

Le procès-verbal de la Réunion du Comité Social et Économique

Séance Ordinaire du 19 février 2026

Représentants Direction		Présent	Absent
Mme LOTH	Présidente du CSE	X	
M. BILON	Responsable 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	
	M. SAINTEN	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
CAT	Mme BARTEL	X	Mme IVAVA
CGT	M. BA	X	M. AURORE
CFE-CGC	Mme GALY	X	M. TOURTE
SLICA	M. SAINTEN	X	M. ZEGHOUDI
SNAА-UNSA	Mme N'DIAYE	X	M. MOHAMAD

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

Invités		Présent	Absent
M. COLLET	Directeur Exploitation & Transformation	X	
M. BAH	Responsable Ressources Humaines Opérationnel	X	
Mme BAH	Juriste droit social	X	

ORDRE DU JOUR

1) Présentation du nouvel arrivant : Monsieur Lamine BAH, Responsable Ressources Humaines Opérationnel	4
2) Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 18 décembre 2025	8
3) Consultation sur le projet de mise en place de balances par prélèvement au sein du service Montage, à la suite de l'information de la CSSCT du 13 janvier 2026	9
4) Information sur le projet de massification en fabrication alimentaire	13
5) Information sur le départ de la compagnie Air Sénégal (HC)	19
6) Information et consultation sur le projet de reclassement de Madame Linda MAILLE, salariée déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail	21
7) Information et consultation sur l'impossibilité de reclassement de Madame Najat BOURIMECH, salariée déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail	25
8) Point de situation sur le traitement des effectifs dédiés à la suite de la perte du marché American Airlines	25
9) Information sur la nouvelle procédure de déclaration des heures de délégation à compter du 1 ^{er} mars 2026	28
10) Vote sur le budget prévisionnel du CSE – comptes ASC et fonctionnement – pour l'année 2026	31
11) Information générale de l'entreprise	33

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

1) Présentation du nouvel arrivant : Monsieur Lamine BAH, Responsable Ressources Humaines Opérationnel

Avec Monsieur Emmanuel BROGGI et Monsieur Lamine BAH.

Monsieur BAH commence par se présenter.

M. BAH : Je me présente. Je suis nouvellement arrivé en qualité de responsable ressources humaines opérationnel. J'étais précédemment RRH chez OAT. J'épaulé Vincent BILON et l'objectif est d'être sur le terrain, en contact avec les managers.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Allez-vous remplacer Monsieur BILON ?

M. BAH : Non.

M. SRI SATTYA (Secrétaire du CSE, SLICA) : Est-ce que vous serez plus proche des salariés ?

M. BAH : Oui.

Mme BATHOSSI (CAT) : Est-ce que les élus peuvent s'adresser à M. BAH ?

M. BILON : Vous pouvez vous adresser à M. BAH, car ce sera mon bras droit et nous nous organiserons en conséquence pour être cohérents dans la démarche et le discours. L'idée est de partager les informations ensemble. Je vous invite à lui communiquer vos informations afin que nous en fassions quelque chose. Ce qui importe, c'est que nous fassions quelque chose de ces informations.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Je vous souhaite la bienvenue, M. BAH. C'est une nouveauté pour nous.

Mme N'DIAYE (SNA-UNSA) : Ce poste existe depuis quand ?

M. BILON : Il a été décidé de créer ce poste pour renforcer la présence RH de proximité au sein de l'établissement. L'objectif est que nous soyons plus présents dans l'établissement auprès du personnel non cadre et du personnel encadrant. Notre fonction aujourd'hui est de ne pas rester dans nos bureaux et d'être proches des activités de notre site.

M. BETTAHAR (CGT) : Vous créez des postes pour des maîtrises ou des cadres. Ces personnes viennent-elles de OAT ?

M. BILON : Oui.

M. BETTAHAR (CGT) : Ce serait aussi bien de créer ces postes pour d'autres salariés. Pas uniquement pour de la maîtrise ou de la RH. Pourquoi n'a-t-on pas proposé ces postes notamment à des personnes en DIF depuis quelque temps ?

M. BILON : J'entends les points soulevés. Aujourd'hui, c'est une décision de la Direction générale de renforcer.

M. BETTAHAR (CGT) : Je ne suis pas contre, je n'ai rien contre ces personnes, je tiens à le préciser. Mais pourquoi ne l'avez-vous pas fait avec les personnes de l'économat ou de la laverie, par exemple ?

M. BILON : Nous serons amenés à en reparler.

M. HELVERT (CGT) : Est-ce que vous avez fait une ouverture de poste ? Car c'est un poste qui a été créé.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Avec la fermeture de OAT, ce sont des reclassements sur des centres qui sont prétendus en bonne santé. Pour tous nos salariés en reclassement sur Servair Paris, nous ne faisons pas d'ouverture de poste. Pour les reclassements, ils sont prioritaires. Et il y a beaucoup de cas.

Mme KURAK (CGT) : Pourquoi sont-ils à Servair aujourd'hui ?

M. BILON : M. BORTONE est là parce qu'il y a une démission. Une personne s'en va et nous avons estimé que nous avons les compétences chez Servair, donc inutile de faire appel à quelqu'un d'extérieur. Il y a aussi la présence de M. BROGGI, qui est là pour renforcer l'équipe de la sûreté. Nous devons penser à la transmission du savoir et au futur. Aujourd'hui, au sein de l'équipe sûreté, nous avons deux départs prévus. Dans un esprit d'anticipation, nous nous sommes dit que nous avons quelqu'un à reclasser. Sur la partie RH, j'ai eu des échanges avec le siège sur la nécessité d'être plus présents dans les ateliers sur notre site. Dans ce cadre, nous considérons que la venue de M. Lamine BAH est une bonne chose pour être davantage à l'écoute de vos questions et en mesure de les traiter. Donc, pour ces trois personnes, cela correspond à un besoin identifié et à une action que nous souhaitons mettre en place.

Mme KURAK (CGT) : Ces places n'ont pas été proposées à nos salariés. Nous avons aussi des personnes très compétentes que nous pourrions mettre en place à ces postes. Nous allons nous retrouver à quatre à faire des trolleys.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Vous me parlez d'une vision qui n'est pas actuelle. Pour rompre avec cette rumeur disant que nous n'avons pas proposé aux personnes de OAT, nous allons vous apporter une précision.

M. BAH apporte une précision à ce sujet.

Il y a eu une longue phase d'administration au cours de laquelle un administrateur a été nommé. Cette phase d'administration était au service de la continuité de l'entreprise. Des offres de mobilité et des postes ont été proposés. En outre, il a été proposé à tous les salariés, dans le cadre de l'annexe 6, un poste sur l'entité qui se rapprochait le plus de l'activité qu'avait OAT. En marge de cela, des propositions de reclassement ont ensuite été faites au sein de l'ensemble du groupe, c'est-à-dire sur d'autres sites. Je précise que cela se faisait sur la base du volontariat et que chacun avait le droit d'accepter ou non le poste. Les collaborateurs habitaient dans un secteur proche d'Orly. D'autres offres de mobilité ont été faites ; certains sont partis en cuisine, par exemple. Il est donc faux de dire que nous n'avons pas proposé d'offres aux collaborateurs. Il y a eu des offres de mobilité au départ, avec l'administrateur, puis des propositions de reclassement. Aujourd'hui, certains n'ont pas accepté les offres de mobilité, certains n'ont pas accepté de reclassement au sein du groupe, à

Servair Paris ou à PAC.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Ce n'est pas dans les mêmes conditions. Il ne faut pas dire que c'est « *tout beau, tout rose* ».

