

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION
DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
D'ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE
DE L'UES ELIOR RESTAURATION FRANCE
DU MARDI 28 OCTOBRE 2025**

A AFFICHER

La réunion débute à 9 heures.

Sont présents en séance :

Direction

<i>William ABRAHAM</i>	<i>Directeur Relations sociales</i>
<i>Takfarinas BENTIFRAOUINE</i>	<i>DRHO</i>
<i>Chloé MAILLAND</i>	<i>Responsable Relations sociales</i>
<i>Soraya CHEIKH</i>	<i>Responsable Ressources humaines</i>

Titulaires

• ***Cadres***

<i>Frédéric CARON</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>Fabienne ILHI</i>	<i>CFDT</i>
<i>Hawari NEMA</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>

Christophe COPPET	CGT
Awa TRAORE	CGT
Georges VAUDRAN	CGT
Nathalie MARVILLE	FO
Ousmane SOW	FO
Karima ASSTITO	SAP RC
Sandrine RICHARD	SAP RC
Sabrina RAHALI	SAP RC
Saloum Khalil SARR	SAP RC
Carole MARCHAND	SUD

Suppléants

- *Agents de maîtrise*

François GRONDEUX	CFE-CGC
Christophe MALHERBE	CFE-CGC

- *Employés*

Imam ULKUSEVEN	SAP RC
----------------	--------

Représentants syndicaux

Chrystelle FASSLER	CFE-CGC
Christophe CESBRON	CFTC
Patricia MATHON	SAP RC

Invitées

Cindy PANKEU	Responsable RH Enseignement
Aline LEROY	Responsable de secteur IDF Nord entreprise (point 43)
Alexandra PEREIRA CASTRO	Coordinatrice de sécurité IDF Nord (point 43)

Sont absents excusés :

- *Cadres*

Nathalie MENAGE	CFE-CGC
Christophe VOLAT	CFE-CGC

- *Employés*

Salim MERIBOUTE	CFDT
Cyril TOURRIER	CFDT
Omar IHERTI	SAP RC
Frédéric PALDAUF	SAP RC

Représentants syndicaux

Grace MOURA	CFDT
Ana Rosa CORREIA	CGT

ORDRE DU JOUR

1.	Préalables	6
2.	Approbation des procès-verbaux	18
	Réunion plénière du 2 septembre 2025 (suite du 28 août)	
	Réunion extraordinaire du 12 septembre 2025 (Bilan social)	
3.	Information sur l'affiliation des salariés de niveau 8 au niveau cadre de la prévoyance	19
4.	Information sur le nouveau concept YELLA, merci de nous le présenter.....	20
5.	Information ouverture restaurant Créteil + montant de la participation employeur	20
	Quelle la dotation exacte (nombre de hauts, de bas etc.) des salariés qui travaillent sur le restaurant du siège à Créteil ? (Précision demandée en août 2025 mais pas mentionnée sur le PV d'août 2025)	
6.	Information CC Argenteuil	21
7.	Merci de nous fournir le document CET 2025-2026	22
8.	Pourquoi les rappels de salaire sur les bulletins de paie arrivent-ils après plusieurs mois sans explications pour le salarié ?.....	23
9.	Présentation du grand pitch 2025/2026 (concours mettant à l'honneur les salariés de l'Entreprise en situation de handicap).....	23
10.	L'éphémère DRH Caroline MARX (juin-septembre 2025) est remplacée par qui ?.....	24
	Quels sont les prochains départs et remplacements prévus pour octobre-novembre ? (La Direction doit le savoir avec la période de préavis)	
11.	Point sur la campagne et les arrivées des alternants dans le groupe Elixor	24
	Combien ? Quels services ? Quels postes ? Répartition homme-femme ? Combien en situation de handicap ?	
12.	Vous distribuez un document demandant aux salariés leur souhait de pouvoir recevoir leur bulletin de paie papier ou dématérialisé. Pourquoi ce document n'est-il pas diffusé à l'ensemble des salariés, alors que certains sont toujours en attente de leur bulletin papier malgré des demandes datant de plus de trois mois ?.....	25
13.	Depuis la mise en place du nouveau système, des salariés reçoivent moins d'indemnités journalières car il est davantage repris qu'avancé. Pouvez-vous nous expliquer ce changement et ses conséquences sur leurs rémunération ?	26
14.	Il semble que les arrêts maladie à l'étranger ne soient plus pris en compte dans la nouvelle fiche procédure, ce qui pourrait contrevenir aux droits des salariés en matière de maintien des congés en cas d'incapacité de travail. La Direction le confirme-t-elle ? Si oui, pouvez-vous présenter cette nouvelle fiche ?	26
15.	Combien de demandes en IDF sur la régularisation des CP en arrêts maladie en cours depuis septembre 2025 (article L.3245-1) et combien ont été traitées ?.....	27
16.	A la suite de la perte d'un contrat, est-il légal d'annuler une formation qui était validée ?	27
17.	Présentation du nouvel accord sur le temps de travail (et les RTT) conclu fin septembre 2025 (avec tableau et exemple).....	28
18.	Combien de CQP sont inscrits par an ?.....	34
	Combien y a-t-il de diplômés en attente d'un poste ?	

19.	La Direction a affirmé en août 2025 (Q38) que la volonté de fidélisation passait par la formation (à travers les CQP notamment). En même temps, il est constaté que des salariés confirmés et reconnus de longue date dans l'entreprise, sont sur des parcours ou des formations d'évolution et ne sont pas conservés en cas de perte de contrat. Pouvez-vous nous l'expliquer ?.....	34
20.	Présentation du concept « cancer work » et de l'accompagnement pour les salariés concernés	34
21.	Présentation du livret d'intégration (mise à jour faite chaque trimestre selon la Direction) avec les demandes faites en séance au mois de juin (précision que le fiche de paye papier est une possibilité et un droit, point sur la mutuelle et les œuvres sociales) (Merci de l'intégrer au PV).....	36
22.	Compte rendu de la réunion CSSCT	36
23.	Quel délai à l'Entreprise afin de transmettre le contrat de travail signé de toutes les parties au salarié ? Le jour de l'embauche, le salarié devrait l'avoir en sa possession.	36
24.	Quand comptez-vous mettre en place une logistique stock vaisselle et matériel afin de centraliser celui-ci et de pouvoir les distribuer sur les sites en manque ?	36
25.	Que propose l'Entreprise pour un salarié en flexi depuis plusieurs mois (ce qui lui a permis de prendre une seconde activité) et qui, à la suite d'une baisse d'activité, est muté sur un site du lundi au vendredi ? Pourriez-vous nous rappeler le délai de prévenance pour une mutation à l'initiative de l'employeur ?	37
26.	Quel est le nombre de détachements depuis septembre 2025 par entité en IDF ? (Merci d'intégrer au PV le tableau)	39
27.	Certains de nos restaurants travaillent avec le personnel de ménage Derichebourg Multiservices. A plusieurs occasions, le personnel en place s'absente et ne prévient pas le responsable du restaurant, et ne se fait pas remplacer. Les responsables du multiservice sont peu ou pas joignables, et les employés ne sont pas remplacés lors de leur absence, mais la facture est bien réelle, sans dédommagement financier de la part du multiservice. Comment améliorer le contact entre les deux entités Derichebourg ?.....	40
28.	Personnel 12/12 non reclassé (d'après fichier transmis au CSE IDF du 22/09/25) Combien sur les 91 personnes annoncées sur 07/2025 ont eu une perte de salaire lors du non-reclassement, motif du non-paiement et si refus du salarié, motif du refus ? Combien sur les 88 personnes annoncées sur 07/2025 ont eu une perte de salaire lors du non-reclassement, motif du non-paiement et si refus du salarié, motif du refus ?.....	41
29.	Nombre de convocations à sanction relatives aux salariés ayant refusé le reclassement	41
30.	Est-ce que les 3 postes à la cuisine centrale ont été créés comme s'était engagée la Direction en août 2025 ? Quelle est leur fonction exacte ?.....	41
31.	Transmission de la note des bonnes pratiques de reclassement dont nous a parlé le Président lors de la réunion du 22/09/2025.....	42
32.	Liste des sites « médico-social » sur lesquels le cuisinant est amené quotidiennement à exercer d'autres fonctions (exemple : plonge, caisse...) avec précision du nombre de couverts	42
33.	Pourquoi la prime de cooptation n'est-elle pas éligible pour les embauches au poste de plongeur ? Trouver un salarié qualifié à ce poste est malgré tout difficile.	42
34.	Sur la DR Enseignement, il est imposé, de façon unilatérale, aux RU de positionner des RTT / CP / CP ancienneté/congés d'hiver/récup modulation. Est-ce la nouvelle politique sociale du Groupe ? Dans quels cas l'employeur peut-il imposer des congés et avec quels délais de prévenance ?.....	42

35.	Quel est le nombre d'inscrits en septembre 2025 sur la plateforme « Ma Mobilité » ? Quel est le nombre de mobilités réussies par DR et par marché en septembre 2025 ? Quel est le nombre de mobilités demandées, hors portail, par les salariés et réalisées par entité depuis janvier 2025 (vérifiable notamment avec les avenants) en IDF ?.....	43
36.	Combien de sessions ont été prévues en 2025 et 2026 sur la formation du départ à la retraite ? Combien de salariés ont fait une demande et combien ont été enregistrés pour cette formation depuis le début de l'année 2025 ? Combien de salariés ont réellement fait cette formation depuis le début de l'année 2025 ? Présentation de cette formation.....	43
37.	Nous rencontrons trop souvent des oublis ou des retards concernant le paiement et la mise à la signature des primes extra pour nos collaborateurs. Actuellement, la demande suit un circuit trop long et complexe (...) Ce processus est non seulement lourd et chronophage, mais il engendre également de nombreuses erreurs. Résultat : dans un cas sur deux, la procédure est mal réalisée et nos collaborateurs ne sont pas payés en temps voulu. Ne pourrions-nous pas raccourcir et simplifier ce circuit afin d'assurer un traitement plus fluide et fiable ? Cela permettrait : de réduire les risques d'erreurs, d'améliorer la satisfaction et la confiance de nos collaborateurs et de gagner en efficacité dans le circuit administratif.....	44
43.	Information/consultation du CSE sur les travaux BPI.....	44

La séance se tient sous la présidence de Takfarinas BENTIFRAOUINE, dont la délégation de pouvoir est présentée aux membres du CSE.

Takfarinas BENTIFRAOUINE salue les membres du CSE et invite Chloé MAILLAND, qui vient de rejoindre l'Entreprise en tant que responsable des relations sociales sur le périmètre de l'établissement d'Île-de-France, à se présenter.

Chloé MAILLAND salue les membres du CSE et indique avoir rejoint Elior il y a deux semaines, après avoir travaillé chez Logista (ex-SEITA) en occupant un poste similaire.

William ABRAHAM procède à l'appel. Il dénombre 27 titulaires, 3 suppléants et 3 représentants syndicaux, soit 30 votants présents.

1. Préalables

* Patricia MATHON prononce deux déclarations préalables de SAP RC :

* *Préalable n° 1 :*

« La signature unanime de l'accord de substitution temps de travail a déclenché une "euphorie" de certains qui se sont précipités auprès de salariés, mais qui ont diffusé des informations erronées. Cependant, le plus grave reste le "tract" de la Direction, pour lequel il a été demandé à l'ensemble des managers d'afficher très largement, et dont, tous les salariés ayant l'application "MyPeopleDoc" ont pu prendre connaissance. Bravo, ce tract contient une seule réelle information, mais pas des moindres puisqu'il y est précisé "attribuer des jours de RTT pour l'ensemble des salariés à temps complet".

Que comptez-vous dire aux collaborateurs intermittents "temps complet", lorsqu'ils ne comprendront pas pourquoi ils n'ont pas les RTT très largement annoncées par la Direction ? Et pourquoi avoir diffusé cette information à l'ensemble des collaborateurs (via MyPeopleDoc) alors que sont exclus de cette disposition l'ensemble des intermittents, soit plus de 2 500 personnes ? Cela va générer de la frustration auprès des collaborateurs concernés que vous auriez pu éviter.

De plus, ne pensez-vous pas avoir fait les choses à l'envers en diffusant "très largement" ce "tract" alors que les managers n'ont pas encore connaissance du contenu de l'accord, et ne peuvent donc répondre aux questions des collaborateurs.

L'organisation, SAP RC, vous demande d'envoyer un rectificatif via les mêmes circuits que votre tract (mail aux managers et MyPeopleDoc) et surtout une information claire à destination des managers afin que ces derniers puissent répondre facilement à leurs collaborateurs. »

* *Préalable 2 :*

« Alors que vous avez, à plusieurs reprises, déjà été alerté tant lors des réunions CSE que par différents mails envoyés par l'organisation SAP RC, nous constatons une aggravation des problèmes de détachements et de reclassements des 12/12 à savoir :

- reclassement validé de façon unilatérale par l'employeur, sans aucune possibilité de réponse de la part du collaborateur lorsque le site de reclassement (ou détachement) lui pose problème ;*

- *changement de site journalier (tant pendant les vacances scolaires que hors vacances scolaires) ;*
- *délai de prévenance non respecté ;*
- *lorsqu'un collaborateur précise qu'il ne peut se rendre sur un site, car non compatible avec sa vie privée suite au temps de trajet beaucoup trop important (1 h 45 à 2 h), on annule la mission, mais on lui envoie une semaine après une mission sur le même site.*

Dans ce type de cas, les collaborateurs, en plein stress, nous appellent afin que l'on puisse faire le nécessaire pour une mission qui a lieu deux jours plus tard (urgence à cause du délai de prévenance non respecté). Nous écrivons à la direction mais n'obtenons pas de réponse avant ladite mission.

Cela devient du harcèlement "psychologique" et "financier" que d'envoyer les salariés sur un site alors que l'on sait parfaitement que cela lui posera problème, et cette mention "validé" est un réel "irritant" pour les salariés, sachant que ces derniers vivent dans la peur de ne pas être payés, et du coup, sont en panique car ils savent qu'ils ne peuvent se rendre sur ce lieu, mais qui n'ont aucun moyen de se faire entendre puisqu'il n'y a même pas un numéro de téléphone ou un mail pouvant leur permettre d'expliquer la raison "valable" de leur refus.

Nous ne comprenons pas cette dégradation du process de reclassement en IDF et encore moins tous ces détachements hors périodes scolaires dûment validés par les RH.

Contrairement à ce que vous prétendez lors de vos discours lors des réunions de CSE, il ne s'agit pas de simples cas individuels, il s'agit d'une multiplication de cas individuels qui amène donc à un problème devenu général.

Arrêtez vos discours basés sur du théorique et menez les actions à partir de la réalité du terrain.

