

Le procès-verbal de la Réunion ordinaire du CSE

du 29 Janvier 2026

Représentants Direction		Présent	Absent
Mme LOTH	Présidente du CSE	X	
M. BILON	Directeur des Ressources Humaines	X	
M. DAMERGI	Juriste droit social	X	
Mme CHABANE	Responsable des Relations Sociales	X	

	Titulaires	Présent	Absent
CGT	M. AURORE	X	
	Mme BERTAUD	X	
	M. BETTAHAR	X	
	Mme KURAK	X	
	M. BOUMEDIENE	X	
CFE-CGC	M. TOURTE		X
	M. DELAYGUE	X	
FO	M. DIAWARA	X	
Sans étiquette	Mme DAQUIN	X	
SLICA	M. ZEGHOUDI	X	
	M. ROSSELOT	X	
	Mme DIALLO	X	
	M. SAUPE	X	
	Mme BASTIDE	X	
	M. SRI SATTYA (Secrétaire)	X	
	Mme LAVILLE	X	
SNAA-UNSA	M. YATTABARE	X	
	M. BALACHANDAR	X	
	M. MOHAMAD		X
CAT	Mme IVAVA	X	
	M. TRAORE	X	

	Suppléants	Présent	En remplacement de
CFE-CGC	Mme GALY		M. TOURTE
SNAА-UNSA	M. TEBOUL		M. MOHAMAD

	Représentants syndicaux	Présent	Absent
CAT	Mme BATHOSI	X	
CGT	M. BRANCHARD	X	
CFE-CGC	M. THOMAS		X
FO	M. VAGNERRE	X	
SLICA	M. NAGAYEN	X	
SNAА-UNSA	M. ESPINET	X	

Invités		Présent	Absent
Mme CANETE	Responsable Administration du personnel	X	

ORDRE DU JOUR

- 1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 20 novembre 2025 et de ses poursuites des 21 et 24 novembre 2025** **3**
 - 2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 09 décembre 2025** **3**
 - 3. Information trimestrielle sur l'activité économique du 4eme trimestre de l'année 2025** **3**
 - 4. Information sur la situation de l'emploi du 4eme trimestre de l'année 2025** **7**
 - 5. Information et consultation sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée de Madame Véronique LAVILLE , membre titulaire du CSE Servair Paris** **12**
 - 6. Vote sur le projet de règlement intérieur du Comité social et économique (à la suite de la présentation faite lors du CSE extraordinaire du 13 octobre 2025)** **13**
 - 7. Information en vue de la consultation sur la perte du marché American Airlines et ses conséquences sociales en matière de santé, sécurité et conditions de travail en matière environnementale** **14**
 - 8. Information générale de l'entreprise** **20**
-

La séance est ouverte à 09 heures 15, sous la présidence de Mme LOTH.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 20 novembre 2025 et de ses poursuites des 21 et 24 novembre 2025

M. AURORE (CGT) demande quelques modifications.

Pour le PV du 20 novembre 2025 :

Il est procédé à un vote (19 votants) :

- Pour : 16,
- Contre : 2,
- Abstention : 1.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 20 novembre 2025 et de ses poursuites des 21 et 24 novembre 2025 est approuvé à la majorité des votants.

2. Approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 09 décembre 2025

Il est procédé à un vote (19 votants) :

- Pour : 15,
- Contre : 1,
- Abstention : 3.

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 09 décembre 2025 est approuvé à la majorité des votants.

3. Information trimestrielle sur l'activité économique du 4eme trimestre de l'année 2025

Un document est distribué aux élus.

Mme LOTH : Vous avez tous connaissance du P&L (Profit and Loss) de l'entreprise pour septembre, octobre, novembre et décembre 2025.

Concernant le chiffre d'affaires du 4e trimestre (octobre, novembre, décembre), il s'élève à 46 307 567 €, pour un budget supérieur d'environ 1 450 000 €. C'est plutôt satisfaisant. Cette performance est essentiellement portée par NH, T'way et American. En revanche, nous sommes légèrement en dessous du budget sur OZ, Air France et HC.

Si l'on compare avec l'activité standard, qui sert de référence pour mesurer notre temps de travail, nous sommes à -6,8 % par rapport au budget, alors que le chiffre d'affaires est en hausse de 3,2 %. Cela signifie que notre chiffre d'affaires est moins favorable en activité standard. En clair, nous réalisons beaucoup de petites tâches qui ne génèrent pas suffisamment de productivité.

Concernant la productivité, nous sommes à 0,426 pour un budget fixé à 0,440, soit un écart de -3,3 % par rapport au budget. Je rappelle que l'activité standard est à -6,8 %. Nous avons toutefois réduit les heures travaillées en cohérence avec cette baisse. L'objectif aurait été d'atteindre environ -2 %, mais la situation reste malgré tout satisfaisante.

Au niveau des effectifs, nous comptons 1 655 employés à temps plein. Les frais de personnel s'élèvent à 24 millions d'euros. Par rapport au budget, la situation est plutôt maîtrisée, mais ces frais représentent déjà la moitié du chiffre d'affaires.

Les autres coûts opérationnels s'élèvent à 7 430 000 € pour un budget de 7 000 000 €, soit un dépassement de 430 000 €. Ce dépassement s'explique par l'achat de matériel, l'augmentation du budget nettoyage et des contentieux à régler avec les avocats. Nous avons donc engagé plus de dépenses que d'habitude.

L'EBITDA, c'est-à-dire le bénéfice avant impôts, amortissements et intérêts, est de 1,9 million d'euros pour un budget prévu à 1 million. Nous avons donc réalisé 900 000 € de mieux que prévu. Ce trimestre est plutôt correct en termes de résultats.

Je rappelle que le seul trimestre négatif était celui de janvier, février et mars. Les trois autres trimestres ont été positifs en EBITDA. Cela ne signifie pas que l'entreprise gagne de l'argent, car il faut analyser le résultat net. Nous avons bien travaillé aux 2e, 3e et 4e trimestres, mais à ce stade nous ne finançons pas encore nos travaux.

Mme BATHOSSI (CAT) : Je vous dis bravo, mais avec amertume. Vous indiquez que c'est le troisième trimestre avec une bonne productivité et un résultat supérieur aux prévisions. À quel moment les salariés bénéficieront-ils du fruit de leur travail ?

Lors du bilan social, nous avons soulevé de nombreux problèmes. Les conditions de travail sont difficiles, vous le savez. Je conteste la situation, d'autant plus que les frais de personnel ont diminué. Avant, nous avions des augmentations plus importantes ; aujourd'hui, il n'y a plus rien.

Si vous souhaitez améliorer les résultats financiers, il faut aussi améliorer les conditions de travail. Nous avons une conscience professionnelle. Qu'avez-vous prévu ? Nous n'avons vu aucun plan sérieux lors du bilan social. Vous dites que l'on gagne plus d'argent, je ne comprends pas.