M. BAH : Des propositions et des négociations ont été faites. Quand on répond à une offre de mobilité, cela porte sur un poste.

M. ROSSELOT (SLICA) : Nous avons l'impression que le poste a été créé pour vous.

M. BAH : L'évolution se fera après.

M. ROSSELOT (SLICA) : Vous avez dit qu'il n'y avait pas d'argent, mais nous n'étions pas au courant qu'il y avait des moyens disponibles pour créer de nouveaux postes.

M. BILON : Nous en prenons acte. L'objectif est de mieux travailler.

M. ROSSELOT (SLICA) : Quelles sont les garanties pour nous ici ?

M. BILON : J'entends ce que vous dites. L'objectif est d'aider à faire en sorte que les intérêts soient préservés.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Il ne faut pas simplement dire que vous entendez. Des personnes sont restées sur le carreau. À Servair, il n'y a pas de compétences ? Il y en a aussi. Nous avons bloqué tous les faisant fonction par rapport aux personnes de OAT qui sont arrivées. Certains sont là depuis plusieurs années et on les bloque.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : C'est faux. Les faisant fonction ne sont pas bloqués.

Mme LAVILLE (SLICA) : Les faisant fonction n'ont pas été bloqués.

M. ROSSELOT (SLICA) : Les faisant fonction sont des salariés de S2 et, pendant quatre ans, on leur a fait croire monts et merveilles.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Lors de la fusion, effectivement, cela a bloqué certains parcours en cours.

Mme BATHOSSE (CAT) : Nous n'avons rien contre vous, M. BAH. Je veux simplement dire : ayez la même bienveillance envers les salariés d'American que celle que vous avez envers les collègues de OAT. J'espère que cela ira dans un sens favorable.

M. ESPINET (SNAA-UNSA) : Que l'on sauve des collègues de OAT ou d'ailleurs, cela me va très bien. Mais le souci, c'est que nous ne voulons pas nous retrouver en réunion à entendre qu'il y a des doublons. Aujourd'hui, on nous répète souvent qu'il y a des doublons sur ces postes.

M. BILON : C'est clair et vous avez raison dans l'analyse. Je rappelle qu'il y a trois postes : une création de poste pour M. BAH, qui vient m'épauler ; le deuxième concerne M. BROGGI, car nous anticipons, dans un métier très spécifique, un départ à la retraite, donc ce ne sera pas un doublon ; et troisièmement, M. Frantz BORTONE arrive comme responsable maintenance et remplace une personne qui part à la suite d'une démission.

M. ESPINET (SNAA-UNSA) : Nous allons automatiser des services d'ici 2030. Nous serons vigilants à

ce que vous ne veniez pas nous dire qu'il y a des doublons sur les postes. Vous êtes garants du temps long.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Nous sommes d'accord.

Les élus souhaitent en savoir davantage sur le parcours professionnel de Monsieur Lamine BAH.

M. BAH : J'ai toujours travaillé en ressources humaines dans différents secteurs, notamment dans l'industrie et les télécommunications, sur le MIN de Rungis par exemple. Je suis arrivé en avril 2024 chez OAT.

M. BETTAHAR (CGT) : Depuis combien de temps travaillez-vous au sein des fonctions RH ?

M. BAH : J'ai toujours travaillé dans la fonction RH. Je suis diplômé depuis 1994 d'un DESS en droit du travail et en ressources humaines. Depuis cette date, je n'ai exercé que dans les ressources humaines.

Mme KURAK (CGT) : Vous êtes resté combien de temps au maximum dans une entreprise ?

M. BAH : Le maximum a été quatorze ans.

M. Emmanuel BROGGI se présente.

M. BROGGI : Je suis entré en 1991 chez Servair en CDD. Je suis parti comme chef d'équipe et régulateur, puis je suis revenu chez Servair 1 au montage plateau. Je suis ensuite parti en centre extérieur, à Dakar pendant environ trois ans. Je suis revenu à Orly comme responsable magasin. Je suis reparti en centre extérieur, puis revenu comme responsable du service nettoyage pendant deux à trois ans, puis responsable du service transport où j'ai exercé pendant cinq à six ans. En 2015, je suis allé chez PAC Est, puis à Orly Traiteur pour être responsable sûreté en août 2018 jusqu'à la fermeture. Je viens d'arriver lundi à la suite des travaux. J'ai commencé ici et j'espère finir ici.

Mme BATHOSSI (CAT) : Est-ce que votre poste évolue vers celui de responsable sûreté ? Je sais que des personnes sont en attente de ce poste. Votre arrivée contrariera-t-elle leurs souhaits ?

M. BROGGI : Ce n'est pas d'actualité.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Nous ne le savons pas. Les personnes qui souhaitent devenir responsables sûreté n'ont, je pense, pas encore acquis toutes les compétences utiles et nécessaires pour ce poste.

M. HELVERT (CGT) : Quel est exactement le poste occupé par Monsieur BROGGI ?

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Adjoint Responsable sûreté.

M. BILON : C'était sa fonction sur le site de OAT.

M. SAUPE (SLICA) : Quel est le rôle de M. BROGGI à la sûreté ? Ils sont déjà cinq.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Il y aura un partage des tâches avec M. TOULLIER. J'ai dit dès le début que deux départs étaient prévus en sûreté. Donc oui, ils seront en doublon pour l'instant.

2) Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 18 décembre 2025

Mme BATHOSSI (CAT) : Par rapport aux envois, c'est nettement mieux qu'à l'époque. Mais est-ce qu'il est possible d'envoyer l'ordre du jour en une seule fois ?

M. DAMERGI : Parfois, l'ordre du jour définitif n'est pas encore arrêté, mais la consultation doit être communiquée. C'est pour cela qu'il est parfois envoyé dans un deuxième temps, après la consultation. Mais normalement, je n'ai envoyé qu'un seul ordre du jour.

Il est procédé à un vote. Il y a 19 votants.

Votes pour : 19.

Aucun vote contre.

Aucune abstention.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 18 décembre 2025 est adopté à l'unanimité.

Mme BATHOSSI (CAT) : J'ai une réclamation à faire. Les anciens procès-verbaux ayant fait l'objet de corrections, nous n'avons pas reçu les versions définitives. Nous voudrions les avoir avec les corrections.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Ils sont dans la BDESE en principe.

M. DAMERGI : C'est de notre côté. Nous nous en occupons, aucun souci. Nous devons envoyer les versions définitives au secrétaire.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Pouvez-vous faire parvenir les procès-verbaux corrigés aux élus ?

M. DAMERGI : Il n'est pas de notre responsabilité d'envoyer les procès-verbaux à tous les élus, mais M. SRI SATTYA les enverra si vous lui donnez votre adresse mail.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Sur les panneaux, devez-vous afficher les procès-verbaux des réunions dans les quinze jours ? C'est indiqué dans l'accord.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Si vous souhaitez que nous affichions, aucun souci.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Je demande simplement s'il y aura un affichage.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Je l'afficherai dès lors qu'un élu le demande, cela ne pose aucun problème.

