa période d'essai ;
- 375 euros dès que le candidat qui aura été recruté aura un an d'ancienneté dans l'UES.

Modalités de versement :

Le versement de la prime est déclenché par la DAP après information de la RRH dans le respect de la procédure Cooptation.

3.9. Prime de tutorat

Bénéficiaires :

La prime de tutorat est versée aux collaborateurs qui accompagnent un CQP ou apprenti en tant que tuteur pendant au moins 6 mois consécutifs. Un collaborateur ne peut pas accompagner plus de 2 apprentis au titre du tutorat (article R.6223-6 c. travail).

Montant :

Cette prime est calculée sur la base d'un montant de 2 % du salaire brut perçu au mois de septembre multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et/ou de la période de professionnalisation, étant précise que :

- en cas de départ anticipé de l'apprenti de l'entreprise, la prime accordée au tuteur sera proratisée ;
- si un tuteur accompagne deux apprentis, il ne touche qu'une seule prime (on prend en compte le tutorat avec le plus grand nombre de mois d'accompagnement).

Exemple : un salarié dont le salaire est de 2000 euros bruts est désigné tuteur d'un apprenti pendant une période de 7 mois. Il percevra à la fin de l'apprentissage, une prime dont le montant se calcule comme suit : 7 x (2 % x 2000 euros) soit 280 euros bruts.

Un versement complémentaire de 150 euros bruts sera accordé au collaborateur (ex tuteur) lors de l'obtention du titre ou du CQP.

Modalités de versement :

Le versement de la prime se fait par la DAP après validation du service contrôle de gestion sociale à la fin du cycle de tutorat.

3.10. Prime d'obtention du CQP cuisinier

Bénéficiaires :

Les salariés ayant obtenu le titre de cuisinier et présents dans les effectifs à la date d'obtention du CQP.

Montant :

Le montant de cette prime est de 150 euros brut.

Modalités de versement :

Le versement de la prime se fait par la DAP après validation du service formation et contrôle de gestion sociale. »

30. Peut-on confirmer que tous les sites ainsi que les satellites reçoivent les procès-verbaux des réunions CSE, CSSCT et des réunions RP ? Pourquoi les comptes rendus de réunion RP (statut encadrement) sont-ils visibles alors que, sur plusieurs restaurants, aucun compte rendu de statut employé n'est présent?

Chloé MAILLAND indique que les procès-verbaux de CSE, CSSCT et RP sont transférés aux listes de diffusions intégrant les RH et responsables sur les sites, et sont censés être affichés immédiatement. Elle demande aux élus de remonter les cas pour lesquels l'affichage sur site n'est pas effectué, en précisant être désormais en charge de la diffusion des procès-verbaux.

Nathalie MARVILLE demande si les procès-verbaux sont également transférés auprès des Directions régionales.

Chloé MAILLAND le confirme. Pour autant, cela ne signifie pas qu'ils soient systématiquement affichés par les RRH.

31. Comment les primes pour les salariés de la cuisine centrale d'Épône sont-elles mises en place, et qui en assure le versement ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que les primes destinées aux salariés d'Épône sont versées par le site vers lequel a eu lieu la mobilité du salarié, avant d'être refacturées sur le budget prévu à cet effet à Épône.

32. Dans quel délai un salarié transféré suite à la perte d'un contrat est-il officiellement retiré des effectifs de l'Entreprise ? Comment l'Entreprise s'assure-t-elle que ces données soient mises à jour sans retard ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle en premier lieu que, lors d'une perte de contrat, les soldes de tout compte sont lancés dès le moment du transfert. Il s'agit d'un processus concomitant à la rupture du lien contractuel avec le salarié transféré.

Fabienne ILHI souligne toutefois qu'en pratique il existe parfois un décalage entre la date théorique de sortie et la mise à jour effective des dossiers. Elle cite l'exemple de postes rattachés à des sites récemment perdus, notamment à Gonesse, pour lesquels des salariés demeuraient, plus d'un mois après leur départ, en situation d'attente quant aux documents administratifs associés à leur fin de contrat.

Sébastien ORGÉ admet que ce type de situation peut survenir notamment lorsque les bascules de sites n'ont pas lieu en fin de mois — ce qui est la pratique habituelle — mais s'effectuent au contraire de manière progressive, dans le courant du mois.

Fabienne ILHI demande si un salarié est retiré de l'effectif dès lors que le solde de tout compte est versé et les documents de fin de contrat envoyés.

Sébastien ORGÉ répond que la relation contractuelle prend fin au dernier jour de travail. Le solde de tout compte est déclenché à cette date, puis traité dans les jours suivants, en fonction du calendrier de paie.

Christophe NOËL indique qu'un délai raisonnable pourrait être estimé à un mois au maximum.

Sébastien ORGÉ partage cet ordre de grandeur : la finalisation du STC et la sortie administrative sont généralement effectuées au moment de la clôture de la paie, en fin de mois.

Christophe NOËL rappelle que, si ce délai est dépassé, un signalement doit être effectué pour correction.