Mme LOTH : Nous perdons moins d'argent, il y a une nuance. Nous restons en écart de 500 000 €, même si cette année nous avons moins dépensé.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Tous les indicateurs sont en recul et il y a un manque de communication. Qu'en est-il des FMO ?

Mme LOTH : Certains indicateurs restent positifs. Concernant les frais de main d'œuvre (FMO), nous avons beaucoup d'arrêts maladie, avec un taux d'absentéisme de 13 %. Les charges liées aux frais de personnel restent élevées. Les contentieux et litiges sociaux représentent 1 million d'euros sur l'année et 200 000 € sur le trimestre.

Certaines charges ont également augmenté : les congés payés liés aux arrêts maladie, que nous devons désormais intégrer, ce qui augmente les FMO ; les lois Fillon ; la hausse de la mutuelle et de la part employeur. Toutes ces charges sont en augmentation.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : L'évolution liée à la loi Fillon va-t-elle continuer en 2026 ?

Mme LOTH : Non, cela concernait 2024 et 2025. Toutefois, chaque mois, certaines charges augmentent. Elles n'existaient pas auparavant et nous obligent à adapter notre organisation face à cette hausse.

M. BOUMEDIENE : -245 % pour l'EBITDA, est-ce une erreur ? Ensuite, nous sommes en N à 92 %. Quelle est la différence ?

Mme LOTH : Il est préférable d'analyser les montants plutôt que les pourcentages, car les pourcentages appliqués à l'EBITDA sont complexes. En 2024, nous étions à -1,3 million d'euros d'EBITDA et à -4 millions en résultat net.

Au budget, nous avons prévu un résultat d'1 million avec le même chiffre d'affaires, et nous avons réalisé quasiment 2 millions. Nous avons donc fortement progressé par rapport à 2024. Nous travaillons de mieux en mieux, mais ce n'est pas encore suffisant.

Je ne dis pas qu'il faut augmenter les cadences, mais qu'il faut travailler différemment sur les flux afin d'éviter les pertes de temps intermédiaires non productives. Dans l'industrie, on appelle cela les « muda ».

Mme BATHOSSI (CAT) : Concernant les congés payés ?

Mme LOTH : Nous provisionnons.

Mme BATHOSSI (CAT) : C'est bien de provisionner, mais pouvez-vous nous indiquer le nombre total de congés payés ? Certaines personnes n'ont rien reçu. Est-ce clôturé ?

M. DAMERGI : Oui, tous les congés payés liés aux arrêts maladie ont été crédités. Si des salariés contestent les modes de calcul ou ont des questions, ils doivent déposer une réclamation.

Mme BATHOSSI (CAT) : Autre point : vous avez mis en place le système CAP, auquel nous adhérons. Vous dites que les frais de personnel coûtent cher, mais nous constatons que certains salariés, agents de maîtrise ou employés, ont un coefficient supérieur et occupent un poste inférieur. Je ne suis pas favorable à une augmentation des cadences ; il faut repositionner les salariés.

Mme CHABANE : Je vous avais indiqué que nous travaillions sur ce sujet.

Mme BATHOSSI (CAT) : Si ce problème n'est pas réglé, cela finira en contentieux devant les tribunaux. Si vous assainissez cette situation, vous réaliserez déjà des économies.

M. YATTABARE (SNA-UNSA) : Les conditions de travail sont trop contraintes, il n'y a pas assez d'espace. Que pouvez-vous faire ?

Mme LOTH : Je l'ai indiqué : nous ne parvenons pas encore à financer nos travaux. Si nous améliorons les flux de travail, nous améliorerons mécaniquement les conditions de travail.

Des travaux de modernisation sont indispensables à la laverie, car les services vétérinaires ne validaient plus l'autorisation d'exercer. Ces travaux doivent être réalisés en parallèle de l'exploitation.

Je vous demande donc de faire preuve d'indulgence pendant cette période. L'objectif est d'améliorer durablement les conditions de fonctionnement de l'entreprise. Ce n'est pas simple, mais dans six mois nous serons satisfaits de constater la modernisation de notre outil de travail. C'est nécessaire pour être plus performants et préserver nos emplois.

Si demain nous sommes trop chers et que nos clients partent ailleurs, vous nous reprocherez de ne

pas avoir agi. Aujourd'hui, nous agissons.

Mme BASTIDE (SLICA) : Il a fallu attendre que le bâtiment se dégrade fortement pour lancer les travaux. Il est très ancien. C'est tardif. Nous demandons simplement une petite prime pour les salariés.

Mme LOTH : Tout le monde ne fournit pas les mêmes efforts.

M. YATTABARE (SNA-UNSA) : Je travaille à la laverie, je connais la réalité. Il y a un véritable manque d'espace.

Mme KURAK (CGT) : C'est à vous et au CSE de prendre cette décision, c'est prévu dans la convention. J'imagine que cela sera aussi discuté au siège.

Mme LOTH : La CCNTA définit précisément les notions d'insalubrité et de travaux pénibles. Nous ne sommes pas dans ce cadre. Il s'agit uniquement de travaux de rénovation.

M. AURORE (CGT) : Cela impacte malgré tout tous les salariés.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Économiquement, verrons-nous une amélioration en 2026 ?

Mme LOTH : Les travaux entraînent mécaniquement une baisse d'activité et des désorganisations temporaires, ce qui génère un surcoût. Tant que nous serons en phase de travaux et que nos réorganisations ne compenseront pas suffisamment ces effets, il n'y aura pas d'amélioration nette avant la fin des travaux.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Quelle est la motivation donnée aux salariés ?

Mme LOTH : La préservation de leur emploi. Vous devriez poser la question aux salariés de OAT qui ont perdu leur entreprise.

M. BRANCHARD (CGT) : Puisque vous évoquez OAT, pourquoi les 354 salariés sont-ils répartis sur EFS ?

Mme LOTH : Je ne sais pas.

M. BRANCHARD (CGT) : Pourquoi ont-ils l'obligation d'aller à EFS et non de venir à Servair, alors qu'ils le souhaiteraient ?

Mme LOTH : C'est une décision stratégique de SERV AIR.

M. BRANCHARD (CGT) : Ils doivent accepter ou être licenciés. Expliquez-moi également pourquoi les 8 cadres de OAT seraient affectés à Servair Paris alors que Servair est déjà complet.

Mme LOTH : C'est faux. Il ne s'agit pas de 8 cadres.

M. AURORE (CGT) : Vous nous demandez de l'indulgence. En avez-vous fait preuve ?

Mme LOTH : Oui.

Mme CHABANE : Remettre du cadre ne signifie pas manquer d'indulgence.

4. Information sur la situation de l'emploi du 4eme trimestre de l'année 2025

Mme CANETE présente le document.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Je constate qu'un adjoint a été promu en décembre. Pouvez-vous nous préciser dans quel service cela s'est fait ?