M. DAMERGI : Je souhaite apporter une petite précision : il faut caviarder tous les noms dans les procès-verbaux, notamment pour les consultations sur les inaptitudes, les projets de licenciement, etc.

3) Consultation sur le projet de mise en place de balances par prélèvement au sein du service Montage, à la suite de l'information de la CSSCT du 13 janvier 2026

Avec Monsieur Yann COLLET

M. SAUPE (SLICA) : Nous l'avions dit lors de la commission et nous le répétons ici. Nous voulions l'avis du médecin concernant les conditions de travail modifiées et, aujourd'hui, nous constatons qu'il n'y a aucun avis du médecin.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Qu'appellez-vous conditions de travail modifiées ? Actuellement, le salarié a simplement un voyant vert et un voyant rouge lorsqu'il retire la viande dans un bac. Il n'a pas de voyants sonores. Cela ne change donc pas vraiment les conditions de travail.

M. SAUPE (SLICA) : Les tables ont été modifiées. Cela change donc la position des personnes restées en bas. Nous aurions aimé avoir l'avis du médecin pour savoir si c'était bon ou non pour eux. Nous avons seulement l'analyse SST et pas l'avis du médecin sur ce changement de conditions de travail.

M. COLLET : M. MARTINEZ a sollicité le médecin, mais je n'ai pas de réponse pour l'instant. Le médecin n'est pas l'instance consultative. Nous lui avons demandé son avis et il prendra en compte ces considérations.

M. SAUPE (SLICA) : Cela pose problème pour la consultation.

M. COLLET : Ce n'est pas parce que le médecin ne répond pas que cela pose problème. Nous lui demandons simplement son avis, mais il ne valide pas les projets.

Mme KURAK (CGT) : Nous souhaiterions un avis médical sur le changement de position. À chaque fois, nous sommes en phase de consultation sans aucun avis médical.

Mme BERTAUD (CGT) : Les bacs sont situés plus haut.

M. DAMERGI : Il y a eu des groupes de travail et des salariés ont été sollicités. Nous avons les comptes rendus et les éléments des groupes de travail.

M. COLLET : L'obligation légale est de consulter le CSE et non de consulter le médecin.

M. DAMERGI : Le service SST travaille sur la prévention des TMS et des RPS. Le médecin a un rôle consultatif, mais c'est le service SST qui est réellement impliqué dans le projet. Le médecin du travail ne pilote pas ce projet, il intervient en support.

Mme BATHOSSI (CAT) : Si le CSE demande l'avis du médecin, vous devez avoir autorité sur le médecin du travail. J'exprime mon mécontentement.

M. COLLET : Je n'ai pas autorité sur le médecin du travail.

Mme BATHOSSI (CAT) : Nous n'avons pas eu d'ergonome sur ce projet. Le minimum que nous vous demandons est d'être accompagnés par le médecin du travail et d'avoir un avis. À chaque fois, vous nous répondez la même chose. Il pourrait au moins nous faire un compte rendu, même s'il ne vient pas physiquement.

M. COLLET : Nous l'avons sollicité, mais à ce jour, nous n'avons pas encore de réponse.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Vous connaissez le contexte. Vous savez que nous n'avons pas de médecin à temps plein.

M. ESPINET (SNA-UNSA) : Dans la présentation, vous évoquez plusieurs fois l'analyse SST. Il serait bien qu'une personne vienne expliquer et développer le sujet, car nous n'avons aucun document à ce propos.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Nous notons cela et nous verrons.

M. COLLET : La conclusion est mentionnée. Le service SST fait partie de la direction. Il n'y a ni cadence supplémentaire ni risque supplémentaire. C'est validé avec le service SST.

M. ESPINET (SNA-UNSA) : Nous avons le droit d'émettre un doute. Nous souhaitons de la transparence. Nous aimerions avoir des documents pour être éclairés sur ce point.

M. HELVERT (CGT) : En quoi cela limite-t-il les TMS ?

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Cela ne les amplifie pas et ne les dégrade pas.

M. COLLET : Le poste est en hauteur. Cela est intégré dans le poste en hauteur. Ce sont les mêmes bacs. Il y a eu des groupes de travail pour vérifier que cette balance soit intégrée sans modifier les méthodes de travail.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : L'objectif de ce projet est la satisfaction de la prestation pour nos clients.

M. HELVERT (CGT) : Sur le principe du projet, nous sommes d'accord, mais nous souhaitons comprendre les modalités de mise en place.

Mme BARTEL (CAT) : Sur l'écart matière, aucun souci, car il y a beaucoup de gaspillage. Il est donc bien de l'améliorer. Mais la santé des salariés est aussi importante. C'est pourquoi j'insiste sur la présence du médecin.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Il n'y aura pas de médecin qui viendra en CSE pour présenter les changements de process. En résumé, le poste de travail ne change pas. Ils prennent un grain de riz, ils regardent la couleur et, si c'est rouge, ils reprennent un peu de grains ; si c'est vert, ils font le même geste qu'avant. Cela va même ralentir le rythme de travail, car le temps de prendre le grain de riz et d'attendre de voir la couleur, ils travailleront moins vite qu'avant.

Mme BARTEL (CAT) : Il ne faudrait pas que le chef de file dise que le rythme n'est pas le même et qu'il y ait une pression supplémentaire.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : C'est un autre sujet.

M. COLLET : Nous vous consultons parce qu'il s'agit d'un nouvel outil, mais sur le poste de travail, il n'y a pas de changement.

M. SAUPE (SLICA) : Nous souhaitons connaître les préconisations du service SST. Sur la forme, vous avez dit qu'il n'y avait aucun changement. Mais dans la conclusion, il est écrit « limiter les

contraintes », « limiter les TMS », « préserver la cadence ». Si le poste ne change pas, on ne peut pas limiter, c'est identique.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Effectivement, la sémantique n'est pas adaptée. Le terme « limiter » ne convient pas, nous pouvons le modifier. L'objectif de ce projet était de maintenir le niveau de TMS tout en améliorant la satisfaction client.

M. HELVERT (CGT) : Pourquoi ne pas chercher à améliorer les TMS ?

Mme LOTH (Présidente du CSE) : L'objectif était d'améliorer le grammage et non d'améliorer les TMS. Ce n'est pas par ce projet que nous améliorerons les TMS. Deux autres clients sont insatisfaits concernant les grammages. Ne me reprochez pas ensuite de perdre des clients si ceux-ci se tournent vers une entreprise qui propose un grammage parfait.

Mme DAQUIN (Sans étiquette) : Pour moi, le plus important est que cet outil ne devienne pas un moyen de pression ou de contrôle individuel.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Non, car nous n'enregistrons pas les noms.

Mme DAQUIN (Sans étiquette) : Si la mise en place est faite correctement, cela pourra limiter les contraintes et les risques de TMS. Nous pouvons demander une évaluation tous les mois pour mesurer les effets. Cet outil aura-t-il un impact sur les effectifs, les horaires ou l'organisation du travail ?

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Aucun impact sur les effectifs, nous nous engageons sur ce point.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Le poste n'est pas fonctionnel ?