33. Dans le contexte des pertes de contrat sur certains sites, la Direction procède à la récupération du petit et gros matériel, incluant les équipements de cuisine, le matériel informatique, le mobilier, etc. Afin de clarifier cette démarche, plusieurs points nécessitent des précisions concernant l'organisation et les conditions de cette logistique :

- **Quelle est la procédure mise en place par Elior pour la récupération du matériel lors d'une perte de contrat ?**
- **Quel service ou quelle fonction (logistique, direction régionale, prestataire externe, etc.) est responsable de cette opération ?**
- **Quels sont les délais prévus entre la fin d'un contrat et la reprise effective du matériel ?**
- **De quelle manière les équipes concernées sont-elles informées des dates et modalités de récupération ?**
- **Les représentants du personnel et les salariés du site sont-ils associés ou consultés dans cette démarche ?**
- **Comment établi l'inventaire du matériel à reprendre (petit matériel, gros matériel, informatique, mobilier, etc.) est-il établi ?**
- **Cet inventaire est-il réalisé en présence du ou de la responsable de site ou d'un représentant du personnel ?**
- **Existe-t-il un document ou un bordereau de sortie signé lors de la reprise du matériel ?**
- **Comment la Direction distingue-t-elle le matériel appartenant à Elior de celui du client (entreprise, établissement, etc.) ?**
- **Quelle procédure est-elle appliquée en cas de désaccord sur la propriété d'un matériel ?**
- **Où le matériel récupéré (entrepôts Elior, réaffectation à d'autres sites, revente, recyclage, etc.) est-il acheminé ?**
- **Un suivi est-il effectué concernant le matériel non réutilisable (mise au rebut, recyclage, destruction) ?**
- **Quels services prennent-ils en charge le transport et les coûts logistiques ?**
- **Existe-t-il une politique visant à limiter le gaspillage et à favoriser la réutilisation du matériel récupéré ?**
- **Les salariés du site participent-ils aux opérations de démontage, d'emballage ou de manutention du matériel ? Si oui, ces tâches sont-elles réalisées sur le temps de travail et avec les moyens de sécurité adaptés ?**
- **Ces opérations entraînent-elles une surcharge de travail ou des risques physiques pour les équipes sur site ?**
- **Quelles mesures la Direction met-elle en place pour protéger la santé et la sécurité des salariés pendant cette phase ?**
- **Le CSE peut-il avoir accès aux inventaires ou aux rapports logistiques relatifs à ces opérations ?**
- **Un bilan ou un retour d'expérience est-il réalisé après chaque perte de contrat ?**
- **Existe-t-il un protocole national harmonisé encadrant cette procédure, ou chaque direction régionale dispose-t-elle de ses propres pratiques ?**
- **Comment la communication et la coordination sont-elles assurées entre les services logistiques, les directions régionales et les équipes de terrain ?**

Sébastien ORGÉ tient en premier lieu à rappeler un principe essentiel : l'Entreprise ne récupère jamais du matériel qui ne lui appartient pas. Dans de nombreux cas, les équipements laissés sur site appartiennent au client. Lorsqu'il s'agit de matériel appartenant à l'entreprise, la pratique historique veut que les responsables de secteur récupèrent le matériel disponible et le réaffectent vers d'autres sites ou le stockent temporairement. Cependant, cette organisation, bien qu'opérationnelle, a montré ses limites en l'absence de centralisation systématique.

Sébastien ORGÉ annonce qu'un travail est actuellement mené avec la Direction technique et méthodes, notamment autour du site d'Épône, où un volume important de matériel provenant de différents sites fermés a été entreposé. Un inventaire complet est en cours pour permettre une redistribution optimale.

Christophe NOËL rappelle qu'une estimation de la Direction a évalué la valeur globale du matériel stocké à Épône à environ 2 millions d'euros.

Sébastien ORGÉ ne confirme pas ce chiffre, mais souligne que le travail d'inventaire et de validation de l'état réel des équipements est en cours. L'objectif de ce travail est double. Il s'agit d'une part de réutiliser autant que possible le matériel existant, en procédant si nécessaire à des opérations de remise en état. Il s'agit d'autre part d'éviter d'acheter du matériel neuf lorsqu'un équipement disponible peut remplir la même fonction.

Christophe NOËL évoque l'existence de stocks dispersés, parfois mal référencés, dans différentes entités ou anciens locaux. Il insiste sur la nécessité d'un recensement exhaustif pour mettre fin à cette dilapidation de ressources.

Sébastien ORGÉ souligne que le projet de centralisation vise justement à éviter ces pertes et gaspillages. Chaque direction régionale a jusqu'à présent fonctionné de manière assez autonome, ce qui explique la variété des pratiques en vigueur.

Fabienne ILHI demande s'il arrive que du matériel soit laissé à la concurrence.

Sébastien ORGÉ le confirme. Il précise que des équipements tels que des écrans ou des fours sont parfois vendus aux repreneurs, le prix de ces équipements étant estimé au regard de la valeur résiduelle de la nette comptable.

Fabienne ILHI souhaiterait connaître les critères de choix entre la réaffectation interne et la vente au repreneur.