Arrêtez de faire perdurer ce non-respect des salariés en expliquant aux RH concernés ainsi qu'au service reclassement, que ce sont des êtres humains qu'ils traitent ainsi et non pas des marionnettes que l'on déplace au bon vouloir du jour.

L'organisation SAP RC vous demande aujourd'hui, afin de préserver la santé mentale des salariés, d'arrêter cette façon de faire, de respecter la vie privée des collaborateurs, de ne plus les balader d'un site à l'autre chaque jour, de respecter le délai de prévenance de 7 jours et de leur communiquer un numéro ou une adresse mail leur permettant de faire savoir rapidement et sans stress qu'il ne leur est pas possible de se rendre sur tel ou tel site pour x raisons, et si besoin pour le traitement de ces réponses, mettre des moyens supplémentaires au service reclassement.

Et surtout, l'organisation SAP RC demande à l'ensemble des personnes concernées (DR, RS, RH, services de reclassement...) de respecter les collaborateurs tout simplement, en gardant en tête qu'ils ont une vie en dehors d'Elior. »

** Christophe CESBRON donne la lecture d'une déclaration préalable de la CFTC :*

« Les membres du CSE IDF, Monsieur le Président,

La CFTC souhaite porter à la connaissance du CSE IDF la situation préoccupante rencontrée par plusieurs salariés actuellement en arrêt maladie ou en mi-temps thérapeutique.

En date du 27/10/2025, certains salariés n'ont toujours pas perçu leurs indemnités journalières de la Sécurité sociale pour le mois de septembre 2025 en raison de difficultés récurrentes dans la transmission des attestations de salaire par l'Entreprise.

Malgré l'envoi de plusieurs documents à l'organisme payeur, il apparaît que ces attestations étaient erronées ou incomplètes, empêchant ainsi la caisse de procéder au versement des indemnités dues.

Malgré plusieurs relances, la situation n'est toujours pas régularisée à ce jour, plaçant les salariés concernés dans une situation financière délicate et générant une forte incompréhension.

En conséquence, nous sollicitons :

- *une information claire sur les démarches entreprises par la Direction afin de régulariser la situation auprès de la Sécurité sociale ;*
- *une mise en conformité rapide des attestations nécessaires au traitement des dossiers ;*
- *la mise en place d'une mesure préventive destinée à éviter la reproduction de ce type d'erreurs administratives à l'avenir.*

Compte tenu de l'impact social de cette situation, nous demandons que ce point soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE IDF et qu'une communication spécifique soit faite aux élus afin d'assurer un suivi régulier de ce dossier. »

* Christophe NOEL souhaiterait mettre en lumière la dernière réunion des représentants de proximité, à laquelle il a assisté. D'entrée, il a été annoncé que la réunion durerait deux heures. Deux heures pour traiter les problématiques rencontrées par les salariés avec les représentants de proximité, cela est juste scandaleux. Quelles que soient les étiquettes syndicales, les délégués de proximité sont investis dans leurs demandes de réponses. L'Entreprise minimise cette réunion et le rôle du délégué de proximité, pourtant important dans le maillage social de l'Entreprise.

Christophe NOEL avait transmis à sa référente, Madame MARCELLIN, un certain nombre de questions relatives à des problématiques de sécurité et d'hygiène relevées sur un site. Des photographies y étaient jointes pour appuyer la véracité des interrogations soulevées. Or, sur l'ordre du jour, toutes les photographies avaient été retirées, ce qui diminuait le poids des questions posées. Monsieur ABRAHAM était présent. Les photographies ont ensuite été projetées sur les écrans, mais il n'empêche qu'elles ne figuraient pas sur l'ordre du jour, ce qui est un peu fort de café. On réduit les délégués de proximité, qui ont leur importance dans le climat social et dans le maillage social de l'Entreprise. Il était question de sols glissants en cuisine ou de coups de poing dans les congélateurs qui ne fonctionnent pas. Les salariés ne sont pas des numéros, mais avant tout des êtres humains qui rapportent de l'argent.

Christophe NOEL remet le document à Madame COQUIN, membre de la CSSCT.

Hawari NEMA confirme que les délégués de proximité ont été surpris et choqués par la courte durée de la dernière réunion de proximité, même si le représentant de la Direction régionale pénitentiaire, Romain IRAILLES, était tenu par des contraintes professionnelles. Une autre Direction aurait dû siéger et apporter des réponses aux collègues. Il faut accorder du temps aux questions des délégués de proximité.

William ABRAHAM précise plusieurs éléments. La réunion de proximité du mois de septembre avait été décalée en toute fin de mois, puis celle d'octobre s'est tenue aux alentours du 10. La proximité de ces deux dates n'a pas permis un traitement optimal de toutes les questions.

Deuxièmement, la présidence des réunions de proximité est tournante entre les différents DR. En l'occurrence, la Direction pénitentiaire officiait à ce titre, représentée par Céleste GAUVRIT et Romain IRAILLES. Ces intervenants ont traité les questions relatives au secteur pénitentiaire, mais sur 90 % des questions, qui portaient sur d'autres sujets, leur plus-value était limitée.

Les prochaines réunions ne seront pas écourtées. Il sera fait en sorte d'y consacrer une journée entière comme cela est toujours le cas ; la dernière réunion constituait une exception à cette règle. Une autre Direction aurait pu la présider, mais cela n'aurait pas permis ces échanges avec la Direction pénitentiaire, qui vient plus rarement. Il n'existe aucune volonté d'évitement des questions posées ni de dénigrement du rôle des représentants de proximité. Les questions sont remontées et les points sont traités, ce qui reste le plus important.

Christophe NOEL fait tout de même part de son sentiment que les délégués de proximité sont négligés. Pourtant, la réunion s'est déroulée dans un esprit collectif plutôt constructif. Il est important de maintenir les représentants de proximité. Si ceux de la Direction n'avaient plus d'interlocuteurs en face d'eux, ils ne devraient pas s'étonner que cela parte dans tous les sens.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que la Direction accordera l'importance qui se doit à cette instance. La Direction s'engage à tenir les plannings des réunions et à répondre à toutes les questions. Comme l'a dit William ABRAHAM, la présidence de ces réunions est tournante. Lorsque des questions sont concentrées sur une Direction régionale, il serait dommage qu'une autre y réponde, même si ce problème est celui de la Direction, qui s'efforcera de tenir compte de cette contrainte.

Concernant le préalable n° 1 de SAP RC, Takfarinas BENTIFRAOUINE décrit la chaîne de communication en cascade sur le temps de travail.

- 1) Les informations ont été présentées à la filière RH et tous les directeurs régionaux.
- 2) Les interventions prévues pour répondre aux questions de tous les responsables de secteurs seront portées par le RRH accompagné, soit des équipes de William ABRAHAM, soit de Jérôme DESCHAMPS.
- 3) En réunion de secteur, le volet de droit social sera expliqué aux gérants.

Les équipes RH ont éprouvé la présentation qui a été préparée afin qu'elle réponde au mieux aux DR et aux responsables de secteur.

Patricia MATHON ne doute pas de la communication, qui correspond à un engagement pris lors des négociations. Le reproche de l'organisation SAP RC concerne l'envoi du « tract » auquel les managers ne peuvent même pas répondre.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que l'objet de cette communication était d'informer les salariés de la signature d'un accord avec les organisations syndicales sans rentrer dans le détail.

Patricia MATHON objecte que la communication rentre dans le détail en disant que tous les salariés à temps complet bénéficient de jours de RTT, ce qui est faux. En plus, les intermittents faisaient partie des destinataires.

Takfarinas BENTIFRAOUINE convient de reprendre la communication à l'égard des personnes concernées.

Patricia MATHON invite Takfarinas BENTIFRAOUINE à comprendre la frustration des intermittents à temps complet lorsqu'ils découvriront qu'ils n'ont pas droit à des JRTT. C'est regrettable parce que l'accord contient quelques avancées, qui auraient pu être mises en avant. Un document d'une page, sans explication, est un tract.

Takfarinas BENTIFRAOUINE le conteste. Ce n'est pas un tract mais une communication.

Patricia MATHON maintient son opinion. Les nombreux intermittents dans l'Entreprise constateront qu'ils n'ont pas droit à des JRTT, contrairement à leurs collègues. Ceux d'entre eux qui travaillent à temps complet seront même induits en erreur par la communication.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît un raté nécessitant de rectifier la communication à l'égard des intermittents.

Patricia MATHON recommande de ne pas utiliser *MyPeopleDoc* lorsque tous les salariés ne sont pas sur un pied d'égalité.

Sandrine RICHARD demande à la Direction d'accorder des JRTT aux intermittents.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait valoir que la Direction ne peut pas revenir sur un accord signé. La communication fera l'objet d'un rectificatif spécifique à l'attention des intermittents à temps complet.

Patricia MATHON ajoute que la communication initiale a placé les managers dans l'embarras.

William ABRAHAM confirme qu'une communication spécifique sera adressée aux intermittents sur *MyPeopleDoc* ainsi que l'ajout de cette information dans le livret des intermittents. Les managers n'ont certes pas une connaissance précise du contenu de l'accord. En revanche, ils ont souhaité que l'Entreprise communique sur la signature de l'accord.

Toute la filière RH détient les ressources pour répondre aux questions. À la fin du mois, l'ensemble des responsables de secteur auront le même niveau d'information. À la fin du mois suivant, l'information sera descendue à tous les échelons. En outre, un guide plus complet sera envoyé à l'ensemble de la filière managériale, qui aura vocation à être consulté par l'ensemble des salariés. Il était normal que l'Entreprise marque le coup.

Patricia MATHON souligne que rien n'empêche d'afficher l'accord.

William ABRAHAM observe que l'accord est accessible à tous.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait part de la volonté de simplifier le contenu pour les managers, mais aussi d'expliquer à chacun ce à quoi il a droit et ce à quoi il n'a pas droit.

Christophe NOEL requiert la présentation du guide avant sa diffusion.

William ABRAHAM accepte de le transmettre. Le guide n'est qu'une reprise du support présenté ce jour au point 17. La Direction a besoin des membres du CSE pour que l'information circule.

Christophe NOEL se félicite du partenariat sur ce sujet.

Fabienne ILHI, entendant que le rectificatif sera déposé sur *MyPeopleDoc*, souhaiterait savoir s'il sera doublé d'un envoi sur papier.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'il y aura un affichage, mais pas d'envoi au domicile des collaborateurs.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond ensuite sur le préalable n° 2 ayant trait aux reclassements. Lorsqu'un dossier lui est soumis par courriel, il vérifie sur Google Maps le temps de trajet entre l'adresse du collaborateur et l'adresse du site d'affectation. La durée réglementaire était respectée dans certains cas, ce qui n'exclut pas quelques ratés.

Patricia MATHON y oppose que le temps de trajet sur Google Maps varie en fonction de l'horaire de recherche.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise qu'il vérifie à des horaires différents.

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'engage à analyser les reclassements (voire les détachements, qui eux ne dépendent pas de la cellule Emploi) d'ici la prochaine séance et à évaluer en particulier le volume de cas où le temps de trajet est supérieur à 1 heure 30. Aussi, les membres du CSE sont invités à inscrire un point à l'ordre du jour du mois prochain. L'Entreprise n'a pas intérêt à ce qu'un salarié s'absente à cause d'un temps de trajet de deux heures et ainsi désorganise le service.

Patricia MATHON exprime son désaccord. La règle d'une heure et demie s'applique en Île-de-France, mais l'autre condition est que le reclassement ne vienne pas pénaliser la vie privée des salariés. À aucun moment, il ne leur est demandé si le reclassement les empêche de récupérer leurs enfants en sortie d'école ou de se rendre dans les installations où ils sont professeurs de sport. L'employeur doit tenir compte des obligations familiales et privées des collaborateurs : enfants, travail au sein d'une association, mandat de conseiller municipal, deuxième emploi, entraîneur de football, professeur de piano, etc. Les salariés travaillent pour gagner leur vie, mais leur vie n'est pas Elinor.

Takfarinas BENTIFRAOUINE réitère son engagement, considérant qu'il n'y a pas de débat sur le sujet. Une analyse qualitative des cas et une évaluation des proportions des temps de trajet par tranche (30 minutes, 1 heure, 1 heure 30) seront réalisées.

Patricia MATHON avance que la priorité est de fournir un numéro de téléphone ou une adresse électronique afin que les salariés préviennent qu'ils ne peuvent pas se rendre sur le site de détachement ou de reclassement pour telle ou telle raison.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que les salariés peuvent solliciter leur manager dans un certain délai à compter de la notification du détachement ou du reclassement.

Patricia MATHON affirme que ce n'est pas le cas.

Huguette CABARRUS rappelle que lors de la dernière séance, les élus ont longuement expliqué à Takfarinas BENTIFRAOUINE et William ABRAHAM que la mission était validée automatiquement.

Patricia MATHON ajoute que les RRH opposent une fin de non-recevoir. « *Vous avez une clause de mobilité, c'est comme ça* », sans tenir compte de la vie privée des salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il n'apprécie pas les généralisations. Les anomalies doivent être traitées. Les salariés en détachement ou en reclassement disposent d'un délai pour échanger avec leur manager et/ou leur RRH.

Huguette CABARRUS conteste vivement ces propos. La mission envoyée est validée et il n'est pas possible de revenir en arrière.

Takfarinas BENTIFRAOUINE souhaiterait savoir dans quel délai intervient la mission.

Patricia MATHON évoque un délai du mercredi pour le vendredi dans le dernier cas remonté.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que les membres du CSE généralisent le problème.

Christophe CESBRON considère que Takfarinas BENTIFRAOUINE le minimise.

Takfarinas BENTIFRAOUINE le conteste. Pour tous les courriels qu'il reçoit, il vérifie les durées et échange avec les RRH concernés lorsque la durée est importante.

Patricia MATHON fait observer que la Direction traite les cas individuellement, alors que le problème devient général. Il faut trouver un autre process qui respecte les salariés.

Marina COTTIN approuve ces propos.

Takfarinas BENTIFRAOUINE insiste. Des délais s'appliquent pour les détachements.

Huguette CABARRUS indique que, même lorsque la mission est notifiée une ou deux semaines à l'avance, on ne peut pas revenir en arrière. La mission est déjà validée. Le salarié ne peut pas appeler qui que ce soit pour dire qu'il ne peut pas accepter la mission. Le Président ne veut pas entendre le mot « validé ». Cette situation n'est pas normale.

Fabienne ILHI souhaiterait que l'option de réponse « non » aux SMS reçus pour les détachements soit rétablie. Comme tout le monde l'explique, cela n'est aujourd'hui plus possible. Des SMS ont été montrés en exemple à Monsieur ABRAHAM.