M. COLLET : Il s'agit de conditions préalables. Nous devons réaliser certaines actions, notamment l'installation d'une affiche et la mise en place des bonnes couleurs de pinces. C'est la condition pour que cela soit correctement mis en œuvre.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Les risques ont-ils été évalués ?

M. COLLET : Il n'y a aucun changement de cadence ni de poste de travail. Cela a été évalué. Le service SST était présent et a validé.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Les agents vont-ils effectuer des gestes répétitifs ?

M. COLLET : Il y aura moins de reprises de charges liées aux mauvais grammages qui revenaient. Il y aura donc moins de gestes répétitifs.

M. BALACHANDAR (SNAA-UNSA) : Êtes-vous amenés à mettre à jour le document unique ?

M. COLLET : Cela relève des groupes de travail annuels.

M. HELVERT (CGT) : Normalement, vous devez le mettre à jour.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : S'il y a des impacts, oui. Sinon, non.

M. HELVERT (CGT) : Actuellement, quelles plaques sont utilisées et qu'est-ce qui sera mis en place ?

M. COLLET : Aucun changement, cela s'intègre dans l'existant. L'idée de mettre en place des plaques plus petites est encore à l'étude.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : Cela fait partie d'un autre projet, cette fois pour réduire les TMS.

Mme BATHOSI (CAT), s'adressant à **M. SAUPE (SLICA)** : Puisque nous n'avons pas de rapport du médecin et que la SSCT était associée à ce projet avec ton équipe, quel est ton avis ?

M. SAUPE (SLICA) : Nous n'avons pas été associés. Nous avons rendu un rapport en janvier, je t'invite à consulter ta boîte mail.

Mme BATHOSI (CAT) : Aujourd'hui, les élus sont consultés. Que nous dis-tu pour accompagner le vote des élus ?

M. SAUPE (SLICA) : Nous avons été consultés début janvier avec un document. Aujourd'hui, la Direction revient avec un nouveau document et nous n'avons pas été consultés depuis. Nous avons fait un compte rendu sur le premier document. Nous souhaitons les préconisations du médecin. Entre janvier et aujourd'hui, le document a été modifié et n'a pas été approuvé en commission.

M. DAMERGI : La SSCT a été associée. Nous avons présenté un document le 13 janvier 2026. Des préconisations ont été émises. Elles ont été prises en compte et le document a été modifié en conséquence. Lorsque nous sommes arrivés en consultation en janvier, nous nous sommes aperçus que les groupes de travail étaient toujours en cours. Depuis le début du projet, la SSCT est associée. Il est donc faux de dire le contraire.

M. SAUPE (SLICA) : Lorsque nous avons été réunis le 13 janvier, les groupes de travail n'avaient pas commencé. Depuis, vous avez organisé des groupes de travail. Nous aurions pu nous réunir après la commission et après ces groupes de travail. Au 13 janvier, le seul groupe de travail réalisé portait sur deux modèles de balances avec deux fournisseurs, qui n'ont jamais été présentés en commission. Ils ont choisi ce modèle, nous ne savons pas pourquoi. Puis des groupes de travail ont été menés sur le terrain, sans que nous soyons associés. Dès le départ, nous avons demandé l'accord du médecin.

M. DAMERGI : Le médecin du travail intervient en support et le service SST pilote ce type de projet.

M. SAUPE (SLICA) : Quelles sont les préconisations du service SST ?

M. COLLET : Le service SST a validé.

Mme BATHOSI (CAT) : L'avis de la SSCT n'a même pas été pris en compte. Le but est de travailler ensemble.

M. ESPINET (SNAA-UNSA) : Vous avez proposé des mesures de suivi de ce projet, mais il serait bon d'avoir un avis formalisé de cette instance. Cela serait positif pour certains salariés. Il serait également pertinent d'avoir un suivi par le service SST.

Mme LOTH (Présidente du CSE) : C'est noté.

Il est procédé à un vote (18 votants)

Vote pour : 3

Vote contre : 6

Abstentions : 9

Le projet de mise en place de balances par prélèvement au sein du service Montage est rejeté à la majorité.

4) Information sur le projet de massification en fabrication alimentaire

M. COLLET : Vous avez reçu le document la semaine dernière. Aujourd'hui, nous vous informons du projet et du test. Après le test, nous procéderons éventuellement à une consultation. La massification répond à des contraintes rencontrées au niveau de la cuisine chaude. Actuellement, nous faisons face à des contraintes avec certaines compagnies qui n'ont qu'un vol par jour et qui demandent de petites quantités à fabriquer. Par exemple, Ethiopian demande 0,4 litre de sauce de volaille. Or, nos sauteuses sont prévues pour produire des volumes importants. Nous avons un mix entre des compagnies qui demandent de gros volumes, comme Air France, et d'autres qui souhaitent de petits volumes. L'idée est donc de massifier la production, c'est-à-dire de fabriquer en même temps plusieurs jours de production pour une même compagnie, en utilisant un process sous vide en raison du délai de conservation. Sans sous vide, la conservation est limitée à trois jours. Le process sous vide existe déjà. Nous l'utilisons pour Air France et pour les salons, et nous souhaitons l'étendre à d'autres compagnies afin de fabriquer plusieurs jours en une seule fois et de limiter l'encombrement. Si nous fabriquons tout sur une seule journée, nous saturons mieux nos équipements et, les jours suivants, nous disposons de plus d'espace puisque nous ne produisons pas du tout pour cette compagnie. Aujourd'hui, nous avons notamment le matériel d'Ethiopian et d'autres compagnies. Nous travaillons avec dix compagnies. À terme, l'objectif est d'avoir quatre ou cinq compagnies en même temps dans l'atelier, afin de gagner de la place. Nous savons que l'espace est un enjeu important et que cela répond également aux besoins des cuisiniers.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Cela signifie donc qu'il y aura probablement un gain financier lié à la massification ?

Mme LOTH (Présidente) : Cela permet de limiter la perte.

M. VAGNERRE (FO) : La massification permettra effectivement un gain de temps pour les équipes. Le principal point de vigilance concernera le stockage et le matériel.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Il y aura donc bien un gain financier ?

Mme LOTH (Présidente) : Oui.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Est-ce que cela a été étudié avec la médecine du travail ?

Mme LOTH (Présidente) : Si aujourd'hui, je produis un litre de sauce et que demain, j'en produirai deux, est-ce que cela a une incidence médicale ? Ici, on parle de 0,2 litre de sauce par jour.

M. HELVERT (CGT) : Si, il y a un impact le jour J, car cela implique plus de poids à porter.

Mme LOTH (Présidente) : Mais le salarié ne le fait pas tous les jours.

M. COLLET : En effet, ils ne le font pas quotidiennement. Ils ne portent jamais 50 ou 60 litres en une seule fois, car c'est réparti dans différents contenants.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Ce qui ressort, c'est l'intensification du travail, la modification des gestes, ainsi que la charge thermique concentrée liée à la chaleur. Nous aurions souhaité connaître l'analyse de la médecine du travail et du service SST concernant les risques psychosociaux liés à la massification.