Sébastien ORGÉ indique procéder à un calcul d'opportunité : si un besoin interne imminent existe, l'équipement est récupéré. Dans le cas contraire, la vente peut être privilégiée pour éviter un stockage inutile et faciliter la transition avec le repreneur.

Christophe NOËL déplore que certains sites conservent des réserves importantes de matériel excédentaire, ces réserves formant parfois de véritables « cavernes d'Ali Baba ». Il demande une implication plus forte des responsables afin de favoriser la mutualisation et d'éviter les achats inutiles.

Fabienne ILHI demande si l'Entreprise a ponctuellement recours à des salariés du site pour aider au déménagement du matériel.

Sébastien ORGÉ répond par l'affirmative, notamment s'agissant de petites opérations logistiques – un prestataire spécialisé pouvant être sollicité pour des fermetures plus importantes. De fait, il n'existe pas aujourd'hui de service logistique interne spécifiquement dédié à ces transferts.

Sébastien ORGÉ indique qu'il n'existe pas à ce jour protocole national harmonisé encadrant la récupération du matériel, chaque direction régionale applique ses propres pratiques.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne que c'est précisément pour harmoniser les différents processus existants qu'une direction technique du patrimoine, rattachée à Mickaël GIRARD, a été mise en place au niveau national.

Christophe NOËL demande que la Direction apporte des réponses écrites concrètes et spécifiques à chacun des 16 sous-points qui composent ce point de l'ordre du jour.

Sébastien ORGÉ s'y engage.

34. Suite inspection du travail et suite judiciaire Épône

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que l'audition de la personne concernée a eu lieu avant les vacances, mais qu'aucun retour n'a encore été fait auprès des équipes.

35. Comment ouvrir une session lors d'une authentification lorsque le RU est en congé et qu'il est le seul agent de maîtrise sur site ? Quelle est la procédure d'authentification d'une session dans cette situation ?

Chloé MAILLAND donne lecture de la réponse apportée en CSEC :

« Pour accéder au compte AV du site, il fait faire une demande via le système ASK en signalant le remplacement. Le Help Desk attribue alors les droits nécessaires sur la boîte AV en environ 15 minutes, permettant au remplaçant de se connecter avec son compte et de passer les commandes. La demande peut être initiée soit par la personne partante en invitant son remplaçant, soit par le responsable du site.

Concernant la disponibilité, le Help Desk a été ajusté pour intervenir tôt le matin (entre 6 heures 30 et 7 heures) afin de couvrir les prises de fonction. »

Chloé MAILLAND fait état d'une solution alternative pour le cas où un RU serait soumis à un impondérable. Dans cette hypothèse, une solution dite « Temporary Access Password » permet de générer des codes d'accès temporaires que l'utilisateur obtient après vérification auprès du Help Desk. Ce procédé présente néanmoins certaines limites en termes de sécurité et d'ergonomie ; il reste donc fortement encadré.

36. Pouvez-vous décrire le process de formation des nouveaux chefs de cuisine/chefs gérants recrutés en externe ? Quel est le délai pour accéder aux formations d'hygiène, sécurité, Hélios, etc. ?

Chloé MAILLAND rappelle que les nouveaux collaborateurs reçoivent un livret d'accueil faisant état des modalités d'accès aux formations. Elle indique qu'il existe plusieurs possibilités d'inscription aux formations : via le manager ou le RS ou via les équipes de chargés de formation.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute qu'un nouveau dispositif d'intégration physique est en cours de déploiement sur les DR, notamment sur IDF Nord. Ces journées d'intégration, destinées tant aux employés qu'aux cadres et agents de maîtrise, regroupent la RH et le service formation. Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne qu'il s'agit encore d'un dispositif en phase de test, mais que les premiers retours sont jugés prometteurs.

Chrystelle FASSLER dénonce les difficultés auxquelles les salariés d'Elior sont confrontés depuis des années en matière de formation : délais trop longs, absence de convocations, impossibilité de libérer les salariés, modules e-learning non accessibles, attentes très longues pour des postes nécessitant une montée en compétences immédiate. Chrystelle FASSLER donne l'exemple d'un chef gérant ayant attendu plus de 6 mois sa formation ou de salariés rétrogradés faute d'avoir été formés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît ces difficultés tout en insistant sur les efforts récents de l'Entreprise pour structurer les parcours de formation.

Fabienne ILHI évoque l'accès aux formations en e-learning, notamment pour les salariés ne disposant pas d'un outil numérique personnel.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que ces formations doivent pouvoir être dispensées sur le site d'affectation, et non nécessairement sur le matériel personnel du salarié. Un salarié peut d'ailleurs refuser d'utiliser son équipement privé. Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute que si certaines formations obligatoires peuvent faire l'objet de relances, aucun salarié ne peut être sanctionné au prétexte qu'il ne dispose pas des moyens matériels nécessaires au suivi de ces formations.

Fabienne ILHI souhaiterait savoir si une formation suivie en e-learning par un salarié depuis son domicile, avec son matériel personnel, serait de nature à déclencher des heures supplémentaires.

Sébastien ORGÉ répond par la négative : les formations effectuées sur le temps personnel ne donnent pas lieu à rémunération supplémentaire, et il n'existe aucune obligation à suivre une formation en dehors du temps de travail.