William ABRAHAM évoque le contenu du SMS. Si le détachement remplit les conditions, aucune question ne doit être posée.

Patricia MATHON répète que cette manière de procéder ne respecte pas la vie privée des salariés.

William ABRAHAM fait savoir qu'en cas d'impossibilité, le salarié n'est pas censé répondre au SMS de la cellule Emploi. Il doit s'adresser à la filière managériale, sinon à la filière RH.

Patricia MATHON signale que le site de rattachement est fermé lorsqu'il s'agit d'un reclassement. Il est encore plus compliqué de réagir lorsque le détachement est envoyé le mercredi pour le vendredi, quand ce n'est pas le jour même.

William ABRAHAM croit savoir que Patricia MATHON a pu contacter le DRH dans l'exemple évoqué.

Patricia MATHON indique qu'elle n'a pas reçu de réponse, ce qu'elle peut comprendre parce que le DRH a d'autres « chats à fouetter », d'autant plus si plusieurs demandes de cet ordre lui sont soumises dans un délai très court.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'il a modifié deux ou trois reclassements ou détachements problématiques qui lui ont été remontés par Patricia MATHON.

Patricia MATHON fait référence à tous ceux qui n'appellent pas.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que Patricia MATHON présume des autres cas.

Patricia MATHON fait référence à des cas connus et avérés. Certains salariés rencontrés sur les sites ne sont pas payés parce qu'ils ne peuvent pas se rendre sur le site de détachement.

Nathalie DIAS décrit un cas dans lequel une RRH a dit le vendredi au salarié qu'à défaut de poste pour lui le lundi suivant, il devait prendre un JRTT, lequel est donc imposé par l'employeur.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît qu'une telle communication est inappropriée.

Nathalie DIAS fait valoir que, dans cet exemple, le salarié ne doit pas prendre un JRTT mais être en absence autorisée payée parce que l'employeur n'a pas respecté les délais.

Patricia MATHON revient à la conclusion de son préalable. Il est demandé de rappeler à toute la filière (DR, RS, RH, service de reclassement) de respecter les délais de prévenance et par incidence la vie des salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime qu'un tel rappel ne suffira pas à régler tous les cas individuels.

Patricia MATHON précise que son organisation syndicale ne demande pas à la Direction de résoudre les cas individuels, mais de revoir le process en expliquant à toutes les parties concernées par un détachement ou un reclassement qu'il faut respecter les salariés et leur vie.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que cela est fait dans la grande majorité des cas.

Laurent TABARD explique que 90 % des reclassements concernent des salariés du marché de l'enseignement et interviennent pendant les périodes scolaires. Par expérience, les missions arrivent rarement plus d'une semaine en amont. Les notifications parviennent en général le jeudi ou le vendredi avant les vacances. La semaine suivante, le RU peut donc être en congé ou affecté sur un autre site où il n'aura pas accès aux outils Elixir. À un moment, il va falloir mettre en place un canal de communication permettant de contacter les personnes qui n'ont plus d'attache par rapport au site.

William ABRAHAM retient la proposition du Président de traiter un point important sur les détachements et les reclassements dans l'ordre du jour du mois prochain.

Karima ASSTITO décrit le cas d'un salarié baladé d'un site à l'autre. À son arrivée, il a entendu : « *En fin de compte, on n'a plus besoin de toi, il faut que tu retournes là-bas* ».

Takfarinas BENTIFRAOUINE tient à préciser que l'Entreprise n'a pas envoyé le salarié à 25 kilomètres, mais à 10 mètres et sur le même établissement (numéro de SIRET identique).

Nathalie DIAS se demande s'il est bien sérieux d'attendre qu'un salarié consulte le SIRET de son établissement d'affectation pour son bien-être psychologique au travail.

Patricia MATHON fait valoir que la distance ne fait pas tout. Le salarié est affecté de manière répétitive à un autre poste de travail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que la Direction reviendra sur le sujet.

Christophe NOEL relève que Takfarinas BENTIFRAOUINE est d'humeur taquine dans sa réponse en parlant de numéro de SIRET. Des salariés sont convoqués pour non-respect des process ; inversement, le minimum est que l'Entreprise respecte les procédures.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure que l'Entreprise s'efforce de respecter les procédures. Parmi 19 000 salariés et 2 500 sites, il peut y avoir des ratés, à la condition qu'ils soient le moins nombreux possible.

Christophe NOEL rectifie : l'Entreprise comptait 12 000 salariés lors du dernier recensement. Takfarinas BENTIFRAOUINE parle d'erreurs de communication, mais pour le salarié elles créent des incidences sur sa fiche de paie. La Direction et les partenaires sociaux expriment des avis divergents concernant le process de mise en détachement des salariés. Du point de vue des partenaires sociaux, la Direction a tendance à minimiser ; du point de vue de la Direction, les partenaires sociaux ont tendance à grossir le trait. D'un côté comme de l'autre, le process n'est pas satisfaisant.

Pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement de l'Entreprise, il serait nécessaire de travailler main dans la main avec les partenaires sociaux pour aboutir enfin à une procédure viable et respectueuse des salariés. Aussi, Christophe NOEL appelle la Direction à revoir les modalités du détachement avec les partenaires sociaux. À l'origine, les salariés pouvaient répondre aux SMS. Constatant que cela n'est plus possible, les membres du CSE s'interrogent sur les motivations des personnes ayant pris une telle décision.

Patricia MATHON répond : « Bosse et tais-toi ».

Christophe NOEL souligne que tous les représentants du personnel demandent la même chose : retravailler le process pour qu'il fonctionne correctement et qu'il n'y ait pas de laissés-pour-compte.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répète que la Direction analyse les process dans la perspective de modifier les aspects qui ne conviennent pas. La Direction et les partenaires sociaux travaillent ensemble sur tous les sujets. Les procédures sont systématiquement présentées aux membres du CSE, qui les éprouvent.

Takfarinas BENTIFRAOUINE aborde les attestations de salaire. Dans un cas précis, l'erreur a été corrigée et le rectificatif transmis à la Sécurité sociale. Les documents concernant un salarié passé en mi-temps thérapeutique sont attendus. Toutes les attestations ont été retravaillées et envoyées à la Sécurité sociale, dont la réponse est attendue avant de communiquer. L'Entreprise n'a pas la main sur le sujet.

Christophe CESBRON signale qu'un dossier n'était pas traité au 27 octobre. Par ailleurs, la Direction ferait bien de préserver les collaborateurs du service Paie, qui lui ont répondu par courriel la veille à minuit. La Direction affirme qu'un dossier a été traité le 20 octobre, alors que dans un courriel en date du 23 octobre, la CPAM indique qu'elle n'a toujours pas reçu l'attestation. De toute façon, il n'est pas normal qu'une attestation soit envoyée à la CPAM le 20 du mois pour un salarié qui attend son salaire depuis fin septembre.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît que ce n'est pas normal, c'est pourquoi le service Paie travaille à simplifier l'envoi des attestations et à faire en sorte qu'elles partent dans un délai acceptable. Dans le même temps, la Direction s'efforce de traiter les cas particuliers.

Christophe CESBRON rappelle que l'envoi des attestations fonctionnait relativement bien par le passé. Le manque de personnel constitue une explication plausible à la dégradation récente. L'Entreprise n'embauche pas suffisamment et ne prend pas le temps de former ceux qu'elle embauche. Des attestations erronées sont renvoyées par la Sécurité sociale, ce qui signifie que les gestionnaires de paie sont mal formés. Des courriels attestent qu'ils ne répondent même pas à la Sécurité sociale.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'une équipe travaille sur ces attestations alors qu'auparavant, elles étaient générées automatiquement par publipostage via le logiciel. Il n'est pas normal que les gestionnaires de paie ne répondent pas aux sollicitations de la Sécurité sociale. Les responsables de paie sont chargés de fiabiliser les envois d'attestations de travail pour éviter les allers-retours à la Sécurité sociale.

Christophe CESBRON ajoute que l'Entreprise n'étant pas dans la légalité sur ce point, le dossier a été envoyé à l'inspection du travail.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que l'Entreprise s'expliquera.

Huguette CABARRUS invite la Direction à se mettre à la place des salariés rencontrant des problèmes de santé, qui en plus attendent leur salaire. La situation est inadmissible et écœurante.

Nathalie DIAS indique qu'elle a rédigé un courriel le 8 août pour demander l'envoi d'une attestation de salaire du mois d'avril 2025. Le problème n'est toujours pas résolu le 28 octobre.

Christophe CESBRON fait valoir que des salariés qui attendent toujours leur salaire à la fin de leur congé sont loin d'être reposés. L'encadrement devra tenir compte de cet énervement provoqué par l'Entreprise.

* Fabienne ILHI prononce une déclaration préalable :

« Monsieur le Président du comité social et économique,

Depuis plusieurs mois, des dysfonctionnements récurrents qui affectent la gestion de la prévoyance au sein de l'Entreprise entraînent des retards ou des erreurs dans le versement des indemnités destinées aux salariés en arrêt de travail. Ces anomalies, qu'elles concernent les délais de traitement, la transmission des informations aux organismes assureurs ou la régularisation sur les bulletins de paie, ont un impact direct et parfois lourd sur la situation financière des salariés concernés.

De nombreux salariés se retrouvent ainsi confrontés à des difficultés personnelles importantes : impossibilité de faire face à leurs charges courantes, découverts bancaires, voire recours à des

emprunts pour subvenir à leurs besoins. Cette situation engendre non seulement une perte de confiance dans le système de gestion interne, mais également un sentiment d'injustice et de stress qui nuit à la qualité de vie au travail, mais aussi dans la vie quotidienne des salariés.

Ces irrégularités se traduisent notamment par des retards de paiement, des erreurs sur les bulletins de salaire, l'absence de versements pendant les arrêts maladie ou les congés maternité/paternité, ainsi que des lenteurs ou blocages dans le traitement des dossiers de prévoyance et d'erreurs de paiement et de reprises sans aucune explication.

Ces problèmes administratifs à répétition ont des conséquences directes sur la vie personnelle et la stabilité financière des salariés.

Au-delà de l'impact financier, ces situations engendrent un stress chronique, un sentiment d'abandon, et une dégradation significative du bien-être au travail et du bien-être personnel, et familial.

Monsieur le président, de nombreux témoignages font état d'un impact préoccupant sur la santé mentale des salariés : anxiété, fatigue psychologique, démotivation, voire épuisement pouvant même engendrer chez certains des idées noires, lorsque les impayés de paies, solde de tout compte, complémentaires provoquent des problèmes en cascades. Ces conséquences ne doivent surtout pas être sous-estimées.

Monsieur le président, il est urgent que la direction d'Elior Restauration France prenne pleinement la mesure de ces dysfonctionnements et engage des actions concrètes, immédiates et durables pour rétablir un système de paie et de prévoyance conforme aux obligations légales, mais aussi respectueux de la dignité et de la santé des salariés.

La CGT Elior Restauration France vous alerte des souffrances relevées et remontées.

Voici un retour du service paie :

“Depuis la mise en place du nouveau SIRH (HRA), un dysfonctionnement technique empêche temporairement l'envoi automatique des fichiers d'absences et de taux nécessaires au paiement de la prévoyance par notre prestataire WTW. Le SIRH a indiqué avoir régularisé la situation à la mi-septembre. Toutefois, WTW nous a informés qu'un délai serait nécessaire pour traiter et rattraper environ six mois de retard.”

Monsieur le président, pour notre organisation syndicale CGT Elior Restauration France ce délai de régularisation doit être très court, car en six mois, beaucoup de salariés se retrouvent avec une accumulation de non-paiement, ce qui va, si ça dure, de manière considérable, affecter davantage la santé des salariés et accroître un nombre significatif de salariés en risques psychosociaux dans leur vie courante et celle de leur famille. Au-delà des problèmes de complémentaire, on retrouve des problèmes de paiement de solde de tout compte, des salariés qui ont parfois quitté l'Entreprise depuis plus de deux mois et qui courent après leur dû, leurs documents pour les administrations, et rencontrent donc des soucis pour des inscriptions comme France Travail. Des salariés se retrouvent même avec des bulletins en négatif.

Monsieur le président, ce n'est pas acceptable. Derrière votre profit, derrière vos décisions de dirigeants, derrière votre lenteur de réactivité, se trouvent des êtres humains.

Il devient impératif de traiter ces problématiques de manière prioritaire et immédiate, en identifiant les causes précises des dysfonctionnements et en mettant en place des solutions pérennes pour sécuriser les flux de paie et garantir aux salariés la continuité de leurs droits.

La santé des salariés concernés se trouve détériorée par tous ces dysfonctionnements liés à des choix d'entreprise, on vous le rappelle.

Monsieur le président, la CGT Elior Restauration France espère une prise en considération de ces écrits et que le nécessaire soit effectué rapidement. La CGT Elior Restauration France précise également que les dysfonctionnements sont nationaux et non pas sur un seul périmètre, comme on peut parfois l'entendre. »

Fabienne ILHI ajoute que des salariés se retrouvent éligibles au fonds social à cause de ce genre de problème.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que ces anomalies sont en train d'être traitées et régularisées. L'avance de prévoyance a minimisé leurs conséquences.

Patricia MATHON précise que lorsque le salarié sort des effectifs, l'Entreprise reprend l'avance de prévoyance versée dans le solde de tout compte une fois qu'elle a reçu le paiement de Gras Savoye. Or un tel retrait n'est justifié par aucune raison légale, considérant que le problème se situe entre Elior et Gras Savoye et non pas entre le salarié et Gras Savoye.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise que le salarié est censé être payé par la prévoyance, alors qu'Elior accorde une avance en tant qu'intermédiaire.

Patricia MATHON conteste cette information. La prévoyance paie Elior qui doit payer le salarié. Par définition, tout doit être versé dans le solde de tout compte. Le salarié dispose de six mois pour se retourner s'il n'a pas perçu l'indemnisation de la prévoyance. S'il ne la réclame pas, Patricia MATHON exprime des doutes sur son paiement par l'Entreprise.

Takfarinas BENTIFRAOUINE présente Cindy PANKEU, qui assiste à la séance.

Cindy PANKEU se présente en tant que responsable RH de la DR Enseignement, travaillant aux côtés de Jérôme BROSSERON, après avoir rejoint le groupe Elior fin août. Elle se tient à la disposition des membres du CSE. Son parcours professionnel inclut une expérience de 7 ans chez Franprix.

Les membres du CSE souhaitent la bienvenue à Cindy PANKEU.

Takfarinas BENTIFRAOUINE profite de l'occasion pour signaler que Georges FERREIRA a quitté les effectifs mi-octobre. Début novembre, il sera remplacé par Inès TARAJ, actuellement gestionnaire RH de la DR Enseignement, qui prendra le poste de RRH de la DR IDF Sud. L'organigramme modifié sera envoyé le 1^{er} novembre.