Mme CANETE : Il ne s'agit pas d'une promotion. C'est simplement une transposition administrative qui n'avait pas été effectuée auparavant. La situation a été régularisée. Normalement, tout est désormais conforme.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Je ne pense pas que tout soit conforme concernant les adjoints experts. Certaines personnes sont encore en attente pour accéder au poste d'adjoint expert.

Mme LOTH : Ce n'est pas lié à la transposition. Si certaines personnes sont en attente, c'est parce qu'elles ont un parcours en cours.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Certaines personnes sont adjoints depuis un an et demi et attendent toujours leur passage au statut d'adjoint expert.

Mme LOTH : Dans ce cas, envoyez un message à Laurence pour nous expliquer précisément la situation afin que nous puissions l'examiner.

M. SAUPE (SLICA) : Une nouvelle ligne est apparue dans la rubrique des sorties, concernant les « licenciements pour faute grave ». Cette mention n'apparaissait pas auparavant et cela suscite des interrogations de notre part.

Mme LOTH : La société évolue. Si nous voulons réduire nos frais de main-d'œuvre, nous ne pouvons pas continuer à conserver des personnes qui ne font pas leur travail.

M. SAUPE (SLICA) : Dans le passé, ce n'était pas la pratique.

Mme BATHOSI (CAT) : Comment définissez-vous les personnes qui ne font pas leur travail ?

Mme LOTH : Il existe une fiche de tâches avec des critères simples : « fait » ou « pas fait ». Arriver à l'heure, pointer correctement, ne pas consommer d'alcool, ne pas fumer de marijuana. Ce sont des bases. Une personne qui respecte ces règles et accomplit correctement ses missions obtient une évaluation supérieure.

M. DAMERGI : Faire son travail et respecter son contrat ne signifie pas être exemplaire. C'est simplement respecter ses obligations professionnelles.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Concernant les sorties, nous constatons des départs réguliers à la retraite ainsi que des démissions. Nous observons également des cas d'inaptitude liés à l'usure professionnelle, ce qui conduit à des fins de contrat pour inaptitude.

Mme LOTH : L'inaptitude n'est pas pas uniquement liée aux conditions de travail. Il est aussi nécessaire de moderniser nos méthodes de manutention. Nous ne nous sommes pas encore pleinement penchés sur ce sujet. Après les travaux de la laverie, il faudra travailler sur l'ergonomie

des postes.

Par exemple, dans le secteur du transport, nous avons étudié plusieurs pistes. Nous avons mandaté plusieurs cabinets spécialisés pour rechercher des solutions techniques, mais nous n'avons pas trouvé de réponse pleinement satisfaisante à ce stade.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Qu'en est-il des exosquelettes ?

Mme LOTH : En matière d'organisation du travail, l'exosquelette est adapté aux tâches répétitives et mono-gestes. En revanche, il n'est pas forcément approprié pour les chauffeurs dont l'activité est plus variée et nécessite de nombreux mouvements différents.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Il serait peut-être pertinent de profiter des travaux en cours pour améliorer les conditions de travail. Dans le secteur du transport, les charges restent lourdes. Il faudrait envisager une discussion avec Air France afin de réduire certains poids, notamment les liquides, les bouteilles de vin ou les armoires à eau.

Mme LOTH : Vous avez raison sur le principe. Toutefois, lorsque nous abordons ce sujet avec eux, ils ne se sentent pas concernés par cette problématique.

Mme BATHOSSI (CAT) : Je souhaite revenir sur la question des charges dans le transport. À l'époque de Servair 2, des améliorations avaient été mises en place concernant les armoires. Les bouteilles d'eau désormais présentes dans les armoires en classe J résultent de ces travaux.

Il est encore possible d'améliorer la situation. Il faudrait revoir l'organisation au niveau des logements. Parfois, on nous remet des armoires d'eau pleines à l'avant, alors qu'il y en a presque vides à l'arrière.

Mme LOTH : Si cette organisation est appliquée, c'est principalement pour répondre aux besoins des hôtesses.

Mme BATHOSSI (CAT) : Cependant, cela génère des dysfonctionnements. Les équipes travaillent en permanence sous tension. C'est Servair qui est pénalisée dans son activité, tandis qu'Air France n'est pas impactée.

Je souhaite aborder un deuxième point : pouvez-vous envisager le recrutement d'un ergonome ? Avec les travaux en cours, les conditions de travail vont évoluer. L'intervention d'un spécialiste pourrait nous aider à nous adapter aux nouvelles organisations et aux nouveaux postes.

Je pense qu'une telle démarche permettrait d'améliorer les conditions de travail et d'apaiser le climat social. Nous avons déjà eu recours à ce type d'accompagnement par le passé.

Mme LOTH : Je prends note de votre proposition. Nous allons étudier ce sujet.

M. TRAORE (CAT) : au niveau du transport, je souhaite revenir sur les difficultés que nous rencontrons dans le service. Nous avons déjà signalé ces problèmes à plusieurs reprises, mais aucun changement concret n'a été constaté. Sur les plans de chargement, notamment avec les échelles ou les grands chariots, nous nous retrouvons régulièrement avec des charges lourdes à manipuler. Vous savez très bien que cela implique de nombreuses manutentions successives et que cela pèse physiquement sur les équipes.

Mme LOTH : Je vous ai proposé un projet pour éviter ce type de situation et vous l'avez refusé.

M. TRAORE (CAT) : Vous savez bien que ce projet était impossible à mettre en œuvre dans les conditions actuelles. Dans chaque service, les salariés se plaignent de ces contraintes. La répétition des manipulations peut conduire à des accidents liés au port de charges lourdes.

Mme LOTH : Pour moi, il s'agit avant tout d'un problème de rigueur. Si une personne effectue mal son travail en amont, cela alourdit la charge de travail de la personne suivante. Et je constate un manque de rigueur global dans ce centre, quel que soit le flux concerné. L'économat Air France me signale ces problèmes quotidiennement et m'envoie des photos pour illustrer les dysfonctionnements.

M. TRAORE (CAT) : Dans ce cas, l'économat peut communiquer les numéros de vol concernés, ce qui permettra d'identifier précisément les équipes ou les chauffeurs responsables des erreurs.

Mme LOTH : C'est déjà ce que nous faisons.

M. TRAORE (CAT) : Lorsque l'économat constate du matériel sale, il le dépose dans les couloirs. Or, nous manquons déjà de place pour stocker les autres trolleys, ce qui crée un encombrement supplémentaire.

Mme LOTH : Si le matériel est mal positionné, c'est qu'il a été mal rangé dès le départ.

M. TRAORE (CAT) : Dans ce cas, il faut appeler les chauffeurs concernés pour leur signaler l'erreur et corriger la situation.

Mme LOTH : Nous leur avons déjà rappelé ces consignes à dix reprises. Que devons-nous faire ensuite si les rappels ne suffisent pas ?