37. Nombre de salariés ayant fait un détachement en septembre et octobre 2025, par Direction régionale et par secteur ? Nombre de primes de détachement versées sur ces deux mois, par Direction régionale et par secteur ? Quels sont les jours de la semaine où les salariés sont le plus détachés ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait état d'un total de 516 primes de détachement. Il projette un tableau détaillant la répartition de ces primes par direction régionale.

Takfarinas BENTIFRAOUINE signale que les jours où les détachements sont les plus fréquents sont le mercredi et le vendredi.

38. Nombre de salariés 12/12 et intermittents reclassés sur la période de la Toussaint

Takfarinas BENTIFRAOUINE mentionne 147 salariés 12/12 et 29 intermittents reclassés sur la période de la Toussaint – soit 176 personnes au total.

39. Pour quelle raison la prime de 100 euros par semaine pour les salariés en reclassement sur un site médico-social a-t-elle été réduite (argument du RS : absence de commande = absence de travail de chef gérant, alors qu'il y avait du stock et que l'équipe passait les commandes lorsque nécessaire) ? Cette pratique pénalise les remplacements

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique qu'il existe 3 niveaux de primes, qui sont fonction du poste que prend le salarié au moment de son reclassement :

- 50 euros pour les employés ;
- 80 euros pour les agents de maîtrise non cuisinants ;
- 100 euros pour les cuisinants et les chefs gérants.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne que, si un salarié a exercé un poste de chef gérant mais n'a pas perçu la prime correspondante de 100 euros, il s'agit d'une anomalie devant être corrigée.

40. Combien y a-t-il eu de refus de prise en compte de la part de la Direction, pour l'établissement Ile-de-France, des préconisations de la médecine du travail depuis le 1er janvier 2025 et la transmission des courriers envoyés à la médecine du travail, précisant le motif de refus (comme prévu dans le code du travail) ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'aucun refus n'a été opposé : les recommandations de la médecine du travail sont suivies scrupuleusement, avec des aménagements adaptés selon les cas.

Huguette CABARRUS soulève la situation d'un salarié travaillant le matin en mi-temps thérapeutique dont les horaires réduits ne sont pas compensés par un remplacement l'après-midi. Elle juge cette situation anormale.

Sébastien ORGÉ souligne que cette problématique relève davantage de l'organisation opérationnelle que de la médecine du travail.

41. Validation du mi-temps thérapeutique : l'intervention du médecin du travail est-elle requise ?

Chloé MAILLAND répond que le médecin du travail n'intervient pas systématiquement dans les demandes de mi-temps thérapeutiques. Si le salarié reprend après un arrêt d'au moins 30 jours, une visite de reprise avec le médecin du travail est obligatoire.

En ce qui concerne les demandes de temps partiel ou de mi-temps thérapeutiques, Chloé MAILLAND rappelle que trois validations sont obligatoires : celle du médecin traitant, qui prescrit, celle de la CPAM, qui accepte ou non la prise en charge, et enfin celle de l'employeur, qui doit valider l'aménagement du poste.

Laurent TABARD s'interroge : dans le cas d'un salarié transféré sur un nouveau site pendant un arrêt maladie qui changerait de CPAM, les préconisations antérieures continuent-elles à s'appliquer ?

Chloé MAILLAND confirme que les préconisations antérieures demeurent bien entendu valides en pareil cas.

Laurent TABARD estime que cette évidence mériterait d'être rappelée à certaines personnes.

Christophe NOËL demande si un salarié aurait la possibilité de reprendre le travail dans l'hypothèse où la médecine du travail ne serait pas en mesure d'organiser immédiatement une visite de pré-reprise.

Chloé MAILLAND s'engage à se renseigner sur ce point.

La séance est suspendue de 15 heures 15 à 15 heures 35.

42. Présentation de la tenue image ERF pour les EDR opérant sur les satellites

Sébastien ORGÉ indique que la tenue image pour les EDR opérant sur les satellites est la même que celle de l'ensemble des EDR.

Chloé MAILLAND ajoute qu'un travail est en cours avec le fournisseur historique pour faire évoluer cette tenue, en concertation avec les partenaires sociaux et la CSSCT.

Christophe CESBRON signale que, sur de nombreux satellites, cette tenue image est très peu portée. Les salariés portent souvent des blouses, des jeans ou même des leggings, ce qui témoigne d'un décalage important entre les prescriptions officielles et la réalité. Christophe CESBRON demande si des notes de service ou rappels seront réalisés pour clarifier la situation.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la Direction est consciente de ces écarts, et veillera à l'avenir à un meilleur accompagnement des équipes, en concertation avec Joseph SENDJAKEDINE.

43. Combien de mises à pied ou d'entretiens pouvant aller jusqu'au licenciement ont-ils été menés cette année, par Direction régionale et par RS ? La direction suit-elle ces chiffres pour repérer d'éventuelles différences de pratiques ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que ces chiffres ne sont pas suivis de manière centralisée. Les entretiens disciplinaires, qu'ils mènent à une mise à pied ou au licenciement, sont traités au cas par cas par les RH, mais ne font pas l'objet de statistiques DR par DR. Ainsi, en l'absence d'outil consolidé, des comparaisons entre les secteurs pénitentiaire, médico-social, enseignement ou entreprises ne seraient pas pertinentes.