Fabienne ILHI s'enquiert du remplacement d'Inès TARAJ.

Takfarinas BENTIFRAOUINE désigne Wahiba KELI.

2. Approbation des procès-verbaux

- **Réunion plénière du 2 septembre 2025 (suite du 28 août)**

Marina COTTIN précise que la version n° 2 a été corrigée. Il n'y a pas eu d'autre demande de modification.

<i>Pour : 22</i>	<i>Abstentions : 8</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion plénière du 2 septembre 2025 (suite du 28 août) est approuvé (22 voix favorables et 8 abstentions).

William ABRAHAM rappelle pour la suite que trois réunions extraordinaires s'étaient tenues dans la même journée.

- **Réunion extraordinaire du 12 septembre 2025 (Bilan social)**

<i>Pour : 15</i>	<i>Abstentions : 15</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	-------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 12 septembre 2025 (bilan social) est approuvé (15 voix favorables et 15 abstentions).

Marina COTTIN demande si le PV est affiché en présence d'un tel résultat.

William ABRAHAM répond par l'affirmative, puis rappelle que les votes servent à approuver ou pas le contenu des PV.

- **Réunion extraordinaire du 12 septembre 2025 (Accident CC Chelles)**

<i>Pour : 29</i>	<i>Abstentions : 1</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 12 septembre 2025 (accident CC Chelles) est approuvé (29 voix favorables et 1 abstention).

- **Réunion extraordinaire du 12 septembre 2025 (Suivi Epône)**

<i>Pour : 22</i>	<i>Abstentions : 8</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 12 septembre 2025 (suivi Epône) est approuvé (22 voix favorables et 8 abstentions).

- **Réunion plénière du 22 septembre 2025**

<i>Pour : 24</i>	<i>Abstentions : 6</i>	<i>Contre : 0</i>
------------------	------------------------	-------------------

Le procès-verbal de la réunion plénière du 22 septembre 2025 est approuvé (24 voix favorables et 6 abstentions).

3. Information sur l'affiliation des salariés de niveau 8 au niveau cadre de la prévoyance

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait savoir que l'APEC a sollicité le Syndicat national de la restauration collective afin de considérer les salariés de niveaux 7 et 8 comme des assimilés-cadres au regard de la prévoyance. Après plusieurs échanges, l'APEC a retenu que les salariés de niveau 8, soit environ 500 responsables de restaurant chez Elior (y compris Ansamble et l'Alsacienne de Restauration), vont être considérés comme des assimilés-cadres, donc affiliés à la prévoyance des cadres. Ces salariés conservent le statut d'agent de maîtrise pour tous les éléments contractuels, à l'exception du contrat de prévoyance pour lequel ils sont assimilés-cadres.

Franck MATHIEU suppose que ces salariés ne devront pas payer plus de charges.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'ils absorberont un léger surplus de cotisations de 4,5 %, car la tranche A des agents de maîtrise est prise en charge à 100 % par l'employeur, contre 95,5 % pour les cadres.

Franck MATHIEU demande s'il est prévu une compensation de la différence par l'employeur.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'une compensation n'est pas prévue.

Franck MATHIEU demande de prévenir les salariés concernés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE assure qu'une communication leur parviendra. En contrepartie du surplus de cotisations, les garanties sont différentes. En particulier, le capital-décès est beaucoup plus important pour les cadres.

Julie COLLANGE BARBIER sollicite un tableau comparatif (avant/après) et s'enquiert de la date de mise en œuvre.

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque le mois de novembre. La communication, qui pourra être envoyée au CSE en amont, informera chacun des salariés concernés que les cotisations et les garanties du contrat cadre seront potentiellement révisées.

Christophe NOEL envisage donc de consulter un tableau comparatif lors du CSE de novembre. Dans le procès-verbal, cela étayera l'information des salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE acquiesce.

Franck MATHIEU souhaiterait savoir pourquoi cette modification intervient maintenant.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que le statut d'assimilé-cadre a disparu au 31 décembre 2024. À cette date, Elior ne comptait aucun salarié avec ce statut, au contraire de Sodexo qui en comptait environ 1 500. Elior a été sollicitée par l'APEC pour trouver une solution par rapport à la concurrence. L'accord de branche a été étendu et homologué par l'APEC.

4. Information sur le nouveau concept YELLA, merci de nous le présenter.

Le support de présentation est projeté sur l'écran.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que le concept YELLA est utilisé chez Arpège sur le site MÉTAL 57.

Soraya CHEIKH évoque une animation de traiteur libanais déployée pendant quinze jours sur certains sites. Le concept YELLA est issu du *food market* de Rungis.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute que le concept est produit par One Place, société qui le propose à différents restaurants sur une durée limitée.

Soraya CHEIKH précise que le chef et fondateur de One Place est Grégory COHEN.

Takfarinas BENTIFRAOUINE annonce que la présentation sera envoyée au CSE. Tout est fait maison. L'animation sera étendue à d'autres restaurants.

Fabienne ILHI demande si Elio a la volonté de racheter de cette entreprise après l'avoir testée.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne détient pas cette information.

5. Information ouverture restaurant Créteil + montant de la participation employeur

- **Quelle la dotation exacte (nombre de hauts, de bas, etc.) des salariés qui travaillent sur le restaurant du siège à Créteil ? (Précision demandée en août 2025 mais pas mentionnée sur le PV d'août 2025)**

Takfarinas BENTIFRAOUINE rappelle qu'Antoine CLOCHARD a présenté en séance les concepts du restaurant de Créteil, ouvert depuis le 15 octobre. Les retours des salariés sont franchement positifs.

Patricia MATHON en témoigne également, mais soulève deux points : les salariés sont obligés de réchauffer les plats systématiquement et le temps d'attente est long parce que l'EDR est tout seul sur le stand.

William ABRAHAM estime que, l'effet de nouveauté étant passé, la situation revient à la normale. Désormais, les convives enregistrent leur badge.

Patricia MATHON suppose que les équipes de restauration ne sont pas prévenues lorsqu'il y a des formations à Créteil. Elles ne peuvent donc pas anticiper une fréquentation supérieure.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute que le paramétrage en cours allonge quelque peu le délai d'attente en caisse.

Patricia MATHON invite à surveiller le temps d'attente. Certains salariés émargent. Plus ils prennent de temps pour déjeuner, plus ils émargent tard.

Fabienne ILHI suggère de gérer les flux d'arrivées au R+1, mais aussi de fournir un badge d'accès à la tour de Créteil.

Chrystelle FASSLER considère que le démontage de la vaisselle à la main est un concept obscur qui augmente les risques de casse. Par ailleurs, la température est fraîche au niveau inférieur.

Christophe NOEL identifie également un point d'amélioration au niveau de la plonge compte tenu du nombre de manipulations et revient sur la question à l'ordre du jour.

Takfarinas BENTIFRAOUINE communique la réponse : 10 vestes, 10 pantalons et 5 tabliers.

Laurent TABARD est interpellé par cette dotation. Au bout de deux semaines, les 10 tenues sont sales. Il faudrait s'assurer qu'Elis est capable de livrer le linge propre au début de la troisième semaine. La dotation normale est de 11 tenues.

Takfarinas BENTIFRAOUINE prend note de la question.

Julie COLLANGE BARBIER indique avoir déjà trouvé ses employés de restauration en slip et tablier parce qu'Elis n'avait pas livré à temps.

Fabienne ILHI souhaiterait connaître la date d'ouverture de la cafétéria.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indiquera la date précise dès qu'elle sera fixée.

William ABRAHAM fait part de sa forte satisfaction en tant qu'utilisateur. Le lieu est agréable et la qualité des repas est bien supérieure.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait état d'une subvention de l'employeur de 2,60 euros, auxquels il faut ajouter les frais d'admission, mais avec des tarifs plus bas.

Patricia MATHON approuve le fait d'avoir gardé le menu malin, qui permet à de nouveaux convives de déjeuner.

6. Information CC Argenteuil

Takfarinas BENTIFRAOUINE informe l'instance que le compromis de vente est signé. Passé les délais administratifs incompressibles, Joseph SENDJAKEDINE viendra entre fin décembre et janvier présenter les détails de la production sur des plans.

Étant donné que toutes les cuisines centrales de l'Île-de-France arrivent à saturation, Elior n'a pas d'autre choix que de développer l'outil de production dans la région, d'où le projet d'acquisition de la cuisine centrale d'Argenteuil. Sa capacité à la cible serait de 25 000 repas par jour. L'ouverture de cette cuisine centrale est espérée en juin, au moins pour un ou deux clients. La montée en charge jusqu'à 25 000 repas s'étalera sur les trois premières années avec au minimum une cinquantaine de salariés. En plus de la promotion interne, des embauches externes seront conclues. Des précisions seront apportées sur la partie RH.

Huguette CABARRUS espère que cette cuisine ne deviendra pas « une deuxième Epône ».

François GRONDEUX souhaiterait que les opérateurs participent aux plans plutôt que d'impliquer uniquement la Direction technique et logistique (DTL). Exemple à ne pas suivre, la cuisine de Chelles est encombrée par des palettes bloquant les issues de secours.

Julie COLLANGE BARBIER demande de « brûler les ADAC d'il y a trente ans ».

Takfarinas BENTIFRAOUINE loue le professionnalisme de Joseph SENDJAKEDINE, qui devrait mettre tout le monde à contribution.

François GRONDEUX indique que la cuisine centrale de Fresnes a été ouverte avec trois congélateurs ; malgré la montée en puissance de la production, il ne reste qu'un congélateur aujourd'hui.

Julie COLLANGE BARBIER appelle la Direction à trancher au profit des opérationnels.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le message sera passé.

Huguette CABARRUS demande d'associer la CSSCT à la phase de travaux.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que cette phase n'a pas démarré parce qu'Elior n'est pas encore propriétaire de la cuisine.

7. Merci de nous fournir le document CET 2025-2026

Takfarinas BENTIFRAOUINE note que l'instance a reçu les documents.

William ABRAHAM indique que le document de l'année précédente a été actualisé en fonction des précisions demandées en CSEC.

Patricia MATHON relève l'information principale : à défaut d'accord de substitution, les accords d'entreprise s'appliquent.

William ABRAHAM acquiesce. Les règles ne sont pas modifiées.

Fabienne ILHI s'enquiert du délai de réponse à une demande de monétisation du compte épargne-temps (CET), qu'elle soit positive ou négative. Le document indique que le formulaire doit être adressé à wahiba.keli@elior.fr et que les demandes sont traitées par ordre d'arrivée. Or l'une d'entre elles a été traitée en plus de deux mois.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que Wahiba KELI, son assistante, centralise toutes les demandes et les valide au fur et à mesure. Si une demande n'est pas traitée, il convient de relancer les RRH. Les demandes de monétisation sont enregistrées par ordre d'arrivée.

Fabienne ILHI précise qu'une demande envoyée mi-août vient d'être traitée. Il a fallu solliciter plusieurs personnes.

Takfarinas BENTIFRAOUINE étudiera dans ce cas précis si le délai est dû à la validation ou au traitement de la paie.

Fabienne ILHI souhaiterait identifier une autre personne à contacter dans l'hypothèse où Wahiba KELI est absente.

Takfarinas BENTIFRAOUINE désigne le RRH du périmètre.

Fabienne ILHI s'enquiert à nouveau du délai de réponse.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répète que les demandes sont traitées au fur et à mesure sans délai indicatif.

Laurent TABARD s'enquiert du traitement de ces demandes après l'évolution professionnelle de Wahiba KELI.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond qu'elle sera remplacée à partir de la mi-novembre.

Laurent TABARD, supposant que Wahiba KELI ne pourra pas tout traiter, invite à communiquer les coordonnées d'une autre personne chargée de cette tâche.

Franck MATHIEU observe la même problématique en novembre de chaque année. Les responsables de secteur, qui reçoivent des ordres d'au-dessus, poussent les salariés à prendre les jours au lieu de les verser sur le CET. En vertu des accords, les salariés peuvent verser sur le CET la cinquième semaine de congés payés et la moitié des RTT.

William ABRAHAM évoque l'attention portée à la santé des collaborateurs. Le dépassement du temps de travail déclenche des jours de repos. Deuxièmement, les CET ne sont jamais que des provisions, donc des éléments défavorables dans un bilan comptable. L'Entreprise opère un choix économique en incitant les salariés à prendre leurs jours de repos, tout en respectant l'accord.

Franck MATHIEU constate un peu d'intimidation sur les sites. Face à cette pression, les salariés n'osent pas verser des jours sur le CET.

8. Pourquoi les rappels de salaire sur les bulletins de paie arrivent-ils après plusieurs mois sans explications pour le salarié ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que des paramétrages de paie sont en cours pour stabiliser cette partie. La Direction a demandé aux gestionnaires et responsables de paie d'améliorer la communication concernant les reprises de salaire.

Christophe CESBRON fait référence à des fiches de paie contenant une page entière de régularisations. Le salarié doit recevoir des explications ligne par ligne. Telle est la demande.

Patricia MATHON rappelle à l'Entreprise de respecter la législation applicable à la reprise de paie consécutive à un trop-perçu. Dans l'hypothèse où le rappel dépasse 10 % du salaire, il faut l'accord du salarié et le cas échéant établir un échéancier.

William ABRAHAM répond que ce point juridique a été rappelé.

9. Présentation du grand pitch 2025/2026 (concours mettant à l'honneur les salariés de l'Entreprise en situation de handicap)

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait savoir que la cellule Diversité & Maintien dans l'emploi n'a pas retenu ce format-là pour 2025-2026. D'autres animations sont programmées lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Christophe NOEL ne comprend pas ce choix au regard de la manière dont le grand pitch avait été promu. Il souhaiterait que l'instance soit informée en amont de la nature des animations.

William ABRAHAM explique ce non-renouvellement par la volonté de susciter de l'intérêt avec de nouvelles actions plutôt que d'instaurer une routine. Fyntha PARENT communique efficacement sur le sujet. Elle viendra en amont présenter les actions en faveur des travailleurs handicapés.

Fabienne ILHI se demande si le terme de « concours » signifie qu'il y a eu un gagnant.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que cinq prix sont délivrés à l'issue d'un vote.

Christophe NOEL relève que le déroulement et le résultat du concours n'ont pas été présentés en séance.

Takfarinas BENTIFRAOUINE en convient, mais ajoute que plusieurs communications ont été diffusées auprès des salariés.

Fabienne ILHI signale que les membres du CSE n'ont pas reçu ces communications.

William ABRAHAM fait valoir que la Direction ne peut pas informer les membres de tout ce qui se passe dans la vie de l'Entreprise. Ils peuvent rechercher ladite communication.