Mme BATHOSI (CAT) : Les procédures ne sont peut-être pas adaptées non plus.

M. DIAWARA (FO) : En général, lorsque ces problèmes surviennent, il s'agit d'un nouveau salarié sur le vol ou d'un intérimaire. Si vous vérifiez le numéro du vol, vous constaterez que ce sont souvent ces profils-là.

M. DELAYGUE (CFE-CGC) : Concernant les entrées et sorties, nous avons perdu une collègue décédée en décembre et cela n'apparaît pas sur le tableau.

Mme CANETE : La mise à jour a été effectuée sur janvier, son départ apparaîtra donc dans le tableau de janvier.

M. BRANCHARD (CGT) : Sur le nombre de salariés mis à disposition, la mention « MAD de Servair vers autre centre » n'est pas très claire. S'agit-il de salariés de Servair Paris envoyés dans d'autres centres ?

Mme CANETE : Oui, ce sont des salariés de Servair Paris mis à disposition dans d'autres établissements.

M. BRANCHARD (CGT) : Cela signifie qu'ils ne sont plus Servair ?

Mme LOTH : Ils restent salariés de Servair Paris, mais leur temps de travail est refacturé.

Mme CANETE : Par exemple, une salariée Servair Paris est mise à disposition à OAT depuis plusieurs années. Elle reste rattachée administrativement à Servair Paris et doit prochainement revenir. Cette situation dure depuis plusieurs années.

Mme LOTH : Il s'agit d'une cuisinière, je la connais personnellement.

M. BRANCHARD (CGT) : Concernant les ajusteurs, ils étaient 58 et passent à 56 en décembre. Y a-t-il eu des sorties ?

Mme CANETE : Il y a eu une titularisation sur un autre poste et un départ. Ils sont donc sortis des effectifs d'ajusteurs. Ils étaient 58 en octobre, un est sorti en novembre et un autre en décembre.

M. BRANCHARD (CGT) : A quel niveau les retrouve-t-on ?

Mme CANETE : Ils conservent la qualification d'ajusteur mais sont affectés au transport.

M. BRANCHARD (CGT) : Cela fait donc quatre personnes en tout ? En décembre, on compte 132 chauffeurs poids lourds. Qui est le quatrième ?

Mme CANETE : Un salarié a été reclassé et il y a eu des réintégrations indiquées dans les entrées. Sur la feuille des sorties, cela apparaissait dans le service transport. Dans ce service, il peut s'agir d'entrées ou de sorties d'ajusteurs ou de chauffeurs.

M. BRANCHARD (CGT) : Si je comprends bien, nous avons des ajusteurs et des chauffeurs dans le transport. Nous passons de 58 à 56 ajusteurs, avec quatre sorties. En parallèle, nous comptons deux entrées, un CDI et une mobilité.

Mme CANETE : Il faut aussi prendre en compte les conducteurs qualifiés affectés au transport.

M. BRANCHARD (CGT) : Pourtant, il nous avait été indiqué que nous étions en situation de saturation. Il avait été expliqué que les salariés de OAT ne pourraient plus venir à Servair Paris et qu'ils seraient orientés uniquement vers les postes CFS.

Mme LOTH : Les salariés de OAT intégrés à Servair Paris sont des personnes dont la mobilité a été actée bien avant la liquidation. Les contrats ont été signés avant la procédure collective. Il s'agissait de volontaires sollicités dès juin 2025, sans lien avec la situation actuelle. Nous avons eu une dizaine de volontaires, ce sont les seuls qui ont intégré le centre.

M. BRANCHARD (CGT) : Les salariés espéraient pouvoir rester dans leur centre. S'ils avaient su que le site allait fermer, il y aurait peut-être eu davantage de volontaires.

Mme LOTH : Chacun entend les informations selon sa propre perception.

M. BRANCHARD (CGT) : Jusqu'à quelle date pouvaient-ils se porter volontaires ?

Mme LOTH : Avant le redressement judiciaire, probablement jusqu'en septembre 2025, mais je ne peux pas confirmer la date exacte.

M. BRANCHARD (CGT) : Après le redressement judiciaire, ils n'ont plus vraiment le choix.

M. BILON : Ils ont le choix d'accepter ou de refuser.

M. BRANCHARD (CGT) : Accepter implique des conditions de vie extérieures à prendre en compte.

Mme LOTH : Cela reste préférable au chômage.

M. BRANCHARD (CGT) : Vous ne pourrez pas trouver 354 logements autour de Roissy. La procédure

était-elle déjà engagée en décembre ?

Mme LOTH : Les contrats étaient signés avant le redressement judiciaire, avec une date d'entrée postérieure. En dehors des 13 personnes volontaires, il n'y en avait pas d'autres.

Mme IVAVA (CAT) : Concernant le désordre dans les services, il faudrait revoir l'organisation des équipes et l'affectation des salariés aux postes. À l'économat, nous constatons des codes qui ne correspondent plus à la réalité. Il serait utile de former les personnes chargées de constituer les équipes.

Mme LOTH : Je prends note de ce point.

Mme BATHOSSI (CAT) : Vous évoquez une mauvaise organisation du travail et des sanctions envers les salariés. Cela donne le sentiment que vous vous désengagez des responsabilités hiérarchiques. Il y a des chefs d'équipe et des chefs de service. L'efficacité que vous exigez des salariés doit aussi être demandée à la hiérarchie. Vous dirigez l'entreprise, nous sommes là pour vous accompagner.

Mme LOTH : C'est noté. Si l'on compare 2024 et 2025, nous constatons tout de même une amélioration globale.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Serait-il possible d'ajouter des éléments dans le prochain document, notamment sur l'impact en matière de pénibilité et sur les actions de prévention associées ?

Mme CHABANE : Les discussions débuteront en février, nous attendons l'ouverture de la négociation. Nous prenons néanmoins le point.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : concernant les retours de mise à disposition vers Servair Paris, je constate une variation en décembre. Pouvez-vous confirmer s'il y a eu des retours et combien ?

Mme LOTH : Oui, deux personnes sont revenues sur la période.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Vous confirmez donc que deux salariés sont revenus. Ils expriment aujourd'hui un sentiment de démotivation. Y a-t-il eu un retour des ressources humaines ? Lorsqu'ils sont partis en mise à disposition, ils avaient pris un engagement professionnel et occupaient un poste de niveau supérieur. Aujourd'hui, ils doivent reprendre leur poste initial.

Mme CANETE : Dans toute mise à disposition, il est clairement indiqué que le retour s'effectue sur un poste équivalent à celui occupé initialement. Toutefois, l'expérience acquise pourra leur être bénéfique.

Mme LOTH : J'entends leur ressenti.

M. DAMERGI : Cela est mentionné dans l'avenant contractuel, ils en avaient connaissance.

Mme CHABANE : Ils peuvent également répondre à des appels d'offres internes, le dispositif est encadré.