M. COLLET : Les gestes concernés existent déjà aujourd'hui. La différence, c'est que nous ne produisons pas de la même manière chaque jour. Nous concentrerons la production sur plusieurs jours. Un point important est que l'objectif est de recentrer nos forces de cuisiniers. Nous savons que la situation est tendue du côté des cuisiniers. L'idée est donc de les recentrer pour travailler sur une qualité uniforme. Il s'agit d'assurer la même qualité pendant une vingtaine de jours en concentrant nos cuisiniers sur ce sujet.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Cela concernera un cuisinier, deux ?

M. COLLET : Pour la grosse fabrication, cinq cuisiniers seraient prévus pour le moment. Je précise que nous vous informons uniquement d'un test aujourd'hui. Ensuite, nous ferons un bilan du test et éventuellement une consultation. Il s'agit d'un projet qui se déroulera sur plusieurs mois et vous serez associés au suivi. Nous reviendrons régulièrement vers vous à ce sujet.

Mme KURAK (CGT) : Combien de cuisiniers par brigade à temps plein ?

M. COLLET : Je ne sais pas.

Mme KURAK (CGT) : Je ne comprends pas la différence entre la massification et le sous-vide. N'est-ce pas la même chose ?

M. COLLET : Si, mais aujourd'hui le sous-vide est utilisé uniquement pour Air France. Nous souhaitons l'étendre à d'autres compagnies, car c'est un modèle qui fonctionne, notamment pour désencombrer l'atelier.

Mme BATHOSI (CAT) : Que fait-on les autres jours ?

M. COLLET : Les autres jours, nous produisons pour les autres compagnies. À terme, cela sera planifié et nous aurons moins de compagnies à traiter simultanément dans la brigade.

M. HELVERT (CGT) : Ma question porte surtout sur le matériel. Si c'est du sous-vide, il faudra pasteuriser et certaines cuissons sont très longues. Qu'est-il prévu en matière d'équipement ?

M. COLLET : Il est prévu l'installation d'un four supplémentaire. En ce qui concerne les cloches sous vide, cela devrait suffire, mais nous aurons effectivement besoin d'un four supplémentaire.

M. HELVERT (CGT) : Et concernant les cellules de refroidissement ? Il faudra bien refroidir toute cette production.

M. COLLET : En termes de volume global, il n'y aura pas de changement.

Mme LOTH (Présidente) : Nous allons différer certaines productions et revoir l'ordonnancement.

Mme KURAK (CGT) : Les plats sont-ils également concernés ou seulement les sauces ?

M. COLLET : Oui, l'idée est de massifier l'ensemble de ce qui peut être mis sous vide, à l'exception des féculents et des légumes, par exemple.

Mme BATHOSSI (CAT) : Et concernant la qualité ? Il peut y avoir une différence avec du frais. Le fait de mettre sous vide et de transformer ne risque-t-il pas d'altérer le goût ?

M. COLLET : Au contraire, cela permet d'obtenir une viande plus tendre et un meilleur rendu des produits. C'est même positif.

M. VAGNERRE (FO) : Oui, le résultat est plus positif et plus gustatif que le congelé.

Mme LOTH (Présidente) : De grands chefs comme Joël Robuchon utilisent la cuisson sous vide, car cela permet d'obtenir une viande plus tendre, notamment pour le poulet.

M. VAGNERRE (FO) : Certaines viandes nécessitent des cuissons de plus de dix heures et, au final, on obtient une viande particulièrement tendre.

M. HELVERT (CGT) : Il peut y avoir des erreurs de cuisson.

M. VAGNERRE (FO) : Non, je te rassure, aujourd'hui c'est très rare. Les process sont maîtrisés et les équipes ont l'habitude de travailler ainsi, notamment sur les productions déjà réalisées en sous-vide.

Mme BATHOSSI (CAT) : Sur la question de la surcharge de travail, il y aura forcément une charge plus importante le jour où la production sera concentrée, même si le lendemain il n'y a pas de fabrication pour cette compagnie. Est-ce que cela a été évalué d'un point de vue ergonomique afin de vérifier que cela ne génèrera pas d'accidents du travail ? Je comprends qu'il puisse y avoir un gain de temps global, mais est-ce que cela ne risque pas de créer un sureffectif dans le service certains jours et une surcharge les autres ?

M. VAGNERRE (FO) : Ce sera surtout un calendrier à gérer. Il n'y aura jamais réellement de temps mort, car il y a toujours une production à assurer pour une compagnie ou une autre. L'activité restera continue, simplement organisée différemment.

Mme BATHOSSI (CAT) : Cela signifie donc qu'il y aura un redéploiement vers d'autres activités les jours sans production massifiée. J'en ai discuté avec des salariés et ils m'indiquent ne pas avoir été informés de ces changements.

M. VAGNERRE (FO) : Pour l'instant, il s'agit d'un projet. Rien n'est encore définitivement mis en place.

Mme BATHOSSI (CAT) : Si aujourd'hui il faut dix personnes pour réaliser cette activité de manière étalée, et que demain cette production est concentrée sur une seule journée, y aura-t-il un impact sur les effectifs ?

M. VAGNERRE (FO) : Je donne mon avis en tant que responsable du service. S'il y a plus de production, il y aura forcément un impact. Maintenant, je pense que cela est pris en compte dans la réflexion globale. En tout cas, je l'espère.

M. COLLET : Aujourd'hui, l'activité est plutôt en baisse. Notre objectif est d'avoir du travail. Nous sommes positionnés sur l'appel d'offres du salon long courrier, ce qui pourrait compenser les pertes actuelles. Nous savons que le recrutement de cuisiniers est tendu. Cette organisation nous permettrait aussi de mieux redispacher les cuisiniers et d'optimiser leurs compétences. À horizon prévisible, nous n'aurons pas de problème de sureffectif chez les cuisiniers.

M. SAUPE (SLICA) : Nous avons étudié le projet. Il existe une contrainte matérielle : les sauteuses ne sont pas toujours disponibles.

M. COLLET : Elles ne sont pas toujours disponibles justement parce que nous produisons actuellement de petites quantités dedans, ce qui immobilise l'équipement. Avec la massification, nous les utiliserons de manière plus rationnelle et cela devrait au contraire les libérer sur d'autres créneaux.

M. SAUPE : Pour éviter de bloquer les sauteuses, les équipes utilisent parfois de petites casseroles pour préparer les sauces, selon les retours terrain que nous avons eus. Par ailleurs, le sous-vide n'est pas toujours respecté actuellement. Certains produits comme le poulet ou le poisson, qui devraient être cuits sous-vide, ne le sont pas systématiquement. Enfin, il y a un problème de saturation du stockage. Aujourd'hui, les chambres froides sont déjà saturées.

M. COLLET : Nous allons perdre deux clients, American et Sénégal. Cela va mécaniquement libérer des surfaces de stockage.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Actuellement, pour assurer la production, nous travaillons avec vingt à vingt-deux personnes, et nombreuses sont celles qui sont absentes. Nous demandons des moyens matériels supplémentaires pour compenser cette situation.

M. COLLET : Nous avons prévu l'acquisition d'un four supplémentaire et nous avons déjà acheté des sauteuses en 2025. Des investissements ont donc été réalisés.