Christophe NOEL exprime son désaccord. Toute information doit être diffusée dans les instances.

Takfarinas BENTIFRAOUINE en prend note.

10. L'éphémère DRH Caroline MARX (juin-septembre 2025) est remplacée par qui ?

- **Quels sont les prochains départs et remplacements prévus pour octobre-novembre ? (La Direction doit le savoir avec la période de préavis.)**

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le recrutement d'un nouveau DRH est en cours. En attendant, Takfarinas BENTIFRAOUINE assure lui-même l'intérim. Il n'a pas connaissance de départs à venir au sein de la Direction.

11. Point sur la campagne et les arrivées des alternants dans le groupe Elixor.

- **Combien ? Quels services ? Quels postes ? Répartition homme-femme ?**
- **Combien en situation de handicap ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que le tableau reçu par les membres du CSE ne contient que les données des apprentis issus du CFA Elixor-Derichbourg, donc pas la totalité des apprentis arrivés dans l'année. Le complément sera envoyé dès le lendemain. Aude DEFRESNE MATINGOU, responsable de l'apprentissage et des mobilités, viendra présenter le bilan annuel.

12. Vous distribuez un document demandant aux salariés leur souhait de pouvoir recevoir leur bulletin de paie papier ou dématérialisé. Pourquoi ce document n'est-il pas diffusé à l'ensemble des salariés, alors que certains sont toujours en attente de leur bulletin papier malgré des demandes datant de plus de trois mois ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique qu'une grande partie des demandes de bulletin papier saisies sur *MyPeopleDoc* ont été traitées. Les listes de salariés communiquées par les organisations syndicales ont été vérifiées par la Direction. La liste de 439 noms est en cours de vérification. Comme elle ne mentionne pas les matricules, il faut rechercher les salariés à partir de l'orthographe de leurs noms et prénoms, lequel n'est pas forcément exact. Dans cette liste, certains reçoivent déjà le format papier, d'autres ont choisi de se connecter sur *MyPeopleDoc*.

Patricia MATHON évoque la reprise à Saint-Germain-en-Laye. Vers le 18 octobre, les salariés n'avaient toujours pas reçu leur bulletin de salaire du mois de septembre. Or ils en ont besoin pour compléter leurs bas salaires avec la prime d'activité. Cela a renvoyé une très mauvaise image d'Elior. Apparemment, les demandes avaient été transmises à la DSC remplaçante.

Takfarinas BENTIFRAOUINE évoque le caractère tardif des reprises.

Patricia MATHON soutient que les salariés ont reçu leurs bulletins de salaire beaucoup trop tard. Il faut donc revoir le process pour les reprises de sites.

Takfarinas BENTIFRAOUINE relève qu'il s'agit d'un raté parmi une majorité de reprises se déroulant correctement.

Christophe NOEL rappelle que la mise à disposition d'une fiche de paie sur papier est un droit du salarié auquel l'Entreprise doit se plier dans un délai maximum de trois mois. La liste de 439 noms ayant été arrêtée fin avril, l'Entreprise est hors délais. Certains de ces salariés ne reçoivent toujours pas leur fiche de paie sur papier. Le « Code Derichebourg » n'est pas le Code du travail.

William ABRAHAM répète que la moitié des salariés de cette liste reçoit déjà son bulletin sur papier ou se connecte régulièrement à *MyPeopleDoc*.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute que 80 % des salariés de la liste viennent d'Arpège. Or l'Entreprise n'a jamais reçu autant de demandes de format papier sur un même périmètre.

Franck MATHIEU souhaiterait s'assurer que les salariés ayant coché la case correspondante sur *MyPeopleDoc* reçoivent bien leur bulletin de paie sur papier.

William ABRAHAM répond que ce choix est pris en compte.

Patricia MATHON fait savoir que le bulletin sur papier est reçu plus tard que le bulletin digital. Auparavant, les deux arrivaient en même temps avec Digiposte.

13. Depuis la mise en place du nouveau système, des salariés reçoivent moins d'indemnités journalières car il est davantage repris qu'avancé. Pouvez-vous nous expliquer ce changement et ses conséquences sur leur rémunération ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que le paramétrage de l'avance de prévoyance n'a pas changé. Il faudrait revoir le calcul de l'avance, potentiellement trop importante par rapport à l'indemnisation.

Patricia MATHON fait valoir que l'avance ne peut jamais être supérieure au montant total de l'indemnité.

William ABRAHAM évoque un mauvais paramétrage des cotisations.

Takfarinas BENTIFRAOUINE explique que l'indemnisation à hauteur de 100 % des agents de maîtrise de la tranche A est considérée par l'Urssaf en valeur brute et non en valeur nette.

Patricia MATHON en déduit que le paramétrage a changé, contrairement aux dires ci-dessus. Dès lors que ce changement touche la paie, l'employeur doit en informer l'instance et les salariés.

Christophe CESBRON ajoute que dès l'instant où la reprise est supérieure à l'avance de prévoyance, il faut fournir une explication au salarié.

Takfarinas BENTIFRAOUINE convient d'analyser les paramétrages d'ici le prochain CSE.

William ABRAHAM fait valoir que l'Entreprise ne fait qu'appliquer la loi. L'Urssaf a demandé de modifier le paramétrage à l'origine des décalages.

14. Il semble que les arrêts maladie à l'étranger ne soient plus pris en compte dans la nouvelle fiche procédure, ce qui pourrait contrevenir aux droits des salariés en matière de maintien des congés en cas d'incapacité de travail. La Direction le confirme-t-elle ? Si oui, pouvez-vous présenter cette nouvelle fiche ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE confirme que l'employeur a reçu un arrêt maladie depuis un pays étranger. Celui-ci constitue une justification d'absence, mais pour déclencher les IJSS ou la prévoyance, il doit être confirmé par la Sécurité sociale en France.

William ABRAHAM ajoute que la France n'a pas d'accord bilatéral sur le sujet avec la très grande majorité des pays étrangers, notamment en dehors de l'Europe. Il en découle que la Sécurité sociale ne reconnaît pas automatiquement l'arrêt de travail prescrit par un médecin colombien, vietnamien ou ghanéen. Pour l'employeur, le document justifie que l'absence du salarié est régulière. En revanche, la Sécurité sociale ne déclenche pas automatiquement les IJSS.

Patricia MATHON requiert une information des salariés sur ce sujet.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute que la prévoyance intervient seulement après la reconnaissance par la Sécurité sociale.

William ABRAHAM invite à consulter le site de l'assurance maladie. L'employeur n'est pas comptable de ces sujets.

15. Combien de demandes en IDF sur la régularisation des CP en arrêts maladie en cours depuis septembre 2025 (article L.3245-1) et combien ont été traitées ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait état de 5 demandes de régularisation traitées par le service Paie.

16. À la suite de la perte d'un contrat, est-il légal d'annuler une formation qui était validée ?

William ABRAHAM répond que l'annulation est légale. À l'occasion d'une reprise, les engagements unilatéraux de l'ancien employeur n'engagent pas le nouveau. Elior ne transfère pas le budget de formation au repreneur. Une formation validée par un employeur ne lie pas le repreneur. Elior n'est pas comptable de ce qui se passe ailleurs.

Christophe NOEL explicite la question. L'inscription à des parcours de formation signifie qu'Elior investit du temps et de l'argent pour développer les compétences des salariés. Lorsque l'Entreprise perd un restaurant, il est regrettable de ne pas tenter de conserver ces salariés dont les acquis vont bénéficier à la concurrence.

William ABRAHAM, notant que Christophe NOEL a formulé exactement la même observation en CSEC, renvoie à la réponse que le Directeur général y a apporté. Lors d'un transfert, l'Entreprise ne choisit pas les salariés qu'elle conserve.

Cette dernière phrase suscite une vive réaction parmi les membres du CSE.

Christophe NOEL interpelle William ABRAHAM, qui sait parfaitement que l'Entreprise choisit les salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE se dit certain que la récupération de salariés formés via un CQP bénéficie aussi bien à Elior qu'à ses concurrents (Sodexo ou Compass), dans un sens ou dans l'autre. Il serait malvenu de renoncer aux formations dès qu'arrive un appel d'offres susceptible de faire perdre des salariés. La formation ne peut pas être appréhendée uniquement sous cet angle. L'Entreprise forme les salariés qui lui semblent aptes à occuper d'autres postes.

Christophe NOEL allègue qu'Elior n'est pas censée reproduire les mêmes erreurs que ses concurrents. Dans trois exemples lui venant à l'esprit, l'Entreprise ne s'est pas donné les moyens de trouver une place à ses salariés ; il a fallu qu'ils se débrouillent.

Christophe CESBRON suggère à l'Entreprise, compte tenu des difficultés de recrutement, de commencer par conserver ses salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait valoir que la Direction générale a déployé des moyens en doublant le nombre de CQP en Île-de-France (de 250 à 500), ce qui revient à retirer la contrainte des remplacements dans les restaurants. Il n'existe pas de meilleure preuve de la volonté de former et fidéliser les collaborateurs.

Christophe NOEL reconnaît la volonté de formation au travers des chiffres. En revanche, la volonté de conserver coûte que coûte des salariés formés qui connaissent les process est loin d'être évidente.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime qu'un turnover de 15-16 % au-delà de la première année n'est pas catastrophique.

Fabienne ILHI souhaiterait savoir si un salarié à mi-chemin d'un TFP dans une autre entreprise est prioritaire pour achever sa formation chez Elior en cas de reprise d'un contrat.

Takfarinas BENTIFRAOUINE considère que oui puisque la transition professionnelle est obligatoire pour l'Entreprise.

Christophe NOEL avance que la phrase « *Tu es bon, mais on ne te garde pas* », entendue par un salarié du restaurant dont le contrat est perdu, est très rude à encaisser.

Soraya CHEIKH conteste une telle formulation.

Takfarinas BENTIFRAOUINE met en exergue le caractère protecteur de l'avenant n° 3 pour tous les salariés.

Christophe NOEL insiste sur le fait que la Direction ne peut pas ignorer que des listes de salariés circulent en off. Dans la réalité, le chef de secteur choisit les salariés qu'il récupère.

Patricia MATHON indique que, dans certains cas, l'échéance rapprochée de la fermeture du site bloque l'application de l'avenant n° 3.

17. Présentation du nouvel accord sur le temps de travail (et les RTT) conclu fin septembre 2025 (avec tableau et exemple)

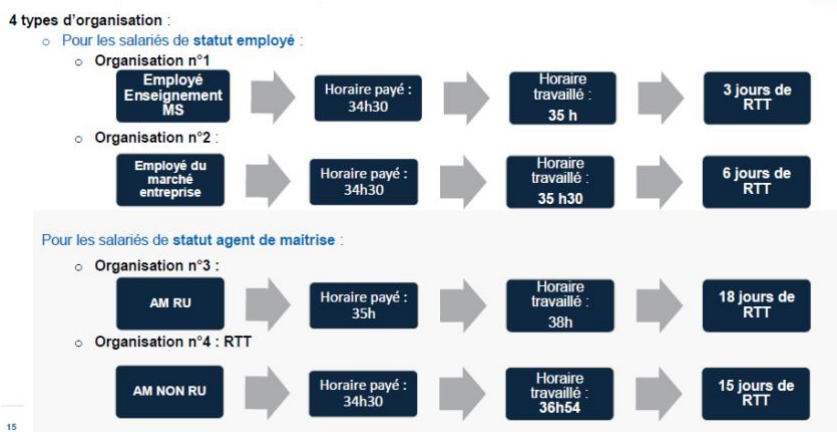
William ABRAHAM propose de ne pas relire l'ensemble du document transmis aux élus, mais de se concentrer sur les sujets relatifs à la durée du travail.

2. Décompte et suivi du temps de travail des salariés non-cadres

La durée collective de travail pour un temps plein est de 34 heures 30 minutes (34,5 centièmes) par semaine, à l'exception des agents de maîtrise responsables d'unité qui restent sur une base hebdomadaire payée de 35 heures.

En matière de durée hebdomadaire travaillée, les quatre organisations différentes sont détaillées ci-dessous.

Décompte et suivi du temps de travail des salariés non-cadre



L'organisation n° 1 concerne les employés des marchés Enseignement et Santé (médico-social).

Horaire payé : 34 heures 30

Horaire travaillé : 35 heures

Par conséquent, le salarié travaille chaque semaine une demi-heure de plus que le temps pour lequel il est payé. Au cumul de l'année, cette demi-heure supplémentaire déclenche 3 jours de RTT, auxquels s'ajoutent les 2 jours de temps d'habillage et de déshabillage, soit 5 jours de repos au total. Une disposition de la convention collective a converti la prime de temps d'habillage et de déshabillage en jours de repos.

L'organisation n° 2 concerne les employés des restaurants du marché Entreprise. L'activité étant beaucoup moins linéaire, il est possible de cumuler davantage que 3 jours de RTT en fonction des fluctuations.

Horaire payé : 34 heures 30

Horaire travaillé : 35 heures 30

Par conséquent, 1 heure de dépassement génère mathématiquement 6 jours de RTT à la fin de l'année, auxquels s'ajoutent les 2 jours de temps d'habillage, soit 8 jours de repos au total.

Patricia MATHON lit que tous les employés « enseignement et moyen séjour » bénéficient de 3 jours de RTT.

Takfarinas BENTIFRAOUINE précise : sauf les intermittents.

Patricia MATHON s'interroge sur un cas de figure particulier que les parties ont omis d'aborder lors de la négociation, à savoir le salarié rattaché à la RSP que l'Entreprise détache sur plusieurs sites d'entreprise mois après mois. Ce cas s'est présenté récemment.

William ABRAHAM indique que l'horaire payé est de 34 heures 30 sur les deux périmètres. Concernant l'acquisition des JRTT et sous réserve de vérification, le salarié reste rattaché au régime ex-ELRES, donc acquiert 3 JRTT. En revanche, la demi-heure supplémentaire équivaut à une durée supplémentaire travaillée (heures supplémentaires).

Patricia MATHON signale que cela posera un sérieux problème. Rien n'assure que les salariés rattachés à un site « enseignement et moyen séjour » ne seront pas détachés chaque jour sur des sites d'entreprise différents qui n'accordent que trois jours de RTT. Une telle situation a été vécue au mois d'octobre alors qu'elle ne devrait même pas se produire.

William ABRAHAM schématise : le salarié de l'enseignement travaille un mois en entreprise, donc quatre semaines, soit une demi-heure de plus.

Patricia MATHON fait valoir que c'est l'employeur qui a créé cette différence et qui prend la décision de détacher un salarié. Dès lors, il lui incombe d'assurer l'équité. Deux problèmes se présentent : le travail dans une activité différente de celle du rattachement et le refus de paiement des heures supplémentaires par les managers.