44. En septembre, sur les 13 salariés suspendus en attente d'une nouvelle carte de séjour (situation arrêtée au 19 septembre 2025) : nombre de salariés ayant repris le travail et restant en attente ; existence et effectif de nouveaux salariés concernés

Takfarinas BENTIFRAOUINE présente les données disponibles à la date du 19 novembre 2025. Sur IDF Nord, 8 salariés sont suspendus, dont l'un repris récemment. Sur IDF Sud, 2 salariés ont repris depuis le mois de septembre. Sur Arpège, 2 suspensions et un licenciement ont été comptabilisés, tandis que sur le médico-social, 3 collaborateurs font l'objet d'une suspension de contrat. En revanche, aucun cas n'a été recensé dans le pénitentiaire, l'enseignement ou les cuisines centrales.

Marina COTTIN demande comment sont gérées les suspensions lorsque le salarié est en attente de renouvellement de titre.

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle qu'il existe une tolérance de 3 mois après expiration pour les titres pluriannuels ; au-delà, le contrat est suspendu jusqu'à obtention du renouvellement. En cas de délais très longs et sans rendez-vous programmé à la préfecture, un licenciement peut être envisagé.

Marina COTTIN déplore la pression parfois exercée sur les salariés pour qu'ils fournissent rapidement des justificatifs, alors même que ces salariés bénéficient de délais de plusieurs mois.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que l'intention de l'Entreprise est d'éviter les suspensions de contrat dans toute la mesure du possible, ce qui peut parfois la conduire à se conduire maladroitement.

45. Lors de la perte d'un contrat, comment un salarié absent du site (congé longue durée, arrêt de travail, AT, etc.) est-il prévenu de sa nouvelle affectation, et avec quel délai de prévenance ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique la procédure :

- pour les agents de maîtrise et cadres, il s'agit de mutations formalisées par courrier ;
- pour les employés, des courriers sont envoyés 15 jours avant le transfert.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que, lorsque cela est possible, les RRH se déplacent sur les restaurants pour s'entretenir avec les salariés concernés préalablement à leur transfert.

46. Pourquoi faut-il commander certains produits Carniato 3 semaines à l'avance ?

47. Ruptures régulières sur la volaille malgré une commande 2 semaines à l'avance, information reçue trop tard, nouvelle commande écrasée : quelles solutions envisagez-vous ?

Les points 46 et 47 sont traités concomitamment.

Sébastien ORGÉ indique que certaines gammes – parmi lesquelles certains produits Carniato – nécessitent une précommande 3 semaines à l'avance, les industriels ne disposant pas de stocks suffisants pour assurer des livraisons à court terme.

Christophe CESBRON souligne que, malgré ces commandes précoces, des ruptures persistent.

Sébastien ORGÉ explique que les précommandes arrivent parfois trop tardivement et que, jusqu'à récemment, les industriels acceptaient des commandes tardives, ce qui mettait tous les sites au même niveau, y compris ceux qui anticipaient correctement. Il signale qu'un test effectué sur un périmètre précis, passant toutes les commandes en A→D, a permis de réduire les ruptures de moitié. Sébastien ORGÉ signale que le travail se poursuit avec les Achats pour envisager un fournisseur de délestage – notamment pour les sites les plus importants (cuisines centrales et gros comptes).

48. Recensement des sites dépourvus de ligne téléphonique directe par DR en Île-de-France : position de la Direction sur ce sujet ; plan d'action envisagé pour résoudre cette problématique

Chloé MAILLAND indique qu'elle a envoyé aux élus un fichier comprenant les sites dépourvus de ligne téléphonique directe.

Christophe NOËL insiste sur le fait que, même si le tableau a été envoyé, il est nécessaire que la Direction explicite sa position de manière claire. Il n'est pas question ici d'un simple inventaire, mais d'un sujet ayant des conséquences opérationnelles et sociales.

Chloé MAILLAND signale qu'en l'absence de numéro direct, il convient d'appeler directement le RS via son numéro de portable.

Christophe CESBRON décrit les difficultés rencontrées dans les satellites. Il rappelle que nombre d'entre eux ne disposent d'aucune ligne téléphonique fixe, et que cette absence handicape fortement les équipes, notamment à l'occasion des réajustements matinaux liés aux repas.

Christophe CESBRON souligne qu'un salarié peut prévoir 50 repas pour découvrir au moment de la livraison qu'il en fallait 60, ce qui nécessite des échanges rapides et clairs avec les équipes centrales. Or, faute de ligne professionnelle, les salariés ont tendance à utiliser leurs téléphones personnels – le plus souvent via des groupes WhatsApp mis en place par nécessité plutôt que par choix. Christophe CESBRON insiste sur le caractère anormal de cette situation, rappelant que l'utilisation d'outils privés n'est pas censée être obligatoire.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il a déjà commencé à travailler sur ce sujet, notamment avec Joseph SENDJAKEDINE, au sein d'une mission intermittente. Il reconnaît que les questions du recours à WhatsApp et des numéros personnels sont récurrentes, mais préconise d'analyser les cas individuellement afin de vérifier dans quelles conditions ces numéros ont été fournis.