M. SAINTEN (SLICA) : Nous allons avoir de gros salons à produire. Il faut anticiper, car cela représentera des volumes importants. Or, le sous-vide n'est pas aujourd'hui structuré pour absorber une telle montée en charge.

Mme LOTH (Présidente) : Le projet n'est pas encore validé. Nous allons réaliser des tests au mois de mars.

M. COLLET : Concernant Ethiopian, nous prévoyons cinq personnes les jours où la production sera réalisée en massification.

M. SAINTEN (SLICA) : Cela me paraît inadapté aux volumes qui pourraient arriver par la suite.

M. COLLET : Nous pourrions déclencher les investissements nécessaires dès que nous aurons l'information officielle concernant l'appel d'offres. Nous devons également revoir l'organisation des horaires, le matin ou l'après-midi, afin d'optimiser l'occupation des locaux et de lisser la charge de travail.

M. SAINTEN (SLICA) : Il faudra effectivement structurer davantage le sous-vide pour éviter d'être submergés. À quelle échéance se termine l'appel d'offres ?

M. COLLET : Il se termine en mars. Nous reviendrons vers vous avec une organisation détaillée une fois que nous aurons davantage de visibilité.

M. SAUPE (SLICA) : Nous avons analysé le départ d'American et d'Air Sénégal. Air Sénégal représente un cuisinier par jour en brigade chaude et American un cuisinier par jour en brigade froide. Si ces deux compagnies quittent le périmètre, cela ne libérera pas beaucoup de ressources au regard des volumes à produire. Il n'y aura donc pas suffisamment de cuisiniers disponibles si l'activité augmente par ailleurs.

M. COLLET : Nous avons récemment enregistré des arrivées de cuisiniers. Toutefois, il est vrai que nous faisons face à un taux d'absentéisme important. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous poursuivons activement les recrutements. Concernant Ethiopian, les tests sont prévus pour le mois de mars. Ils n'ont pas encore débuté. Je confirme qu'il n'est absolument pas prévu de supprimer des postes de cuisiniers. Une fois les tests réalisés, nous vous présenterons le projet de manière plus précise et structurée. Nous reviendrons vers vous dès que nous disposerons de davantage d'éléments concrets.

Mme BATHOSSI (CAT) : Est-ce que des formations spécifiques sont prévues pour les cuisiniers dans le cadre de ce projet ?

M. COLLET : Oui. Il existe déjà des formations au sous-vide. Ce n'est pas une technique nouvelle dans l'entreprise. Nous disposons déjà des compétences en interne et des dispositifs de formation adaptés.

Mme KURAK (CGT) : Est-ce que ce sera la même équipe qui gèrera l'ensemble de cette activité massifiée et sous-vide ?

M. COLLET : Aujourd'hui, la machine sous-vide n'est pas exploitée à pleine capacité. Pour le test Ethiopian, il n'y aura pas de contrainte matérielle particulière puisque nous aurons l'équipement nécessaire à disposition. En revanche, si nous décidons de généraliser le dispositif à l'ensemble des compagnies concernées, nous procéderons à l'achat d'un four supplémentaire afin d'accompagner la montée en charge.

M. VAGNERRE (FO) : Il serait également envisageable de récupérer la deuxième machine sous-vide, ce qui permettrait d'augmenter notre capacité sans attendre.

Mme KURAK (CGT), s'adressant à M. VAGNERRE (FO) : Au service sous-vide, combien de cuisiniers sont affectés ?

M. VAGNERRE (FO) : Sur les trois roulements, une vingtaine de personnes sont affectées spécifiquement au sous-vide. Il s'agit essentiellement de cuisiniers.

Mme BATHOSSI (CAT) : Le service périphérique sera-t-il concerné par cette nouvelle organisation ?

M. VAGNERRE (FO) : Ce sera principalement le batching qui sera impacté.

Mme BATHOSSI (CAT) : Un problème de sous-effectif est régulièrement signalé dans ce secteur. Est-ce que ce projet ne risque pas d'aggraver la situation ?

M. COLLET : Il s'agit effectivement de petites équipes. Dans ces conditions, la moindre absence se ressent immédiatement dans l'organisation. Néanmoins, les jours concernés par la production massifiée, une équipe dédiée sera mobilisée spécifiquement pour cette activité.

Mme LOTH (Présidente) : À l'issue du test, nous organiserons une information-consultation formelle. Nous associerons le secrétaire de la SSCT aux travaux de la commission. Nous reviendrons vers vous avec des éléments consolidés.

M. BILON : J'ai identifié cinq problématiques principales dans les échanges :

1. Premièrement, la question du matériel, avec notamment l'exemple des casseroles utilisées en remplacement des sauteuses.

2. Deuxièmement, la tension existante sur le sous-vide déjà en place.
3. Troisièmement, la gestion de l'activité supplémentaire et l'arrivée potentielle des salons long courrier.
4. Quatrièmement, la problématique des surfaces disponibles dans les chambres froides.
5. Cinquièmement, la question du manque d'effectifs, dans un contexte où le recrutement en cuisine est reconnu comme étant difficile.

Est-ce que cette synthèse correspond bien aux points sur lesquels vous attendez des réponses précises ?

M. BOUMEDIENE (CGT) : Il n'y a toujours aucune évaluation concernant l'exposition à la chaleur.

M. COLLET : Le service SST sera destinataire du projet et pourra l'analyser.

M. BILON : Si j'ai bien compris, pour d'autres fabrications, nous produisons déjà des sauces en grande quantité.

M. COLLET confirme.

M. BILON : Cela signifie donc que ce type de production existe déjà dans l'entreprise. Si nous le faisons pour Air France sans difficulté majeure, nous ne voyons pas pourquoi cela poserait problème pour d'autres compagnies. Les gestes techniques sont déjà pratiqués. L'objectif est d'optimiser notre organisation afin de gagner en efficience. Il est exact que certains gestes seront concentrés sur une journée donnée, mais ces gestes sont déjà réalisés régulièrement pour Air France. Par conséquent, il ne devrait pas y avoir de difficulté particulière. Nous parlons d'une adaptation organisationnelle plus que d'une transformation des métiers.

M. BOUMEDIENE (CGT) : La SST n'a pas été associée en amont.

M. BILON : Vous déformez mes propos. Le directeur d'exploitation a indiqué que la SST était associée au projet. Vous ne pouvez pas affirmer le contraire sans éléments factuels.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Je dis simplement qu'il faut anticiper les conditions de travail. Il existe la SST et la médecine du travail. Si vous choisissez de ne pas les associer pleinement, cela relève de votre responsabilité.

M. VAGNERRE (FO) : Tout dépendra du nombre de personnel mobilisé. Si les effectifs sont suffisants, l'organisation pourra fonctionner correctement. En revanche, si ce n'est pas le cas, cela deviendra problématique.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Nous sommes présents trois week-ends sur quatre chaque mois. Il faut observer les conditions de travail réelles. Je vous invite à venir effectuer une permanence sur le terrain afin de constater la situation concrète.

M. BILON : J'ai effectivement pris connaissance d'une problématique en cuisine à travers un compte-rendu de permanence reçu récemment. Cela démontre qu'il existe déjà des tensions organisationnelles.

Mme KURAK (CGT) : Il faut également analyser les causes du fort absentéisme. Ce phénomène n'est pas anodin.