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait observer que le paiement des heures supplémentaires n'est pas un sujet de l'accord.

William ABRAHAM indique que ces heures structurelles ne peuvent être contestées puisqu'elles sont planifiées.

Patricia MATHON invite la Direction à confronter sa vision théorique à la réalité du terrain. En une seule journée, les heures supplémentaires n'ont pas été payées à deux salariés présents sur les feuilles d'émargement.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît que la Direction doit gérer cette situation anormale.

Patricia MATHON met en exergue l'anomalie de salariés rattachés hiérarchiquement sur un site avec une activité donnée mais qui en réalité n'y travaillent jamais.

William ABRAHAM n'identifie pas cette situation.

Patricia MATHON indique qu'elle en a pris connaissance par hasard et conseille de travailler avec les RH pour que cette anomalie ne se reproduise pas. La différence d'horaire n'est peut-être même pas prise en compte. Les cas de rattachement à un site fantôme ont brisé la confiance.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reconnaît que cela ne doit pas arriver, mais recommande à nouveau de ne pas généraliser.

Patricia MATHON se dit certaine que de tels cas se produisent ailleurs. Il ne suffit pas de traiter les cas individuels. Il faut engager des actions pour endiguer le problème. Pour les délégués syndicaux, ce point remet en cause l'accord.

Franck MATHIEU s'interroge au sujet des salariés de l'enseignement qui sont détachés sur un site d'entreprise avec des horaires de travail différents.

William ABRAHAM signale que les horaires sont collectifs : ils dépendent du site et non de l'individu. Un salarié détaché vient donc travailler aux horaires du site de détachement et non avec ses propres horaires.

Patricia MATHON évoque un cas survenu pendant les Jeux olympiques. Une salariée, par ailleurs mère de trois enfants en bas âge, ne pouvait pas travailler le week-end. Un avertissement a été prononcé à son encontre. Il a fallu remonter le cas jusqu'à la DRH, qui a annulé la sanction.

Takfarinas BENTIFRAOUINE invite à retenir que le mauvais traitement de ce cas a été corrigé.

Patricia MATHON fait observer que seule la plainte de cette salariée a permis de corriger la situation. Personne ne demande au salarié si le fait de travailler le week-end lui pose un problème. L'encadrement ne prête pas spontanément attention à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Or certains n'osent pas protester par peur de perdre leur emploi.

William ABRAHAM en convient. Toutefois, la Direction ne pourra pas vérifier l'accord de chaque salarié qui ne proteste pas. Les réclamations sont traitées.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ne nie pas que les RH commettent des erreurs. Patricia MATHON devrait retenir qu'elles sont corrigées *a posteriori*.

Nathalie DIAS souligne l'énergie dépensée par les représentants du personnel pour faire corriger ces erreurs.

Hawari NEMA souhaiterait connaître le nombre de salariés dans l'organisation n° 1 qui sont éligibles à 3 jours de RTT.

William ABRAHAM désigne tous les salariés avec un contrat à temps plein, à l'exclusion des intermittents. Le nombre figure dans le bilan social.

Patricia MATHON objecte que le bilan social ne contient pas l'extraction du nombre d'intermittents. Ils étaient 2 500 l'année dernière.

William ABRAHAM accepte de rechercher le nombre demandé.

Hawari NEMA reformule ainsi : tous les salariés travaillant 149 heures par mois.

William ABRAHAM acquiesce.

Hawari NEMA évoque des incohérences et de fausses informations circulant sur les sites en médico-social et en enseignement, sachant que tous les salariés ne sont pas éligibles. Par ailleurs, William ABRAHAM n'a pas évoqué les deux jours d'habillage et de déshabillage en médico-social (3 +2 jours normalement).

William ABRAHAM fait part de la volonté des négociateurs de ne pas mélanger les JRTT, jours de repos acquis en contrepartie d'un dépassement de la durée légale du travail, et les jours d'habillage et de déshabillage, qui sont issus d'une disposition de la Convention collective en remplacement de la prime. Pour cette raison, la communication ne mentionne pas 5 jours, mais 3 jours liés au dépassement du temps de travail + 2 jours de temps d'habillage.

Hawari NEMA souhaiterait que le RS communique dans le même sens.

William ABRAHAM acquiesce.

Patricia MATHON recommande de différencier aussi les fonctionnels non éligibles au temps d'habillage.

William ABRAHAM acquiesce.

Julie COLLANGE BARBIER suggère de préciser dans une communication que la prime d'habillage est transformée.

William ABRAHAM apporte une précision supplémentaire. Pour les anciens salariés d'Arpège et d'Elior Entreprises qui bénéficiaient respectivement de 10 et 11 jours de RTT liés à un dépassement du temps de travail, il a été choisi de ne pas remettre en cause cet acquis. Un ancien d'Arpège ou d'Elior Entreprises conserve donc ce bénéfice. S'il travaille aujourd'hui pour le segment Entreprise, il bénéficie de 6 +2 jours. Le delta reste acquis à titre personnel sans contrepartie de travail supplémentaire.

William ABRAHAM aborde les organisations 3 et 4 concernant les agents de maîtrise, qui sont la reconduction du modèle connu et existant (sauf pour Arpège).

L'organisation n° 4 concerne les non-RU.

Horaire payé : 34 heures 30

Horaire travaillé : 36 heures 54

Par conséquent, ils bénéficient de 15 JRTT.

L'organisation n° 3 concerne les responsables d'unité.

Horaire payé : 35 heures

Horaire travaillé : 38 heures

Par conséquent, les 3 heures de dépassement déclenchent 18 JRTT par an. Les jours d'habillage sont à l'initiative des salariés en toutes circonstances. Une moitié des JRTT est à l'initiative de l'employeur, l'autre moitié est à l'initiative du salarié, après avoir retranché la journée de solidarité.

Patricia MATHON soutient que l'organisation n° 3 ne concerne pas seulement les RU, mais également les agents de maîtrise managers.

Frédéric CARON indique que cette catégorie était nommée les « agents de maîtrise responsables ». Certains chefs de cuisine supervisant des équipes bénéficient de 18 jours de RTT (et non 15).

Patricia MATHON rappelle que lors de la négociation, les délégués syndicaux avaient signalé que les salariés visés n'ont pas tous le titre de responsable d'unité. Il existe une multitude d'appellations. La formulation retenue était « agents de maîtrise managers ».

William ABRAHAM croit se souvenir que l'accord a repris la formulation qui prévalait pour ne pas modifier la règle existante. Les dispositifs existants sont reconduits.

Patricia MATHON relève pourtant une évolution à cause des différents intitulés de poste.

Frédéric CARON fait référence au groupe fermé. Parmi les ex-salariés d'Arpège et d'Elior entreprises, certains étaient des agents de maîtrise considérés comme responsables et bénéficiaient ainsi de 18 jours de RTT.

Franck MATHIEU prend un exemple. Au niveau inférieur de la tour Égée, le chef de cuisine supervise des collaborateurs. Actuellement, il bénéficie de 13 jours de RTT. Avec l'accord, il passerait à 15 jours, mais devrait en principe être éligible à 18 jours selon la nouvelle formule.

Takfarinas BENTIFRAOUINE acquiesce.

Christine DELAISE PEYRINAUD donne lecture d'un extrait « *Sont considérés comme des agents de maîtrise responsables d'unité les salariés agents de maîtrise exerçant des fonctions managériales.* » Cela inclut un chef de cuisine encadrant des équipes. Donc à compter du 1^{er} janvier 2026, les Chefs de Cuisine qui managent des équipes passeront à 18 RTT.

Les échanges s'interrompent afin de traiter le point 43. Ils reprennent une heure plus tard.

William ABRAHAM aborde les cycles de travail. L'accord n'instaure pas de modification pour les salariés du segment médico-social, à une exception : comme pour les autres employés agents de maîtrise, en sus de l'organisation sur 2,3 ou 4 semaines qui génère des repos de cycle, une augmentation légère du temps de travail déclenche aussi les 3 jours de RTT pour ces salariés.

Par définition, les JRTT correspondent à un dépassement de la durée légale du temps de travail. Aussi, les salariés avec des contrats à temps partiel, embauchés pour un nombre d'heures donné, ainsi que les salariés intermittents, dont le volume annuel d'heures de travail est prédéterminé, sont exclus du dispositif d'acquisition des JRTT. Concernant les salariés intermittents, les partenaires sociaux ont considéré que leur régime de travail entraînait déjà beaucoup de périodes non travaillées. En revanche, par dérogation, la journée de solidarité pour les intermittents sera prise en charge intégralement par l'employeur sans contrepartie en temps. Les salariés dont le contrat à temps partiel déclenchait des JRTT les conservent, mais tous les nouveaux recrutés à temps partiel ne bénéficieront pas de JRTT.

3. Décompte et suivi du temps de travail des salariés cadres

Les trois dispositifs existants de forfait annuel sont reconduits.



Les « cadres de direction », soit les N-1 des membres du COMEX, travaillent 215 jours par an et bénéficient en contrepartie de 13 jours de repos supplémentaires.

Les cadres commerciaux travaillent 213 jours par an et bénéficient en contrepartie de 15 jours de repos supplémentaires.

Tous les autres cadres opérationnels et fonctionnels travaillent 210 jours par an et bénéficient en contrepartie de 18 jours de repos supplémentaires.

Par ailleurs, l'engagement a été pris de retenir le calcul le plus favorable au salarié.

Enfin, l'accord instaure un dispositif de forfait jours réduit. À titre d'exemple, un salarié ne souhaitant pas travailler le mercredi pour s'occuper de ses enfants se verra appliquer un forfait proratisé au nombre de jours travaillés.

Pour le reste, l'accord reprend essentiellement les dispositions existantes.

18. Combien de CQP sont inscrits par an ?

• Combien y a-t-il de diplômés en attente d'un poste ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait état de 193 salariés inscrits au CQP sur le périmètre de la Direction opérationnelle Île-de-France pour l'exercice 2025-2026, soit deux fois plus que l'année précédente selon la volonté de Mickaël GIRARD.

Samira QUETIL questionne l'intérêt de la mesure au regard des salariés déjà postés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que les salariés diplômés seront suivis individuellement. Dans chaque Direction régionale, la population éligible à un CQP est ciblée. Une telle approche augmente les chances de leur trouver un poste après le CQP.

Samira QUETIL observe que des salariés diplômés depuis 2024 n'ont pas encore changé de poste.

Christophe NOEL considère que l'évolution du nombre de CQP dans l'Entreprise est plutôt positive. L'Entreprise ayant perdu 2 000 salariés depuis la fusion, le pourcentage de CQP rapporté à l'effectif est supérieur.

19. La Direction a affirmé en août 2025 (Q38) que la volonté de fidélisation passait par la formation (à travers les CQP notamment). En même temps, il est constaté que des salariés confirmés et reconnus de longue date dans l'entreprise sont sur des parcours ou des formations d'évolution et ne sont pas conservés en cas de perte de contrat. Pouvez-vous nous l'expliquer ?

Le sujet a été débattu au point 16.

20. Présentation du concept « cancer work » et de l'accompagnement pour les salariés concernés

William ABRAHAM rectifie l'intitulé. Cancer@work est un organisme qui aide à concilier la maladie et la vie professionnelle. Le partenariat n'a pas encore été renouvelé.

Julie COLLANGE BARBIER estime que le partenariat 2018-2019 relevait du pur marketing et n'a jamais rien apporté aux salariés.

William ABRAHAM annonce que Fyntha PARENT communiquera sur le sujet en temps voulu.

Huguette CABARRUS souligne l'importance d'un accompagnement par l'Entreprise sur le plan moral.

William ABRAHAM estime que l'action de cancer@work se concentre essentiellement sur la communication et la sensibilisation de l'employeur.

Christophe NOEL constate que l'objet de ce partenariat est largement méconnu.

William ABRAHAM remonte l'information communiquée par Fyntha PARENT : le partenariat apporte des ressources pour mettre en œuvre une politique RH conciliant le travail avec une maladie handicapante.

Huguette CABARRUS estime qu'un tel partenariat est pertinent s'il bénéficie au malade.

William ABRAHAM indique que la revendication du partenariat emporte des contreparties obligatoires pour l'employeur, à savoir le paiement d'une adhésion et l'engagement à mettre en œuvre une politique RH.

Christophe NOEL évoque l'accompagnement d'un salarié touché par un cancer. Un responsable de secteur ne comprenait pas que son chef de cuisine prenne un jour de repos le vendredi après avoir subi une séance de chimiothérapie le jeudi. Il a fallu solliciter le DG. D'un autre côté, le salarié a moralement besoin de travailler.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime que la communication sur cette thématique peut ouvrir l'esprit de certains managers.

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

William ABRAHAM communique les dates des réunions plénières de CSE en 2026 :

- jeudi 29 janvier
- jeudi 19 février
- mardi 24 mars
- jeudi 23 avril
- jeudi 28 mai
- mardi 23 juin
- jeudi 16 juillet
- jeudi 27 août
- mardi 22 septembre
- mardi 20 octobre
- jeudi 26 novembre
- mardi 15 décembre

21. Présentation du livret d'intégration (mise à jour faite chaque trimestre selon la Direction) avec les demandes faites en séance au mois de juin (précision que le fiche de paye papier est une possibilité et un droit, point sur la mutuelle et les œuvres sociales) (merci de l'intégrer au PV)

Takfarinas BENTIFRAOUINE signale que le livret n'a pas encore été mis à jour. Il sera présenté par Virginie DEBUSSCHERE dès qu'il sera mis à jour (d'ici à la fin de l'année).

22. Compte rendu de la réunion CSSCT

Marina COTTIN signale que Salim MERIBOUTE n'a pas envoyé le compte rendu.

Le point est reporté.

23. Quel délai à l'Entreprise afin de transmettre le contrat de travail signé de toutes les parties au salarié ? Le jour de l'embauche, le salarié devrait l'avoir en sa possession.

William ABRAHAM répond « au plus vite ». La règle ne dit pas que le contrat de travail doit être écrit. En règle générale, il est remis dans les meilleurs délais et doit être signé dans les trois jours.

Chloé MAILLAND précise que la question se pose pour des CDD avec une requalification.

William ABRAHAM ajoute que si le contrat n'est pas un CDD, il est présumé être un CDI. Il n'existe pas de délai pour un CDI, mais considérant que le contrat protège à la fois l'employeur et le salarié, chacune des parties a intérêt à ce qu'il soit signé.

Patricia MATHON signale qu'un intérimaire doit avoir son contrat de mission.

Franck MATHIEU soumet l'hypothèse d'un contrat de travail signé après un délai et dont le salaire ne correspond pas à celui affiché au départ. Il n'y a pas d'écrit. Le délai doit donc être très court pour pouvoir rectifier les éventuelles erreurs.