M. BRANCHARD (CGT) : Des salariés partis en mise à disposition vers d'autres centres ont été sollicités pour former des équipes là-bas. Certains ont ensuite souhaité revenir d'eux-mêmes, mais il leur a été indiqué que leur poste n'était plus vacant.

5. Information et consultation sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée de Madame Véronique LAVILLE, membre titulaire du CSE Servair Paris

M. DAMERGI fait lecture de la note d'information consultation du CSE concernant l'exposé de la situation de la salariée.

M. DAMERGI : Madame Véronique LAVILLE est âgée de 60 ans. Sur la date d'entrée il y aurait une petite coquille mais *a priori* l'année serait bonne.

Mme Véronique LAVILLE confirme.

M. DAMERGI : L'ancienneté de Mme LAVILLE est de 27 ans et 6 mois. Mme LAVILLE a exprimé le souhait de quitter l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Elle a été embauchée par Servair le 12 juillet 1998 par contrat indéterminé. Elle occupait en dernier lieu le poste de technicienne supérieure ressources humaines, coefficient 270, statut agent de maîtrise. A la suite de plusieurs échanges, Madame LAVILLE a sollicité la rupture conventionnelle de son contrat de travail. A la suite de sa demande, Mme LAVILLE a été invitée par courrier du 4 décembre 2025 à un entretien devant se tenir le 12 décembre 2025 avec Madame CHABANE, Responsable en relations sociales. Le courrier précisait la possibilité pour Madame LAVILLE de se faire assister par une personne de son choix lors de cet entretien, appartenant au personnel de l'entreprise, conformément à l'article L. 1237-12 du Code du travail. Lors de l'entretien du 12 décembre 2025, Madame LAVILLE s'est présentée seule. Au cours de cet entretien, il a notamment été rappelé à Madame LAVILLE les conséquences d'une rupture conventionnelle, les différentes étapes de la procédure et notamment les conditions dans lesquelles elle pouvait exercer son droit de rétractation, l'obligation de consulter le CSE sur ce projet, l'obligation que l'Inspection du travail autorise la rupture conventionnelle et le plafond de l'indemnité conventionnelle.

La rupture du contrat de travail ne pourra être effective qu'à compter du lendemain de l'autorisation par l'Inspection du travail.

Compte tenu de son mandat, l'avis du CSE est requis sur ce projet de rupture conventionnelle. C'est sur ce point que nous demandons votre avis aujourd'hui. Une fois cela fait nous convoquerons Madame LAVILLE à un nouvel entretien afin de signer le formulaire de rupture conventionnelle. Au lendemain de la signature, un délai de rétractation d'une durée de quinze jours calendaires permettra à l'une ou l'autre des parties de revenir sur sa décision. A l'issue du délai de rétractation de quinze jours calendaires, nous demanderons l'autorisation à l'Inspection du travail. Et une fois l'autorisation donnée, le contrat de travail à durée indéterminée de Madame LAVILLE sera rompu.

Mme LAVILLE (SLICA) : Je souhaite préciser que cette décision est personnelle, je n'ai pas été forcée de la prendre. C'est moi qui ai entamé les démarches, tout a été fait dans l'ordre et dans le respect des procédures.

Mme BATHOSSI (CAT) : Comment cela se passe-t-il quand une titulaire quitte le CSE ? Y a-t-il un remplaçant ? Le suppléant est-il remplacé ?

Mme CHABANE : Non, l'organisation syndicale prend cette décision. Si un suppléant n'est pas disponible, il convient de passer au suppléant situé en-dessous.

Mme BATHOSSI (CAT) : Aucun règlement ne s'applique sur ce point lorsqu'il n'y a pas de suppléant ?

Mme CHABANE : La règle se trouve dans le Code du travail.

Les élus expriment communément leur bienveillance à l'égard de cette demande de rupture conventionnelle exprimée par Madame Véronique LAVILLE.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Les salariés peuvent-ils demander une rupture conventionnelle (RCI) ?

Mme CHABANE : Ils établissent un courrier et manifestent leur volonté. Ils peuvent ensuite être reçus lors d'un entretien.

Il est procédé à un vote à bulletin secret, suivi d'un dépouillement :

Le nombre total de votants est de 21.

L'issue du vote tenu à bulletin secret est la suivante :

- 17 votes pour,
- 4 votes contre,
- 0 abstention.

Le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée de Madame Véronique LAVILLE, membre titulaire du CSE Servair Paris, est adopté à la majorité des votes exprimés.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Madame LAVILLE peut-elle voter ?

M. DAMERGI : Oui.

Mme CHABANE : Il convient de dissocier la salariée de l'élue.

6. Vote sur le projet de règlement intérieur du Comité social et économique (à la suite de la présentation faite lors du CSE extraordinaire du 13 octobre 2025)

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Je demande le report de ce point afin que nous puissions travailler avec l'ensemble des élus et examiner le sujet en détail, dans l'objectif d'y apporter des correctifs si cela s'avère nécessaire. Il me paraît important que nous ayons le temps d'échanger entre nous avant toute validation définitive.

Mme BATHOSSI (CAT) : En principe, un règlement intérieur du CSE, établi après l'installation de l'instance, doit être élaboré en concertation avec l'ensemble des élus. Or, à ce jour, nous ne disposons toujours pas des comptes antérieurs à l'installation. Il n'y a pas de transparence financière suffisante. Nous sommes à environ huit mois des prochaines élections et nous n'avons toujours pas de visibilité claire. Nous ignorons précisément de quoi vous avez hérité et quelle est la situation financière et comptable exacte du CSE.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Une expertise comptable est prévue. Elle devrait être réalisée prochainement, peut-être dès le mois prochain. L'idée est de repartir sur des bases saines, comme une page blanche. L'expert-comptable viendra présenter ses conclusions en février ou en mars, ce

qui permettra à chacun d'avoir une vision claire et partagée de la situation.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Vous indiquez que le règlement intérieur sera conçu avec les élus. Concrètement, quelle méthode envisagez-vous pour travailler ensemble sur ce document ?

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Je vous invite à proposer une réunion de travail dédiée afin que nous puissions avancer collectivement sur le contenu et la rédaction.

Mme CHABANE : Je précise qu'il ne s'agit pas d'une réunion à l'initiative de la Direction. En conséquence, le temps consacré à cette réunion relèvera des heures de délégation des élus.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Pour ma part, je suis disponible entre le 9 et le 13 février. Nous pouvons convenir d'une date sur cette période.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Chaque organisation peut travailler de son côté sur des propositions. Lors de la prochaine réunion, si nous sommes d'accord sur une version commune, il suffira alors de la valider formellement.