Mme BATHOSSI (CAT) : Je suis choquée par l'idée de préparer des produits sur une durée aussi

longue. Est-ce que cela ne risque pas de dégrader la qualité de nos prestations ?

M. COLLET : Les compagnies sont parfaitement informées du recours au sous-vide. Dans l'élaboration des recettes, ce paramètre est déjà intégré. Air France, par exemple, nous le demande explicitement. Cette technique améliore même certains aspects qualitatifs.

M. VAGNERRE (FO) : La conservation sur 21 jours permet d'éviter les substitutions de produits et de maintenir une constance dans la qualité. Le sous-vide est précisément conçu pour préserver les qualités gustatives et la tendreté des aliments.

5) Information sur le départ de la compagnie Air Sénégal (HC)

M. COLLET : Ce client est satisfait de nos prestations. Nous ne sommes pas sous pression particulière. Le niveau de réclamations est très faible et nous n'avons pas de retard significatif. Toutefois, la compagnie a lancé un appel d'offres à la fin de l'année 2025 en raison de tarifs jugés trop élevés par rapport à ceux de nos concurrents. Nous avons rencontré la même problématique qu'avec American. Servair Paris n'a pas été en mesure de s'aligner sur les prix demandés. La compagnie a donc maintenu son appel d'offres. Hilton Fly s'est positionné et a remporté le marché. En conséquence, Air Sénégal sera traité par Hilton Fly à compter de la fin du mois de mars.

En termes d'activité, cela représente 388 vols par an, soit un peu plus d'un vol par jour, environ 1,1 vol quotidiennement. Nous avons livré 83 846 prestations, pour un chiffre d'affaires d'environ 1,9 million d'euros. Cela représente 1,1 % du chiffre d'affaires de Servair Paris. C'est un volume plus faible que celui d'American. En équivalent effectifs, cela représente environ 8,8 postes. Il n'y a aucun effectif dédié exclusivement à cette compagnie, contrairement à American. Les 8,8 équivalents temps plein sont répartis entre plusieurs services.

Concernant le coordinateur compagnie, cela représente environ 20 % de sa journée de travail. Nous allons donc redistribuer le portefeuille clients afin de rééquilibrer la charge. Certains coordinateurs, notamment ceux en charge des compagnies asiatiques, ont aujourd'hui une charge importante en raison des nombreuses sollicitations. L'objectif est de répartir les portefeuilles afin d'améliorer la qualité de service et la réactivité.

Pour les superviseurs-chargeurs, nous estimons l'impact à une personne par vol. L'idée est de réduire les faisant-fonction. À la laverie, nous estimons l'impact à environ 1,8 personne. Toutefois, nous comptons actuellement 73 salariés précaires dans ce secteur. Nous n'anticipons donc aucune difficulté pour absorber la baisse d'activité en réduisant la précarité. Même logique pour le transport, qui compte 37 précaires.

Globalement, dans l'ensemble des services, la baisse d'activité correspondra à une réduction d'environ huit postes précaires.

En conclusion, le transfert de la compagnie n'aura aucun impact sur les salariés en CDI. Il s'agira soit d'une répartition différente de la charge, soit d'une diminution du recours à la précarité et aux faisant-fonction. L'objectif est de revenir à un niveau de productivité cohérent avec l'activité réelle.

M. SAINTEN (SLICA) : Vous indiquez qu'il n'y aura pas d'impact sur les CDI, mais il y a malgré tout un impact organisationnel. Pour les chauffeurs, certains vols étaient assurés par des superviseurs-chargeurs.

M. COLLET : Ce n'était pas systématique. À certaines périodes, le transport prenait en charge ces vols.

M. SAINTEN (SLICA) : Les superviseurs-chargeurs avaient Kenya et Sénégal, le reste étant principalement en soirée. Comment cela va-t-il s'organiser désormais ? Vont-ils travailler uniquement en soirée ?

M. COLLET : Les CDI ne seront pas impactés sur le plan de l'emploi. Il n'y aura aucune suppression de poste. En revanche, il faudra adapter l'organisation en fonction des besoins des autres clients. Les horaires de soirée existent déjà dans le service. Si nécessaire, et avec un délai de prévenance suffisant, certains salariés pourront basculer sur ces horaires. Les plannings sont établis et distribués chaque mois. Nous ajusterons l'activité. Le nombre de salariés précaires passera de 152 à 144. Il n'y a pas d'impact sur l'emploi permanent.

Mme KURAK (CGT) : Cela suppose néanmoins une révision complète des plannings et de l'organisation.

M. BILON : Effectivement, il n'y a pas d'impact sur les effectifs en CDI, mais il existe un impact sur les cycles de travail. Vous avez raison sur ce point. Il nous appartient de travailler sur ces adaptations et d'apporter des réponses concrètes. Je suis conscient de la situation. Nous avons l'obligation d'informer le CSE, sans quoi nous serions en situation de délit d'entrave. Dans la continuité, nous rencontrerons les salariés concernés avec l'encadrement afin de rechercher des solutions adaptées, en tenant compte des contraintes individuelles. Nous vous tiendrons informés de l'avancement.

Mme BATHOSSI (CAT) : Les salariés fournissent des efforts constants. Malgré tout, nous constatons une baisse des effectifs globaux.

M. BILON : À ce stade, il n'y a pas de problématique liée à la sécurité. En revanche, il existe une interrogation légitime sur la pérennité de l'activité. Nous l'entendons et nous chercherons à apporter des réponses.

Mme KURAK (CGT) : Il y a également un impact sur les salariés faisant-fonction. On les renvoie régulièrement vers leur poste d'origine avec l'espoir d'une stabilisation. Aujourd'hui encore, ils ne peuvent pas évoluer. Cela génère une frustration importante.

M. COLLET : Nous vous avons présenté le niveau d'activité prévisionnel pendant la période de travaux. Nous avons indiqué que nous nous limiterions entre 54 et 55 vols.

M. SAUPE (SLICA) : Lorsque vous évoquez le fait que nous sommes trop chers, il faut rappeler le contexte. La compagnie Air Sénégal connaît une dette importante. Ses neuf avions sont actuellement immobilisés faute de moyens financiers suffisants. Elle a demandé une baisse de prix que nous ne pouvions pas accepter.

Mme KURAK (CGT) : Il existe également des doublons dans l'organisation.

Mme LOTH (Présidente) : Les doublons ne sont pas liés au départ d'Air Sénégal. Ils sont consécutifs à la fusion entre S1 et S2.

Mme BATHOSSI (CAT) : Concernant les salariés précaires dont l'activité diminue, est-il possible de les repositionner sur d'autres centres ?

M. COLLET : Le CRC dispose d'une visibilité globale sur les besoins. Le recrutement est centralisé. Les affectations sont réalisées en fonction des nécessités opérationnelles des différents sites.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Le transfert vers Hilton Fly concerne-t-il le site 1 ou le site 2 ?

M. COLLET : Les compagnies sont traitées par Eat & Fly 1. Eat & Fly 2 est dédié uniquement à Air France.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Dans le document, vous indiquez qu'il n'y aura pas d'impact sur l'emploi CDI, mais vous mentionnez un nombre de précaires B26.

Mme LOTH (Présidente) : La lettre B correspond au budget.