24. Quand comptez-vous mettre en place une logistique stock vaisselle et matériel afin de centraliser celui-ci et de pouvoir les distribuer sur les sites en manque ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que ce process est mis en place par les équipes Technique et Patrimoine d'Aymar LE ROUX avec une priorisation du matériel de valeur. La vaisselle sera ensuite prise en compte.

Frédéric CARON s'interroge sur le devenir du matériel dans le cadre d'une fin de contrat. À cause d'un manque de communication entre DR, des stocks de vaisselle ne sont pas mutualisés.

Christophe NOEL relève que la question est « quand ? ».

William ABRAHAM répond qu'Aymar LE ROUX procède méthodiquement.

Christophe NOEL fait valoir que des délais sont forcément assignés à une personne missionnée.

Fabienne ILHI questionne à son tour le devenir du matériel lors d'une fermeture. Si le process est en train d'être mis en place, cela laisse supposer que le matériel des sites fermés ces deux derniers mois est resté sur place.

William ABRAHAM n'est pas en mesure de répondre à cette question complémentaire.

Fabienne ILHI note de reformuler la question.

25. Que propose l'Entreprise pour un salarié en flexi depuis plusieurs mois (ce qui lui a permis de prendre une seconde activité) et qui, à la suite d'une baisse d'activité, est muté sur un site du lundi au vendredi ?

- **Pourriez-vous nous rappeler le délai de prévenance pour une mutation à l'initiative de l'employeur ?**

Soraya CHEIKH répond que le flexi est modulable. L'absence de modification de la durée de travail (35 heures sur quatre jours) dispense de la signature d'un avenant. Par conséquent, l'employeur peut changer la mission à tout moment en respectant un délai de prévenance de quinze jours. Concrètement, le salarié peut reprendre une activité du lundi au vendredi même s'il change de site d'affectation.

Samira QUETIL explique qu'à l'origine le flexi avait été présenté comme un avantage à la fois pour l'Entreprise et pour le salarié souhaitant travailler quatre jours par semaine, en lui laissant la possibilité d'exercer une autre activité pour compléter son salaire. L'exemple donné était celui des plongeurs. L'un d'entre eux avait accepté un flexi. À son retour de congé, il a été affecté sur un autre site du lundi au vendredi. Or il s'était engagé entre-temps sur un autre travail.

Soraya CHEIKH souligne que le flexi est temporaire. Sur certains sites, l'organisation ne le rend pas possible.

Samira QUETIL insiste sur la manière dont le flexi avait été présenté. Le discours tenu sur les sites diffère du discours de la Direction.

Nathalie DIAS comprend que le flexi est temporaire et non contractuel.

Soraya CHEIKH le confirme. Le salarié ne signe pas un avenant ; il reçoit une lettre d'information.

Nathalie DIAS souhaiterait consulter cette lettre. Pour reprendre l'explication de Samira QUETIL, l'Entreprise a fait miroiter les avantages du flexi lorsqu'elle a eu besoin de ce type de contrat. Le jour où ce besoin disparaît, l'Entreprise fait signer un document au salarié pour qu'il soit muté ailleurs. Or celui-ci avait organisé sa vie en conséquence. Le flexi lui a permis d'économiser une journée de garde d'enfant. Dès lors, il ne peut plus travailler un cinquième jour dans la semaine. Le salarié s'est adapté à l'Entreprise. La mutation perturbe la vie de famille du salarié et induit des charges supplémentaires pour lui.

William ABRAHAM explique que l'Entreprise tente de le repositionner sur un site en flexi. Parfois, cela n'est pas possible. L'Entreprise ne s'adapte pas à la vie privée du salarié.

Patricia MATHON entend que le salarié s'adapte à l'Entreprise, mais pas l'inverse.

William ABRAHAM confirme cette observation, malheureusement. L'organisation des 35 heures dans la semaine relève du pouvoir de direction de l'employeur. Si des motifs personnels le justifient, l'Entreprise s'efforce de repositionner le salarié sur un site en flexi.

Soraya CHEIKH cite une phrase de la lettre d'information :

« Cette nouvelle répartition de vos heures de travail dans la semaine n'acquiert toutefois pas un caractère définitif et demeure attachée à la réalisation de votre emploi sur l'établissement x ou CDPF x. »

Nathalie DIAS en déduit que si la direction du site x décide de mettre en place des semaines de cinq jours, le régime du contrat initial reprend.

Soraya CHEIKH confirme cette hypothèse.

Awa TRAORE mentionne le besoin de trois salariés en flexi sur un site d'Arpège. Les salariés pourraient choisir entre travailler sur cinq jours ou être détachés sur un site en flexi.

Takfarinas BENTIFRAOUINE corrobore les propos de Soraya CHEIKH. Le cas échéant, la Direction étudie la possible affectation du salarié sur un autre site en flexi pour préserver son rythme de travail sur quatre jours. Si cela n'est pas possible, il travaille sur cinq jours.

Awa TRAORE signale que, dans ce dernier cas, le salarié est obligé de démissionner alors qu'il occupe son poste depuis deux ans.

Soraya CHEIKH répète que ce salarié n'a pas signé d'avenant. Il a pris un engagement ailleurs alors que sa lettre d'information indique que le flexi n'est pas définitif.

Christophe NOEL demande à la Direction d'envoyer un modèle de la lettre d'information aux membres du CSE afin d'homogénéiser le niveau d'information.

Frédéric CARON fait savoir qu'un courrier avait été présenté en 2024 pour le périmètre d'Arpège et Elio Entreprises. Emmanuel avait décidé de recourir au flexi sur un RIE. Les salariés étaient libres d'accepter de travailler quatre jours par semaine. Les autres recevaient une proposition d'affectation sur un autre site.

Samira QUETIL constate que le flexi était présenté différemment entre les différentes entités.

Christophe NOEL rappelle l'historique. À l'époque, dix restaurants Arpège étaient testés en flexi pour une raison économique et ce mode de travail était imposé. À aucun moment, il n'était précisé que la mission était temporaire. Une fois que le salarié avait signé soit pour quatre jours, soit pour cinq jours, il ne pouvait pas revenir en arrière.

Soraya CHEIKH manifeste son désaccord, étant donné que des salariés ont demandé de revenir à temps complet.

Christophe NOEL ajoute qu'initialement le flexi était ouvert uniquement au statut d'employé.

Franck MATHIEU confirme que les salariés réfléchissaient à deux fois parce qu'ils ne pouvaient pas revenir en arrière. Soit ils passaient en flexi (quatre jours), soit ils partaient sur un autre site. Dès lors qu'ils choisissaient le flexi, ils ne bougeaient plus. Les documents de l'époque ne laissaient pas la possibilité de revenir à un rythme de cinq jours.

Soraya CHEIKH précise qu'elle tient le même discours depuis septembre 2023.

Patricia MATHON indique que les ex-élus d'Arpège n'ont jamais eu connaissance des changements intervenus après la fusion en octobre 2023.

William ABRAHAM distingue le restaurant et le salarié. Celui-ci est en flexi sur un site en flexi. S'il change d'avis, il peut être affecté sur un autre restaurant avec un rythme de travail en cinq jours. En revanche, l'organisation du restaurant reste en flexi.

Christophe NOEL se remémore que la Direction a indiqué que le flexi faisait toujours partie de la politique de l'Entreprise. Jusqu'à preuve du contraire, les restaurants qu'Elior récupère n'ont pas recours au flexi.

Takfarinas BENTIFRAOUINE reformule : certains restaurants ont toujours recours au flexi, mais il n'y en a pas davantage qu'avant.

William ABRAHAM répète que cette autre organisation en 35 heures relève du pouvoir de direction. Une organisation n'est pas figée pour toujours dans l'Entreprise. Si la demande du client a évolué, Elior est obligée de s'adapter.

Patricia MATHON s'étonne que le flexi n'ait pas été abordé dans le cadre de la négociation de l'accord sur le temps de travail.

Nathalie DIAS annonce qu'elle transmettra des demandes de flexi à la Direction.

Christophe NOEL souhaiterait savoir si une lettre d'information équivaut à un contrat.

William ABRAHAM répond par la négative. S'agissant d'une décision unilatérale de l'employeur, il n'y a pas d'échange de consentements par définition.

La séance est suspendue de 15 heures 35 à 15 heures 50.

**26. Quel est le nombre de détachements depuis septembre 2025 par entité en IDF ?
(Merci d'intégrer au PV le tableau)**

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait état de 1 286 détachements entre le 1^{er} septembre et le 20 octobre.

NOMBRE DE DETACHEMENTS DU 01-09 AU 20-10-25												
DR D'ORIGINE	DR D'ACCUEIL											
	DR IDF NORD ENT	DR IDF SUD ENT	DR NOUVELLE AQUITAINE	DR OCCITANIE	DR PENITENTIAIRE	ARPEGE	DR NORD NORMANDIE	DR IDF ENS	DR IDF MS	DRENS CC IDF	DR CC EPONE NOUVEAU X	Total général
A60001.A - DR IDF NORD ENT	219	13				14		8				254
A60002.A - DR IDF SUD ENT	31	157				27		19			2	236
A60079.A - DR PENITENTIAIRE					19							19
A60141.A - ARPEGE	35	30				177		7			6	255
A60465.A - DR IDF ENS	112	107	3	4	1	133	5	82	5	5	6	463
A60466.A - DR IDF MS									1	1		2
A6E005.A - DR CC EPONE NOUVEAUX MARCHES	5	17				11					24	57
Total général	402	324	3	4	20	362	5	116	6	6	38	1286

Julie COLLANGE BARBIER s'étonne que la DR IDF Nord Entreprises ait détaché 219 personnes sur son propre périmètre.

Patricia MATHON estime que le nombre de détachements est anormal.

Julie COLLANGE BARBIER considère surtout que l'indicateur est anormal sur le marché des entreprises, où il n'y a pas de mercredi non travaillé.

Takfarinas BENTIFRAOUINE renverra le tableau avec des commentaires.

27. Certains de nos restaurants travaillent avec le personnel de ménage Derichebourg Multiservices. À plusieurs occasions, le personnel en place s'absente et ne prévient pas le responsable du restaurant, et ne se fait pas remplacer. Les responsables du multiservice sont peu ou pas joignables, et les employés ne sont pas remplacés lors de leur absence, mais la facture est bien réelle, sans dédommagement financier de la part du multiservice.

- **Comment améliorer le contact entre les deux entités Derichebourg ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE énumère les solutions proposées par Derichebourg :

- La mise en place d'une fiche de contact hiérarchique, accessible au gérant, indiquant les coordonnées de l'intervenant, de son N+1 et de son N+2, ce qui permettrait d'assurer un relais rapide en cas d'absence.
- La création d'un cahier de consignes, de préférence digitalisées, pour consigner les absences, les signalements et des actions correctives. Cet outil faciliterait le suivi et garantirait une meilleure traçabilité de la présence des agents sur les sites.
- Une actualisation régulière des informations afin de maintenir des contacts fiables.

Elior travaillera avec Derichebourg Multiservices sur la manière de mettre en place ces solutions.

Julie COLLANGE BARBIER comprend que le sujet est ailleurs. Derichebourg Multiservices facture des prestations qu'elle ne délivre pas. Dans ce cas, le fournisseur doit un avoir.

Takfarinas BENTIFRAOUINE estime qu'il appartient à Elior de contester les factures pour obtenir un avoir.

28. Personnel 12/12 non reclassé (d'après fichier transmis au CSE IDF du 22/09/25)

- **Combien sur les 91 personnes annoncées sur 07/2025 ont eu une perte de salaire lors du non-reclassement, motif du non-paiement et si refus du salarié, motif du refus ?**
- **Combien sur les 88 personnes annoncées sur 07/2025 ont eu une perte de salaire lors du non-reclassement, motif du non-paiement et si refus du salarié, motif du refus ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que 35 salariés 12/12 n'ont pas été reclassés en juillet. Parmi eux, 5 ont refusé complètement le détachement et 30 ont eu des absences injustifiées.

Patricia MATHON souhaiterait connaître les motifs avancés par les salariés. Lors de la dernière réunion, Takfarinas BENTIFRAOUINE avait précisé que ces salariés étaient payés si le motif d'absence était justifié. Les membres du CSE avaient prévenu qu'ils poseraient cette question. Leur objectif est de s'assurer que le reclassement n'est pas problématique vis-à-vis de la vie personnelle des salariés.

Takfarinas BENTIFRAOUINE s'engage à rechercher les justificatifs présentés par les salariés.

29. Nombre de convocations à sanction relatives aux salariés ayant refusé le reclassement

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que la question a été posée aux RH, qui ne signalent aucune convocation consécutive à un refus de reclassement.

30. Est-ce que les 3 postes à la cuisine centrale ont été créés comme s'était engagée la Direction en août 2025 ? Quelle est leur fonction exacte ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE reprend les informations de Joseph SENDJAKEDINE. En définitive, 5 postes ont été créés à la cuisine centrale de Thiais au lieu des 3 annoncés : 2 conditionneurs, 1 acheteur venant d'Epône, 1 répartiteur et 1 apprenti cuisinier. Sur la plateforme logistique, 2 chauffeurs et 2 répartiteurs sont recensés.

Marina COTTIN calcule qu'il manque toujours 2 postes en cuisine par rapport aux 10 salariés qui étaient présents sur le site. Ce manque a été signalé lors de la visite du site le 8 octobre. La responsable déplace les salariés et le résultat est un micmac pas du tout conforme à ce qui avait été annoncé.

Takfarinas BENTIFRAOUINE convient de reprendre le sujet avec Joseph SENDJAKEDINE et le DLR.

31. Transmission de la note des bonnes pratiques de reclassement dont nous a parlé le Président lors de la réunion du 22/09/2025

Dans le PV du 22 septembre 2025, Zeid MAKHZOUM déclare « Par ailleurs, une note indiquant les règles de bonne conduite a été publiée. »

William ABRAHAM précise que cette note a été présentée en CSE central au mois de juin. Elle mentionne les règles de bonne conduite et la prime de détachement. Les membres avaient débattu de l'atteinte à la vie privée.

Takfarinas BENTIFRAOUINE ajoute qu'elle a été diffusée sur tous les sites.

Patricia MATHON rappelle que les membres du CSEE avaient demandé à la Direction de reformuler une phrase qui remettait en cause le règlement intérieur. La demande n'a pas abouti.

William ABRAHAM indique au contraire avoir apporté les modifications.

32. Liste des sites « médico-social » sur lesquels le cuisinant est amené quotidiennement à exercer d'autres fonctions (exemple : plonge, caisse...) avec précision du nombre de couverts

Patricia MATHON indique que cette demande a été formulée lors de la réunion du 22 septembre.