7. Information en vue de la consultation sur la perte du marché American Airlines et ses conséquences sociales en matière de santé, sécurité et conditions de travail en matière environnementale

M. SAUPE (SLICA) : Est-ce que nous pouvons faire les deux ?

Mme CHABANE : Juridiquement, c'est possible. Le document vous a été transmis lundi et, à compter de cette date, vous disposez d'un délai de 15 jours pour rendre votre avis. Vous pouvez également décider de rendre votre avis aujourd'hui si vous l'estimez possible. Le délai court à partir de lundi et s'achève donc quinze jours plus tard.

M. SAUPE (SLICA) : Nous n'avons pas encore le retour de Newrest. Il serait préférable d'attendre leur réponse afin d'avoir une vision complète de la situation avant de nous prononcer. À réception de leur position, nous pourrions formuler un avis plus éclairé.

M. BILON : Nous entendons votre remarque. Toutefois, la consultation du CSE n'aura pas d'impact sur la suite de la procédure, quelle que soit la réponse de Newrest. Le calendrier reste contraint.

Mme LOTH : J'ai adressé un courrier à Newrest avant-hier et nous sommes actuellement en attente de leur réponse officielle.

Mme LOTH partage le courrier transmis à Newrest avec le secrétaire du CSE, M. SRI SATTYA.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) procède à la lecture du courrier afin que chacun en prenne connaissance.

Mme LOTH : Comme vous l'avez compris, nous avons perdu le marché American, qui représentait un chiffre d'affaires de 8,8 millions d'euros. Dans ce contexte, nous proposons d'appliquer l'article L.1224-1 du Code du travail. Il s'agit d'un dispositif d'ordre public, protecteur des salariés, qui s'applique lorsque l'activité est reprise par un concurrent. Ce mécanisme encadre le transfert des contrats de travail lorsque les conditions légales sont réunies.

Mme BATHOSSI (CAT) : Concrètement, qu'est-ce que l'entreprise y gagne ?

Mme LOTH : L'objectif est de transférer les effectifs directement affectés à cette compagnie. Sur 53 salariés concernés par le périmètre, 21 ont été identifiés comme étant dédiés à l'activité American. Par exemple, un chef d'équipe à l'Economat travaille uniquement sur American. Dans ce cas, il entre dans le champ d'application du dispositif.

Une fois la procédure enclenchée, deux hypothèses se présentent. Soit Newrest nous répond qu'ils ne relèvent pas de la CCNTA et refusent le transfert. Soit ils acceptent. En cas d'acceptation, le salarié deviendrait salarié de Newrest à compter du 10 mars. Il ne serait plus rattaché à Servair Paris. C'est le mécanisme prévu par l'article L.1224-1.

Nous pensons néanmoins que Newrest pourrait refuser. Dans cette hypothèse, nous réfléchissons déjà à des solutions de repositionnement interne. Un marché concernant les salons vient de s'ouvrir et nous l'avons remporté. Cela pourrait constituer une opportunité de reclassement, notamment parce que les coefficients sont équivalents. Toutefois, cela suppose d'échanger avec les salariés concernés et d'obtenir leur accord sur un nouveau positionnement. Si Newrest refuse le transfert, il faudra procéder à des reclassements internes.

M. ROSSELOT (SLICA) : Est-ce que le transfert concernerait également les salariés ayant des restrictions médicales ?

Mme LOTH : Oui. Exclure ces salariés constituerait une discrimination. Le dispositif s'applique à tous les salariés remplissant les critères d'affectation à l'activité transférée.

M. BILON : L'article L.1224-1 est d'ordre public, il s'impose donc si les conditions sont réunies. La CCNTA prévoit également ce type de situation, notamment dans son annexe 6. Cependant, Newrest n'est pas signataire de la CCNTA.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Ils relèvent pourtant de la CCNTA, mais ils ne l'appliquent pas.

Mme LOTH : Dans ce cas, pourquoi votre organisation syndicale ne les contraint-elle pas à l'appliquer ? Ils n'appliquent pas les augmentations salariales annuelles prévues par la CCNTA. Dès que nous recevrons la réponse de Newrest, nous vous la communiquerons immédiatement ainsi qu'aux salariés concernés.

Mme KURAK (CGT) : Ne serait-il pas préférable d'attendre la réponse de Newrest avant de poursuivre ?

Mme CHABANE : Nous sommes tenus de consulter le CSE sur ce projet. Les délais sont contraints, puisque la perte effective du marché interviendra le 10 mars. Nous devons donc avancer dans le respect du calendrier légal.

M. DIAWARA (FO) : Si Newrest accepte le transfert, existe-t-il des règles spécifiques encadrant la procédure ?

Mme LOTH : La condition essentielle est de démontrer que les salariés étaient effectivement affectés de manière dédiée à l'activité American. C'est ce critère qui fonde l'application du dispositif.

M. BILON : Les salariés transférés conservent l'ensemble de leurs avantages individuels acquis. L'entreprise d'accueil dispose d'un délai de 15 mois pour négocier un éventuel accord de substitution.

Mme CHABANE : Ensuite, elle dispose encore de trois mois supplémentaires pour renégocier si nécessaire.

M. BILON : Dans l'hypothèse où Newrest refuserait le transfert, nous analyserons chaque situation individuellement afin de proposer un repositionnement au sein de Servair. Il est important d'adopter une attitude responsable et de rassurer les salariés concernés pendant cette période d'incertitude.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Quel est l'impact réel pour l'entreprise en termes financiers ?

Mme LOTH : La perte représente environ 8 millions d'euros, soit 4,8 % du chiffre d'affaires. American constituait le deuxième client de Servair après Air France.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Le gain du marché des salons permettra-t-il de compenser cette perte ?

Mme LOTH : Non, il ne compensera pas intégralement la perte financière. En revanche, il offrira des possibilités concrètes de repositionnement pour certains salariés concernés par la perte du marché American.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Fin mars, les longs courriers arrivent sur Roissy. Est-ce que notre centre va absorber cette activité liée aux longs courriers ? Avons-nous la capacité opérationnelle et humaine pour intégrer cette charge supplémentaire ?

Mme LOTH : Il faudra examiner les qualifications des salariés concernés et vérifier si elles correspondent à nos besoins réels en fonction de l'activité. C'est précisément pour cette raison que nous allons étudier les possibilités de repositionnement en tenant compte des besoins opérationnels du centre. Nous devons aligner les compétences disponibles avec les exigences de l'activité.

M. BRANCHARD (CGT) : Nous avons le sentiment que les tarifs ont été volontairement augmentés afin de pousser American vers la sortie.

Mme LOTH : Ce n'est pas exact. Vos salaires ont augmenté. Or, les tarifs facturés à la compagnie n'avaient pas évolué depuis 2018. Il était donc nécessaire d'ajuster les prix pour tenir compte de l'augmentation des coûts, notamment salariaux.