Christophe CESBRON se déclare insatisfait par cette réponse, et souligne que le problème est structurel et ne saurait faire l'objet d'un traitement site par site.

Fabienne ILHI signale que de nombreux collaborateurs sont furieux de voir leur numéro de téléphone privé rendu visible pour l'ensemble de leurs collègues et clients. De même, certains salariés acceptent temporairement que leur numéro figure dans la fiche de reprise pour faciliter leur intégration, mais ne s'attendent pas à le voir circuler ensuite dans des groupes professionnels.

Laurent TABARD remarque que l'absence de ligne fixe touche également des sites qui ne sont pas des satellites. Il évoque des situations où, à des fins d'économies, certaines directions régionales ne contractent qu'une box internet sans ligne téléphonique, ce qui laisse les gérants sans moyen de communication fiable. Or en pareil cas, les salariés ont tendance à utiliser leur téléphone personnel faute d'alternative : cette solution ne peut pas être durable. Laurent TABARD s'interroge sur la réaction qu'aura la Direction lorsqu'un salarié refusera légitimement d'utiliser son numéro personnel. Il craint que ce salarié ne soit considéré comme défaillant, et donc convoqué pour faute.

Chloé MAILLAND déclare ne pas avoir eu connaissance de procédures disciplinaires consécutives au refus d'un salarié d'utiliser son téléphone personnel.

Laurent TABARD répond qu'il convient justement d'anticiper avant qu'un cas ne survienne.

Chloé MAILLAND réaffirme que la Direction est prête à examiner tous les cas concrets qui lui seront transmis, mais qu'elle ne peut pas agir sur la base de suppositions.

Franck MATHIEU suggère que des téléphones professionnels puissent être mis à disposition des RU sur les sites. De fait, un téléphone dédié permettrait de dissocier nettement la vie professionnelle et la vie personnelle. Franck MATHIEU ajoute que certains salariés reçoivent des appels clients tard le soir, parfois à 21 heures, ou même en vacances, ce qui témoigne d'une absence de déconnexion. Pour mettre fin à ces situations intrusives, un téléphone professionnel pourrait rester sur le site et être transmis au suppléant du RU lors de ses absences.

Sébastien ORGÉ reconnaît que le sujet est légitime, mais souligne que la Direction n'a pas encore étudié les coûts et modalités.

Franck MATHIEU répond qu'un téléphone professionnel « ne coûte presque rien en location », ce qui devrait faciliter la décision.

Sébastien ORGÉ assure qu'il entend cet argument, mais il souhaiterait pouvoir s'appuyer sur des cas concrets pour pouvoir instruire le sujet.

Franck MATHIEU suggère que l'Entreprise mène un sondage auprès des restaurants pour déterminer l'ampleur du problème.

Sébastien ORGÉ reconnaît qu'une mise à jour globale est nécessaire, mais souhaite revenir sur le sujet avec des éléments consolidés.

49. Procédure de pointage du télétravail jugée incohérente : pouvez-vous préciser la procédure à suivre ? Les élus souhaitent connaître les modalités de pointage du télétravail. Y a-t-il un code pointage spécifique ou non ? Si non, comment est pris en compte un AT qui surviendrait lors d'une journée de télétravail, et ne survient donc pas sur le lieu de travail habituel du salarié ? Il conviendrait dans un souci de clarté de faire un rappel de la charte sur le télétravail actuellement applicable dans l'Entreprise, avec les droits et devoirs de chacune des parties

Chloé MAILLAND expose la procédure : il n'existe aucun code de pointage spécifique au télétravail. Un salarié en télétravail apparaît comme présent, et tout accident survenant en télétravail pendant le temps de travail et dans le cadre de l'activité professionnelle est déclaré comme accident du travail. En revanche, un salarié qui se brûlerait durant la pause méridienne en faisant sa vaisselle ne relèverait pas de cette catégorie.

Nathalie MARVILLE demande pourquoi il n'existe pas un code pointage spécifique au télétravail, notamment pour permettre le calcul automatique de l'indemnité d'électricité d'environ trois euros par jour.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que cette indemnité n'est due que lorsque le télétravail est imposé par l'entreprise. En cas de télétravail choisi, aucune compensation n'est obligatoire.

Nathalie MARVILLE note que ce point est souvent mal compris, et nécessite une clarification.

50. Avec les évolutions récentes, surcharge de travail empêchant les salariés de prendre leurs pauses ou de déjeuner convenablement (moins de 30 minutes). Quelles mesures d'ajustement envisagez-vous ?

À la demande de Franck MATHIEU, la question 50 (qui relève du périmètre RP) est retirée de l'ordre du jour.

51. Présentation du livret d'intégration statut employé, régulièrement mis à jour chaque trimestre selon les orientations de la Direction, incluant les demandes formulées lors de la séance de juin : précision sur la possibilité et le droit de recevoir une fiche de paie papier, points sur la mutuelle et les œuvres sociales. Merci d'intégrer ces éléments au procès-verbal.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que le livret n'a pas été mis à jour, et qu'une présentation n'a donc pas lieu d'être. Un cycle de mise à jour trimestrielle sera relancé à l'arrivée d'un nouveau DRH.