William ABRAHAM doit envoyer le fichier à l'issue de la réunion ; il sera commenté le 7 novembre.

33. Pourquoi la prime de cooptation n'est-elle pas éligible pour les embauches au poste de plongeur ? Trouver un salarié qualifié à ce poste est malgré tout difficile.

Takfarinas BENTIFRAOUINE indique que la prime de cooptation a été instaurée par les NAO. Le poste de plongeur n'est pas inclus. La cooptation est valable sur les postes en grande pénurie, comme en cuisine, paie ou comptabilité.

34. Sur la DR Enseignement, il est imposé, de façon unilatérale, aux RU de positionner des RTT/CP/CP ancienneté/congés d'hiver/récup modulation. Est-ce la nouvelle politique sociale du Groupe ? Dans quels cas l'employeur peut-il imposer des congés et avec quels délais de prévenance ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE signale que la Direction n'a pas identifié de cas où les délais de prévenance n'étaient pas respectés, ce qui par ailleurs ne traduit pas une pratique de la DR.

Laurent TABARD sollicite un rappel des droits respectifs et des délais de prévenance en cas d'imposition des congés. Cette pratique managériale tend les relations.

35. Quel est le nombre d'inscrits en septembre 2025 sur la plateforme « Ma Mobilité » ?

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond que 14 collaborateurs ont déposé un dossier de mobilité sur la plateforme. 14 dossiers d'inscription sont donc en cours de traitement par le service Emploi et Mobilité.

- **Quel est le nombre de mobilités réussies par DR et par marché en septembre 2025 ?**
- **Quel est le nombre de mobilités demandées, hors portail, par les salariés et réalisées par entité depuis janvier 2025 (vérifiable notamment avec les avenants) en IDF ?**

Takfarinas BENTIFRAOUINE enverra le fichier à l'issue de la réunion.

36. Combien de sessions ont été prévues en 2025 et 2026 sur la formation du départ à la retraite ?

- **Combien de salariés ont fait une demande et combien ont été enregistrés pour cette formation depuis le début de l'année 2025 ?**
- **Combien de salariés ont réellement fait cette formation depuis le début de l'année 2025 ?**
- **Présentation de cette formation**

Takfarinas BENTIFRAOUINE fait état d'une moyenne de 6 sessions ouvertes tous les ans. Il reste des places dans les sessions des 26 et 27 novembre.

Fabienne ILHI s'enquiert du nombre de personnes par session.

Takfarinas BENTIFRAOUINE répond : 10 à 12 personnes. Seulement 30 inscriptions sont recensées par le service Formation depuis janvier 2025.

Franck MATHIEU le déplore parce que la formation est très intéressante.

Fabienne ILHI suppose que l'inscription passe par le RU.

Soraya CHEIKH le confirme.

La présentation d'Ac@démie by Elior est projetée sur l'écran.

William ABRAHAM relève que la formation « Bien préparer son départ à la retraite » s'adresse à tous les collaborateurs concernés par une cessation d'activité professionnelle dans les trois ans. Un formateur confirmé délivre une information théorique et des mises en situation. Les thèmes abordés sont : l'organisation des systèmes de retraite, les régimes (général et complémentaire), les conditions de liquidation des retraites, les droits du conjoint, les calculs de la retraite, la confrontation à la nouvelle réalité, la décompression incontournable et

nécessaire, l'acceptation et la reconstruction. La formation est suivie en présentiel sur deux jours à Paris, en présence d'un prestataire externe.

Franck MATHIEU ajoute que l'animateur vérifie les pièces de chaque dossier.

Patricia MATHON distingue la phase psychologique et la phase administrative.

37. Nous rencontrons trop souvent des oublis ou des retards concernant le paiement et la mise à la signature des primes extra pour nos collaborateurs. Actuellement, la demande suit un circuit trop long et complexe (...) Ce processus est non seulement lourd et chronophage, mais il engendre également de nombreuses erreurs. Résultat : dans un cas sur deux, la procédure est mal réalisée et nos collaborateurs ne sont pas payés en temps voulu. Ne pourrions-nous pas raccourcir et simplifier ce circuit afin d'assurer un traitement plus fluide et fiable ? Cela permettrait : de réduire les risques d'erreurs, d'améliorer la satisfaction et la confiance de nos collaborateurs et de gagner en efficacité dans le circuit administratif.

Takfarinas BENTIFRAOUINE annonce un rappel de la procédure. La question est inutilement longue parce que le circuit de validation décrit n'existe pas.

Soraya CHEIKH décrit le circuit : RU, puis DCC, puis RRH (ou DRHO pour les agents de maîtrise et cadres), puis DR, puis envoi à la gestionnaire de paie.

Samira QUETIL estime que le circuit prend beaucoup de temps.

43. Information/consultation du CSE sur les travaux BPI

Aline LEROY et Alexandra PEREIRA CASTRO rejoignent la séance. Le support de présentation est projeté.

Aline LEROY se présente en tant que responsable de secteur IDF Nord entreprise, gérant depuis peu les sites de BPI.

Alexandra PEREIRA CASTRO se présente en tant que coordinatrice de sécurité pour la DR IDF Nord, rattachée à Fabien FONTAINE.

Aline LEROY fait savoir que les travaux prévus sont la refonte des espaces de distribution et la création d'un office room service. Le groupement Cogeva ne touchera pas du tout à la cuisine. Le donneur d'ordres est BPI. La responsable de secteur est Aline LEROY. La durée prévisionnelle des travaux est de quatre mois, du 14 novembre 2025 au 14 février 2026. 11 salariés sont affectés sur le site entre le room service, la cafétéria et le self.

La fermeture partielle du site (self) entraîne un arrêt total de la production. La cafétéria et le room service resteront actifs. Il n'y aura pas de déplacement dans les zones de production puisqu'elles seront fermées. Les repas seront livrés par l'UPC de la RATP. La production sera aussi externalisée pour le room service, ce qui a obligé à établir de nouveaux bons de commande avec de nouveaux tarifs.

À date, un salarié est en poste à la cafétéria. Ils commenceront à quatre et ce chiffre sera régulé si nécessaire. Le room service reste avec deux salariés. Ils seront donc six sur le site.

Julie COLLANGE BARBIER relève de nombreuses incohérences dans la présentation. Le nombre initial de salariés sur le site est de 11 en page 3 et de 12 en page 4. Le nombre de salariés qui resteront sur le site fluctue entre 4,5 et 6.

Aline LEROY explique que le taux de captation et les volumes ne sont pas précisément connus sachant que les convives de BPI utilisent des titres restaurant. Tous les cuisinants sont reclassés. Un plongeur est en congé et l'autre a été muté. L'apprenti a été muté. À date, seuls sont restés le Directeur du site, les employés de service et les caissières.

Alexandra PEREIRA CASTRO indique qu'elle a envoyé une dernière mise à jour. Ils seront cinq sur douze à rester sur le site. Trois personnes sont détachées, dont deux apprentis.

François GRONDEUX demande la date de la mise à jour.

Alexandra PEREIRA CASTRO indique le 14 octobre.

Aline LEROY explique que sur un site de 300 couverts, elle n'a pas les capacités pour former Wesley, l'apprenti en pâtisserie. Dès septembre, il a été reclassé sur un site de la SNCF où un tueur l'accompagne au sein d'un pôle de pâtisserie. L'effectif est affiné au fur et à mesure des postes trouvés en CQP. Fatou devait rester parce que c'est une très bonne caissière qui connaît la clientèle, mais elle suit aussi un CQP de seconde de cuisine. Elle ne cuisinerait pas pendant quatre mois si elle restait sur le site, c'est pourquoi elle ne restera pas.

Julie COLLANGE BARBIER compte 4 personnes qui restent.

Aline LEROY confirme ce chiffre, auquel elle ajoute une EDR détachée depuis la cafétéria de Maisons-Alfort (sur le même secteur) pour compenser les détachements depuis 6/8 Haussmann. Ceux qui restent sont Quang, Nadia, Jean-Luc, Véronique et la salariée détachée.

Fabienne ILHI demande si cette salariée sera remplacée à Maisons-Alfort.

Aline LEROY répond par l'affirmative.

Fabienne ILHI s'enquiert du mode de remplacement.

Aline LEROY explique que pour 16 passages par jour à la cafétéria de Maisons-Alfort, un intérimaire devrait faire l'affaire.

Hawari NEMA revient sur le deuxième plongeur en congé.

Aline LEROY indique que ce salarié a souhaité savoir quel serait son lieu de travail à son retour de congé en janvier prochain, mais qu'elle n'a pas pu lui répondre.

Nathalie MARVILLE souhaiterait savoir si Elior reste après les travaux.

Aline LEROY répond qu'elle ne le sait pas encore puisque le site est en appel d'offres. La soutenance a lieu la semaine suivante et la décision devrait être connue avant la fin des travaux. Elle espère conserver le compte. Tous les salariés détachés reviendront sur le site. Pour les apprentis, deux changements d'affectation en si peu de temps ne seraient pas sains. L'autre

apprenti, Benjamin, a été détaché sur une brasserie du même secteur. Les détachements sont temporaires.

Laurent TABARD s'interroge sur l'impact du contrat sur l'unité de production culinaire (UPC) de la RATP, qui vient par ailleurs de récupérer la production de Chaud Bouillant.

Aline LEROY dit avoir calculé 210 couverts (en cœur de repas).

Laurent TABARD s'inquiète de l'impact sur les conditions de travail et surtout de la capacité à produire ces repas en plus de ce qui vient d'être absorbé.

Aline LEROY ajoute que l'UPC de la RATP est au courant de son besoin depuis cet été.

François GRONDEUX s'enquiert du contenant des plats livrés.

Aline LEROY répond que tout arrive en barquette individuelle par liaison froide. L'équipe n'aura absolument pas accès aux locaux de production. Il n'y a pas de maintien au chaud, mais des réfrigérateurs et des micro-ondes.

Alexandra PEREIRA CASTRO ajoute que le service se fera en jetable en l'absence de plonge. La cuisine et les espaces de distribution seront fermés.

Les plans sont commentés.

Aline LEROY signale que le local de room service sera créé au cours de la première phase des travaux. Il sera donc accessible dans la deuxième phase.

Julie COLLANGE BARBIER s'enquiert des dates de chaque phase.

Alexandra PEREIRA CASTRO répond qu'elles ne sont pas connues pour l'instant.

Julie COLLANGE BARBIER souligne que le local de prestations annexes sera rénové au cours de la phase 1.

Aline LEROY fait savoir que, jusqu'à présent, il n'était pas question de disposer d'un espace de stockage pour les prestations annexes malgré la demande auprès des clients. Désormais, le propriétaire serait enclin à mettre une salle de réunion à disposition.

Julie COLLANGE BARBIER signale, après l'avoir visité, que ce local n'est pas du tout adapté à la restauration. Il s'agit de la salle de repos du prestataire de maintenance, qui est crasseuse et qu'il faudrait partager. Le tableau électrique est ouvert à côté du lavabo.

Aline LEROY indique que toutes les prestations sont externalisées avec livraison aux convives. Il est hors de question de produire sur place pour des raisons d'hygiène.

Julie COLLANGE BARBIER évoque la réfection de la plonge.

Aline LEROY confirme qu'un extracteur est en panne et qu'il faut refaire le faux plafond.

François GRONDEUX espère que les ouvriers ne changeront pas uniquement les dalles, mais également les structures qui sont toutes rouillées.

Aline LEROY indique qu'elle ne peut pas imposer des travaux au client.

François GRONDEUX s'enquiert des vestiaires du personnel.

Aline LEROY répond que la localisation des vestiaires ne change pas. Il est possible que des doubles cloisons soient posées dans le couloir des réserves afin de séparer le parcours du chantier et le parcours des cuisinants.

Julie COLLANGE BARBIER observe que les vestiaires sont situés plus loin. Le couloir ne donne accès qu'aux chambres froides (une positive et une négative). Les salariés ne pourront pas passer dans cette zone pour aller se changer. Idem pour les sanitaires et les douches.

Aline LEROY mentionne l'inspection de sécurité et d'hygiène menée un mois avant le démarrage de la commande auprès de la RATP. Les employés de cafétéria sont habillés en noir.

Frédéric CARON précise qu'ils portent la tenue exécutive Elis (chemise noire et pantalon noir). Le point est une information-consultation, mais beaucoup trop d'aspects de la présentation sont aléatoires ou vagues : nombre de salariés sur site, vestiaires, zone de plonge, etc. Les membres du CSE ne disposent pas de suffisamment d'éléments pour rendre un avis. Les salariés doivent avoir accès à un vestiaire.

Marina COTTIN signale qu'à l'origine le point s'intitulait « point travaux BPI » : la Direction a modifié l'intitulé.

William ABRAHAM explique que cela était avant de connaître l'ampleur des travaux. Pour autant, la présente information-consultation a été inscrite conjointement à l'ordre du jour.

Julie COLLANGE BARBIER énumère les points sur lesquels les membres du CSE requièrent des informations précises : l'accès aux vestiaires pendant les travaux, les plans de modification de la zone de distribution, les plans de création du local de prestations annexes, le plan de dérivation, le tableau comparatif du temps de trajet pour les salariés en détachement.

Julie COLLANGE BARBIER souhaiterait savoir quand le client informera les convives de BPI des travaux. Le passage à Chaud Bouillant risque d'être un choc pour eux.

Aline LEROY croyait que les convives de BPI étaient déjà informés. Elle transmettra le message au client.

La séance est suspendue.

Marina COTTIN demande le report de la consultation parce que les informations ne sont pas complètes. Les questions des membres du CSE seront envoyées par courriel à la Direction.

La Secrétaire souhaiterait prendre date pour la suite de la présente réunion.

La suite de la présente séance est programmée le 7 novembre 2025.

William ABRAHAM récapitule. Le vendredi 7 novembre, le CSE se réunira pour traiter la suite de l'ordre du jour, c'est-à-dire les points non traités aujourd'hui ainsi que la consultation sur les travaux BPI. La Direction enverra les réponses aux questions envoyées par les membres avant le début de la semaine suivante, avec tous les éléments dont ils ont besoin pour rendre leur avis. La séance plénière de fin novembre est maintenue à la date prévue.

Marina COTTIN récapitule : les questions 22, 32, et 38 à 59 sont reportées, en plus de la consultation du point 43.

La séance est suspendue à 16 heures 40.

Marina COTTIN

Secrétaire du CSE

A black ink signature, appearing to be 'MC', written over the text 'Secrétaire du CSE'.

Takfarinas BENTIFRAOUINE

Président de séance du CSE

A blue ink signature, appearing to be 'Takfarinas', written over the text 'Président de séance du CSE'.

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