M. BRANCHARD (CGT) : Pourquoi GateGroup a-t-il décidé de se séparer d'American uniquement en France ?

Mme LOTH : La principale différence réside dans le Code du travail et le niveau des charges sociales. Le cadre réglementaire et social en France n'est pas comparable à celui des États-Unis, ce qui impacte directement les coûts d'exploitation.

M. BRANCHARD (CGT) : Vous avez importé des camions américains qui ne sont pas adaptés aux conditions de travail en France. Aujourd'hui, 53 personnes travaillent en bas et ne savent pas ce qu'il va advenir de leur situation ni où elles seront affectées.

Mme LOTH : Si certains chefs de service ont anticipé une éventuelle réponse de Newrest, on ne peut pas leur reprocher d'avoir préparé des hypothèses de travail. Cela signifie simplement que nous envisageons des solutions de repositionnement pour les salariés concernés.

M. BRANCHARD (CGT) : Mais il s'agit pour certains de postes occupés en tant que « faisant fonction ».

Mme LOTH : Il faut des postes titulaires pour sécuriser les situations. Nous allons analyser précisément les besoins et approfondir cette question. À l'issue de cette réunion, je demanderai aux chefs de service de recevoir individuellement les salariés concernés afin de les rassurer. Si Newrest refuse le transfert, nous travaillerons à leur reclassement et à leur repositionnement dans les meilleures conditions possibles.

M. BRANCHARD (CGT) : Parmi ces postes, nous avons des ajusteurs et des superviseurs. Concrètement, vous envisagez de les reclasser où ?

Mme LOTH : Nous devons d'abord analyser les postes disponibles et les besoins réels. Nous n'avons pas encore arrêté de solution définitive.

M. BRANCHARD (CGT) : Et concernant Air Sénégal, qui n'a actuellement pas le droit de voler, comment allez-vous gérer les salariés affectés à cette compagnie ?

Mme LOTH : Il n'existe pas d'équipe dédiée uniquement à Air Sénégal.

M. BRANCHARD (CGT) : Pourtant, il y a des superviseurs chargeurs et des ajusteurs affectés à Air Sénégal. Aujourd'hui, il existe un service appelé « transport » qui regroupe les salariés intervenant sur différentes compagnies.

Mme LOTH : Les salariés intervenant sur Air Sénégal n'y consacrent pas leur activité principale. Ils travaillent également sur d'autres compagnies, comme au montage par exemple.

M. BRANCHARD (CGT) : L'ensemble du personnel concerné représente 53 personnes. Où allez-vous les repositionner ?

Mme CHABANE : Nous n'en sommes pas encore à ce stade. Nous avons conscience de l'enjeu et nous travaillons en anticipation afin d'identifier des solutions adaptées.

M. BRANCHARD (CGT) : Vous nous avez indiqué précédemment que 53 personnes allaient être remplacées.

Mme CHABANE : Non, il ne s'agit pas de 53 mais de 21 personnes identifiées comme exclusivement dédiées.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Lors du rachat par GateGroup, il avait été évoqué une stratégie dite « multi-escales ». Aujourd'hui, on nous explique que cela coûte trop cher.

Mme LOTH : Je ne dispose pas d'éléments précis sur ce dossier « multi-escales ». Toutefois, chaque centre qui gère une escale doit être rentable. Une organisation multi-escales ne peut fonctionner que si chaque entité atteint un équilibre économique.

M. BRANCHARD (CGT) : Qu'est-ce qui empêche les salariés de Servair de continuer à assurer certaines missions, comme la supervision, pour le compte de Newrest ? À l'époque de Servair 2, des chauffeurs poids lourds étaient spécifiquement affectés à certains vols.

Mme LOTH : Newrest est une entreprise distincte. Nous ne pouvons pas organiser une prestation interne comme si nous appartenions à la même structure.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Pouvez-vous nous confirmer qu'il n'y aura aucun licenciement si Newrest refuse le transfert ? Est-ce que l'ensemble du personnel sera reclassé ?

Mme LOTH : Les salariés seront reclassés s'ils acceptent le repositionnement que nous leur proposerons.

M. DIAWARA (FO) : En cas de repositionnement, y aura-t-il un avenant au contrat de travail ?

Mme CHABANE : Oui, puisqu'il s'agira d'un changement administratif et éventuellement d'affectation.

M. BILON : Il existe deux hypothèses :

- Première hypothèse : application de l'article L.1224-1 si Newrest accepte le transfert. Dans ce cas, les contrats de travail sont transférés automatiquement.
- Deuxième hypothèse : Newrest refuse. Dans ce cas, nous nous engageons à étudier chaque situation individuellement afin de proposer un repositionnement au sein de l'entreprise.

Si un salarié refuse le repositionnement proposé, l'entreprise pourra être amenée à engager une procédure de licenciement. Selon le nombre de refus, il pourrait s'agir d'un licenciement individuel ou collectif. À ce stade, nous attendons la réponse officielle de Newrest. En parallèle, nous travaillons et nous rassurons les salariés. Il existe des conséquences économiques, sociales et également en matière de santé et de sécurité.

Dans notre communication, nous devons adopter un discours clair et responsable afin d'éviter d'augmenter inutilement le niveau de stress. J'insiste sur le fait qu'une ligne d'écoute est disponible en permanence pour les salariés. Nous porterons également une attention particulière aux risques psychosociaux et procéderons, si nécessaire, à une mise à jour de l'évaluation des RPS. Nous devons collectivement faire preuve de responsabilité.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Parmi les salariés concernés, y a-t-il des salariés protégés ? Et quelle serait la procédure applicable en cas de transfert ?

Mme CHABANE : Il y a un salarié protégé parmi les personnes concernées.

M. BILON : La procédure applicable est identique à celle prévue pour tout salarié protégé dans le cadre d'un transfert ou d'une modification de situation.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Cela implique-t-il une validation par l'inspecteur du travail ?

M. BILON : Si cette hypothèse devait se confirmer, il conviendrait effectivement de respecter les règles spécifiques applicables aux salariés protégés, notamment l'autorisation administrative requise. Toutefois, à ce stade, nous n'en sommes pas encore là.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Les salariés concernés ont-ils déjà été reçus en entretien individuel ?

M. BILON : Dans l'ordre de l'information-consultation, nous devons d'abord passer par le CSEC, puis par le CSE et les élus, avant d'informer individuellement les salariés. À compter d'aujourd'hui, nous allons engager une démarche plus active auprès de chaque personne concernée. Mais non, il n'y a pas encore eu d'entretien individuel, puisque nous devons commencer par vous.

Mme LOTH : Effectivement, ils n'ont pas encore été reçus, car la priorité était d'informer les instances représentatives du personnel.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Nous parlons de 21 personnes. Il peut aussi y avoir des ruptures conventionnelles, pas uniquement des licenciements. Et je doute que Newrest reprenne des salariés

sans tenir compte des compétences.