Christophe NOËL suggère que les représentants du personnel participent à l'élaboration de ce livret, estimant qu'ils disposent d'une expertise précieuse, notamment pour renforcer la fidélisation des nouveaux salariés et clarifier leurs droits.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la Direction devra étudier davantage cette suggestion avant d'y apporter une réponse formelle.

Christophe NOËL rappelle que, dans le passé, les équipes RH d'Arpège collaboraient étroitement avec les élus pour produire des guides pratiques très utiles. Ces guides recensaient notamment les accords applicables et facilitaient leur compréhension. Christophe NOËL estime que la fusion des structures et la remise à zéro des accords rendent cette collaboration encore plus pertinente aujourd'hui.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît que sur le principe, l'élaboration d'un document clair serait bénéfique. Elle insiste néanmoins sur la nécessité d'en définir le format et les contenus. Takfarinas BENTIFRAOUINE promet de revenir vers les élus avec une proposition à ce sujet.

52. Présentation du livret à destination des intérimaires

Chloé MAILLAND rappelle que le livret destiné aux intermittents – et non aux intérimaires – a été envoyé par erreur aux membres du CSE. Elle promet de renvoyer le document corrigé aux élus dans les plus brefs délais.

53. Nombre de demandes en Ile-de-France concernant la régularisation des congés payés en arrêt maladie en cours en octobre 2025 (article L.3245.1) ; nombre de dossiers traités

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'en octobre 2025, 3 demandes ont été remontées en Île-de-France pour la régularisation des congés payés liés à des arrêts maladie, et que ces 3 dossiers étaient tous traités au 24 novembre 2025.

Christophe NOËL déclare que les élus n'aborderont pas de cas personnels en séance. Pour autant, dans l'hypothèse où des demandes n'auraient toujours pas été traitées, il souhaite que la Direction puisse être mise en copie.

Takfarinas BENTIFRAOUINE accepte ce principe.

54. Existence éventuelle d'une note de service rappelant les droits et devoirs ayant trait à l'ouverture des casiers de vestiaire ainsi que la prévenance envers les salariés concernés

Chloé MAILLAND explique que les dispositions applicables à l'ouverture des casiers de vestiaire ne font pas l'objet d'une note de service, mais sont mentionnées clairement dans le règlement intérieur. En effet, l'article 7.3.2 du règlement intérieur stipule que « *l'Entreprise sera en droit de faire ouvrir l'armoire dans le respect de l'intimité et de la dignité du salarié,*

en cas notamment de nécessité liée à l'hygiène et/ou à la sécurité, en présence de l'intéressé ou après son information préalable, sauf cas d'urgence ou empêchement exceptionnel ».

Fabienne ILHI s'interroge sur ce qu'englobe la notion de « cas d'urgence ».

Sébastien ORGÉ donne l'exemple d'un salarié en congé longue durée ou en congé maladie qui aurait stocké de la nourriture dans son casier : si au bout d'une heure une odeur suspecte se dégageait de ce casier, il deviendrait nécessaire de l'ouvrir pour éviter des problèmes sanitaires.

Sébastien ORGÉ fait état d'un autre cas concret survenu récemment : dans un site de son périmètre, un salarié incarcéré avait laissé dans son casier des substances illicites. Il précise que cette découverte a été faite en présence de la police, qui avait exigé l'ouverture de ce casier.

Sébastien ORGÉ précise que, dans les cas où le salarié est joignable et où la situation n'est pas urgente, l'Entreprise l'informe de son projet et veille à l'associer à l'ouverture. Un représentant du personnel peut même être présent à cette occasion.

55. Nombre d'inscrits sur la plateforme « Ma mobilité » en octobre 2025 ; mobilités réussies par DR et par marché ; mobilités effectuées via la version papier ou par l'intermédiaire du RU lors d'entretiens en direct depuis le début de l'année

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait état des chiffres relatifs à la plateforme Ma Mobilité pour octobre 2025. 11 nouveaux dossiers ont été déposés :

- 3 provenant d'Elior Enseignement ;
- 2 d'Arpège ;
- 5 du marché Entreprises ;
- 1 du secteur médico-social.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise qu'il s'agit uniquement des nouveaux dossiers enregistrés, sans détail sur les mobilités réussies ni sur celles initiées via d'autres supports.

Christophe NOËL demande combien de mobilités ont été réalisées hors plateforme, par version papier ou par transmission via les responsables d'unité.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique qu'il ne dispose pas pour le moment de données consolidées pour octobre et qu'il faudra attendre le bilan annuel pour fournir une vision complète.

Chloé MAILLAND précise qu'en janvier une réunion de présentation du bilan mobilité et alternance sera organisée en présentiel, afin d'assurer une meilleure qualité d'échange. Cette réunion devait initialement se tenir en décembre, mais elle a été décalée en raison d'un calendrier trop chargé.