M. BILON : Nous avons pris l'engagement de recevoir individuellement toutes les personnes concernées.

Mme KURAK (CGT) : Vous évoquez 2,9 équivalents temps plein en superviseurs concernés. Pourtant, l'été dernier, American représentait jusqu'à huit superviseurs dédiés, avec quatre postés par jour. Depuis un an et demi, nous cherchons à nous réorganiser. American concernait principalement des superviseurs clients. Or, le matin, nous n'avons qu'une seule compagnie, Vietnam, le reste de l'activité étant concentré le soir. Dès que nous avons eu les premières informations, nous avons commencé à adapter les effectifs et à former des superviseurs American sur d'autres compagnies en soirée. C'est pour cela que le calcul peut sembler faussé : certaines personnes comptabilisées comme dédiées étaient en réalité en formation.

Mme LOTH : Oui, je comprends votre analyse.

Mme KURAK (CGT) : Par ailleurs, plusieurs salariés sont proches de la retraite. Pourquoi ne pas échanger avec eux pour voir s'ils seraient disposés à partir volontairement, afin de préserver d'autres postes ? Sur NH, Corée ou JAL, nous avons besoin de superviseurs clients en soirée.

Mme BATHOSSI (CAT) : Concernant les 21 personnes, des formations ont effectivement été mises en place pour les positionner sur des vols du soir. Les débuts ont été compliqués, notamment faute d'informations stabilisées. Les deux personnes identifiées pour un éventuel transfert sont-elles déjà pressenties pour partir chez Newrest ?

Mme LOTH : Je préfère ne pas valider ce point aujourd'hui.

Mme BATHOSSI (CAT) : Après échanges avec la supervision, l'armement et les superviseurs chargeurs, je pense qu'il aurait été pertinent de conserver ces compétences plutôt que de les laisser partir.

M. TEBOUL (SNA-UNSA) : J'ai adressé un courrier concernant la convention collective. Avez-vous des éléments à ce sujet ?

Mme LOTH : Si Newrest accepte le transfert, le dispositif s'applique. Nous avons appliqué par le passé l'ancien article L.122-12, aujourd'hui remplacé par le L.1224-1.

M. TEBOUL : S'ils reprennent les salariés, ils les reprennent aux mêmes conditions, mais pour combien de temps ?

Mme CHABANE : Il existe une période dite de survie maximale de 15 mois. En pratique, les entreprises négocient souvent un accord de substitution plus rapidement pour éviter une situation transitoire complexe.

M. BRANCHARD (CGT) : Les camions concernés sont-ils la propriété de Servair ou en location ?

Mme LOTH : Ils appartiennent à Servair.

M. BRANCHARD (CGT) : Seront-ils rachetés ?

Mme LOTH : S'ils sont transférés, oui, à leur valeur résiduelle.

M. BILON : Le dispositif L.1224-1 concerne à la fois le personnel et les moyens nécessaires à l'activité. Le matériel, comme les salariés affectés à l'activité transférée, suit le business.

M. BRANCHARD (CGT) : Si les salariés restent ici, les camions restent aussi ?

Mme LOTH : Oui, c'est un ensemble cohérent.

M. BRANCHARD (CGT) : Cela représenterait quatre poids lourds en moins ?

Mme LOTH : Oui, sauf adaptation éventuelle, par exemple transformer un engin de piste en poids lourd.

M. BRANCHARD (CGT) : Le courrier a été envoyé le 27 janvier. Ont-ils un délai pour répondre ?

M. DAMERGI : Aucun délai légal ne peut leur être imposé.

M. BILON : Dès réception de la réponse de Newrest, nous vous la communiquerons et nous analyserons ensemble les suites à donner.

Mme CHABANE : Un point d'étape sera organisé en février.

M. BRANCHARD (CGT) : Les salariés seront-ils reçus par leur chef de service ou par la Direction ?

Mme CHABANE : Les deux.

M. BRANCHARD (CGT) : Un accompagnement par les organisations syndicales serait souhaitable afin d'éviter qu'ils se sentent mis devant le fait accompli.

Mme LOTH : Chaque salarié pourra solliciter l'organisation syndicale de son choix.

M. DAMERGI : Le salarié a le droit de refuser un entretien sans accompagnement. S'il souhaite être assisté et que le manager refuse cette présence, l'entretien ne se tient pas.

Les élus indiquent qu'ils ne souhaitent pas être consultés en séance sur le véhicule juridique retenu.

Mme BATHOSSI (CAT) : Il ne faut forcer personne à se prononcer si certains sont opposés à la consultation en l'état.

Mme CHABANE : Comme indiqué, un point de situation sera réalisé en février.

Il est procédé à un vote (17 votants) :

- 0 pour
- 8 abstentions
- 9 ne prennent pas part au vote

8. Information générale de l'entreprise

Mme LOTH : Ce mois-ci, nous avons reçu deux visites du client NH/KQ avec un niveau de satisfaction positif. La présentation de JAL s'est également bien déroulée et un contrôle hygiène est prévu

demain. En revanche, le contrôle Moka Air France fait ressortir 88 % de satisfaction sur le food et 92 % sur l'armement, ce qui nécessite une vigilance accrue. L'activité a été impactée par de nombreuses annulations de vols vers les États-Unis, notamment en raison des conditions météorologiques. Nous avons repris l'activité sur Pac Est. La laverie et le quai retour ont été saturés ; je vous remercie pour votre implication malgré des conditions de travail difficiles. Nous déplorons le décès d'un salarié de la brigade froide, la cérémonie aura lieu demain à l'église de Gonesse. L'activité HC sera transférée vers EFS. Ovale Performance interviendra prochainement pour travailler sur les flux de la laverie et l'organisation avec nos équipes. Sur le plan RH, la décision de déménager dans des locaux modulaires a été rendue le 15 janvier. En cas de non-respect, une astreinte de 4 000 euros par jour est prévue. Une audience est en cours suite à la contestation par la CGT de la décision de la DRIEETS concernant l'annulation des élections.

Concernant les travaux : début des installations Algeco la semaine prochaine ; fermeture du parking nord du 2 au 8 février. De ce fait, les PMR utiliseront le parking direction, les cadres iront au parking sud et ADP avec navette et les OS au parking sud. Des travaux ont déjà été réalisés (escaliers, rideaux, chariots, extraction d'air) et d'autres sont prévus (marquages, climatisation, tri déchets, portes coupe-feu, rideaux mezzanine).

M. TRAORE (CAT) : Dans certains services rénovés, notamment la salle transport, aucune amélioration n'est visible.

Mme LOTH : Nous allons examiner la salle de vie transport. Concernant l'organigramme, Monsieur Vincent BILON est arrivé. Amel part prochainement, Yann reprend l'exploitation en attendant l'arrivée du directeur technique, qui supervisera la transformation et maintenance. Florian WAUTERS quittera l'entreprise fin février.

Mme LOTH : Cassandra est partie au siège ; un recrutement est en cours.

La séance est levée à 13 heures 27.