Fabienne ILHI demande si, lors de cette présentation future, l'Entreprise pourra fournir les statistiques de toutes les mobilités effectuées, y compris celles qui ne sont pas enregistrées sur la plateforme. En effet, de nombreux salariés changent effectivement de site sans passer par la plateforme ; il serait utile d'estimer le volume que représentent ces salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond par l'affirmative s'agissant des mobilités validées et tracées dans les systèmes internes. En revanche, la Direction ne sera pas en mesure de donner le nombre exact de demandes transmises hors portail, car il n'existe pas de comptage exhaustif des sollicitations adressées directement aux managers.

Marina COTTIN suggère que les points récurrents du CSE soient remis au mois de décembre. Ces points consistent essentiellement en des documents à transmettre, déjà régulièrement demandés lors des séances précédentes.

Chloé MAILLAND revient sur le dossier d'incapacité non traité lors de la précédente réunion extraordinaire du CSE. Elle demande si les élus accepteraient de traiter ce dossier exceptionnellement par visioconférence (via Teams).

Marina COTTIN rappelle que les CSSCT et CSE traitent traditionnellement les incapacités en présentiel, notamment pour permettre aux salariés de s'exprimer devant les membres, ce qui constitue selon eux une garantie indispensable.

Chloé MAILLAND explique que le salarié concerné pourrait, s'il le souhaite, se connecter en visioconférence pour exposer sa situation.

Marina COTTIN répond que ce n'est pas tant la présence du salarié à distance qui pose problème, mais la crainte que ce format ne devienne une habitude.

Chloé MAILLAND assure qu'il s'agit d'une exception et qu'il n'est pas question d'en faire une règle.

Frédéric CARON rappelle le fonctionnement antérieur : auparavant, les salariés concernés étaient toujours invités à venir s'exprimer, même brièvement, avant de quitter la salle pour laisser place au délibéré. Il regrette que cette pratique ne soit plus systématique et demande qu'elle redevienne la norme.

65. Questions diverses

Pointage pendant les semaines de Noël et du Jour de l'An

Christophe NOËL s'enquiert de la manière de pointer les congés payés lorsque le salarié s'absente durant une semaine comprenant un jour férié. Il demande s'il convient de pointer du premier jour d'absence jusqu'au dernier jour inclus, même si un jour férié se trouve au milieu.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que la règle générale est immuable : il convient de pointer du premier jour où le salarié devait travailler jusqu'à la veille de son retour – le système informatique appliquant automatiquement la non-déduction du jour férié. Takfarinas BENTIFRAOUINE souligne que la même logique s'applique pour les samedis et dimanches : le logiciel reconnaît ces jours et ajuste le décompte en conséquence.

Incidence d'un mix congés payés/RTT sur le salaire

Christophe NOËL demande si un mix congés payés/RTT a une incidence sur le salaire.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que tel n'est pas le cas en principe, mais que quelques cas particuliers existent. Ainsi, à l'issue d'une évolution de salaire, une légère différence peut être constatée entre le calcul des congés payés (maintien ou dixième) et la valeur des RTT.

Les points suivants ne sont pas traités :

- 56. Merci de nous fournir les effectifs à jour et le détail des salariés embauchés et sortants en octobre 2025, par structure, entité et statut, avec intégration du tableau des entrées/sorties dans le procès-verbal du CSE : comparatif avec N-1, nombre de démissions, ruptures conventionnelles**
- 57. Taux d'absentéisme mensuel par entité depuis janvier 2025, comparé à N-1**
- 58. Organigramme actualisé de la direction, comprenant les adresses électroniques et numéros de téléphone. Merci de nous donner le listing à jour des gestionnaires de paie et leur périmètre**
- 59. Ouvertures-fermetures à 3 mois / Renouvellement des contrats sous format Excel par entité (tableau dynamique)**
- 60. Merci de nous fournir la liste des contrats en appel d'offres ex-Safran (gagnés et perdus) depuis septembre 2025 sous format Excel**
- 61. Merci de nous fournir les coordonnées des directeurs régionaux, responsables de secteurs IDF (adresses mail, numéros de téléphone), ainsi que celles de Mme Chloé MAILLAND et de M. Takfarinas BENTIFRAOUINE**
- 62. Merci de nous fournir le listing à jour des sites d'Ile-de-France, dont les sites Chaud Bouillant, sous format Excel en intégrant les droits d'accès aux sites**
- 63. Données économiques – données RH avec les effectifs de tous personnels externes (détachés, intérimés et sociétés externes)**
- 64. Quel est le chiffre d'affaires de l'Entreprise sur le mois d'octobre 2025 ? Comparatif à N-1**

La séance est levée à 16 heures 35.

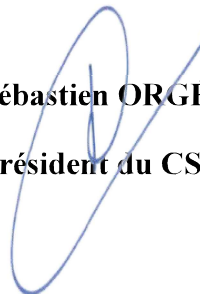
Marina COTTIN

Secrétaire du CSE



Sébastien ORGÉ

Président du CSE



Le procès-verbal de la séance plénière du CSE du 27 novembre 2025 a été approuvé à la majorité lors de la réunion de CSE du 16 décembre 2025 (23 voix favorables et 7 abstentions).