M. COLLET : Il y a effectivement le budget prévisionnel et la réalité opérationnelle. Les chiffres présentés relèvent d'une projection annuelle.

M. DAMERGI : Il n'y aura aucun licenciement.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Vous indiquez également que le niveau de précarité concernant les faisant-fonction sera revu à la baisse.

M. COLLET : Oui. Prenons l'exemple du montage plateau. Aujourd'hui, Air Sénégal représente environ 15 heures de travail. Demain, ces 15 heures disparaîtront. Nous réduirons donc d'autant le volume d'heures précaires. Concrètement, cela correspond à environ deux intérimaires si l'on arrondit.

Mme BATHOSI (CAT) : Et avec l'arrivée potentielle de l'activité salons, comment cela s'articule-t-il ?

M. COLLET : Les salons concernent principalement la supply chain, la cuisine et le transport. Il s'agit de préparations magasin et sous-vide, ensuite expédiées par le transport. Ce n'est pas exactement le même périmètre que celui d'Air Sénégal.

M. BILON : À titre d'information, le groupe a décidé en 2025 de travailler avec quatre partenaires intérimaires. À terme, tous les sites fonctionneront avec ces quatre entreprises partenaires. Les salariés intérimaires seront répartis sur l'ensemble des sites, ce qui est une bonne nouvelle.

6) Information et consultation sur le projet de reclassement de Madame Linda MAILLE, salariée déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail

Avec Madame Kadiatou [Nom]

M. HELVERT (CGT) : Pourquoi ne l'avez-vous pas invitée à cette réunion ?

Mme LOTH (Présidente) : Ce n'est pas la procédure retenue. La salariée n'a pas vocation à intervenir dans cette instance au stade de l'information-consultation sur les propositions de reclassement.

M. HELVERT (CGT) : Il manque pourtant beaucoup de détails. Il serait pertinent qu'elle puisse

expliquer elle-même sa position et son parcours.

Mme LOTH (Présidente) : Vous disposiez de quinze jours pour nous retourner les documents et poser vos questions en amont.

Mme BAH : Je vais vous présenter la note d'information relative au projet de reclassement de Madame Linda Maille. Madame Maille est âgée de 56 ans. Elle est entrée dans l'entreprise le 15 juin 1994, avec une reprise d'ancienneté au 1er juin 1994. Elle totalise aujourd'hui 31 ans et 8 mois d'ancienneté. Elle a été engagée en CDI en qualité d'employée N1 production classe 1 échelon 1. Son dernier poste occupé, selon les éléments administratifs et sa fiche de paie, est cheffe de montage, coefficient 195.

M. HELVERT (CGT) : Vous vous basez uniquement sur la fiche de paie ?

Mme BAH : Oui, sur la fiche de paie et les éléments contractuels. Elle était contrôleuse de prestations. Cette fonction correspond aujourd'hui au poste de cheffe de montage. Les intitulés ont évolué.

M. ROSSELOT (SLICA) : Il serait tout de même préférable que les personnes concernées soient présentes pour s'exprimer.

Mme BAH : Ce n'est pas l'objet de la réunion. Nous vous consultons sur les postes identifiés dans le cadre du reclassement. À ce jour, elle est administrativement positionnée en tant que cheffe de montage.

M. HELVERT (CGT) : Non, elle était au restaurant du personnel.

M. BILON : La fiche de paie fait foi. Toutefois, pour clarifier, elle a bien occupé le poste que vous évoquez auparavant. Un aménagement de poste avait été mis en place. À partir du moment où des restrictions médicales ont été émises, un poste aménagé lui a été proposé. Sur le plan contractuel, elle est restée cheffe de montage.

Mme BAH : Concernant l'historique médical, Madame Maille a été reçue en visite médicale le 27 février 2017. À l'issue de cet examen, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste. Elle a contesté cet avis devant le conseil de prud'hommes de Bobigny et a demandé la désignation d'un médecin expert. Une désignation est intervenue le 16 juin 2017. La procédure a connu une caducité liée à la non-consignation des sommes. En mars 2017, une ordonnance relative à cette caducité a été rendue.

Dans l'attente, la salariée a été reçue les 14 et 20 juin 2019. À l'issue de ces visites, le médecin du travail a de nouveau conclu à son inaptitude au poste de contrôleuse de prestations, avec obligation de recherche de reclassement. Madame Maille a contesté ces deux avis. Par ordonnance du 6 décembre, un médecin expert a été désigné. Celui-ci a rendu ses conclusions le 13 septembre 2021. Par ordonnance du 8 avril 2022, le conseil de prud'hommes de Bobigny a acté les conclusions de l'expert.

Entre juin et septembre 2019, plusieurs échanges ont eu lieu entre la médecine du travail et nos services concernant les possibilités de reclassement. Quatre propositions ont été faites en 2019 : employée de production alimentaire au restaurant du personnel, employée de laverie, employée de montage-dressage et employée qualifiée de prestations. Ces propositions ont été refusées par courrier du 10 octobre 2019, la salariée indiquant attendre des propositions plus sérieuses. Par courrier du 6 décembre 2019, l'établissement a maintenu ses propositions initiales, démontrant sa

volonté de reclassement. Madame Maille a réitéré son refus.

Mme BERTAUD (CGT) : Pour quelle raison a-t-elle refusé ? Était-ce en raison d'une baisse de salaire importante ?

M. HELVERT (CGT) : Cette salariée travaillait au restaurant du personnel. À un moment, on lui a indiqué que si elle souhaitait y rester, elle devait accepter une baisse de salaire. Elle ne pouvait pas accepter un poste moins bien rémunéré et susceptible de porter atteinte à son état de santé.

M. BETTAHAR (CGT) : Nous avons préconisé des formations administratives. Pourquoi ne lui ont-elles pas été proposées ?

M. HELVERT (CGT) : Elle refusait principalement la perte de rémunération.

Mme BAH : Une étude de poste a été réalisée le 14 octobre 2025 par le médecin du travail. À l'issue de la visite médicale du même jour, le médecin a confirmé l'inaptitude au poste de contrôleuse de prestations, désormais intitulé cheffe de montage. Nous avons alors engagé une nouvelle recherche de reclassement en veillant à la compatibilité avec les restrictions médicales. Il est prévu un maintien de salaire, sans baisse.

M. ROSSELOT (SLICA) : Avec ou sans baisse de salaire ?

M. DAMERGI : Elle ne perdra pas d'argent. Nous nous engageons à maintenir sa rémunération.

Mme BAH : Même si le poste proposé est d'un niveau inférieur, il n'y aura pas de perte de salaire mensuel brut de base.

M. BAH (CGT) : Elle n'est pas à jour de ses formations et vous lui proposez pourtant des postes.

Mme BAH : Si elle accepte le poste, un accompagnement et des formations seront organisés pour lui permettre de prendre ses fonctions dans de bonnes conditions.

M. HELVERT (CGT) : En 2017 déjà, la situation avait posé problème. Elle est restée neuf ans sans travailler.

Mme KURAK (CGT) : Les salariés qui ne souhaitent pas être licenciés pour inaptitude devraient pouvoir assister à la réunion et exprimer leur désaccord.

M. BILON : L'entreprise a engagé toutes les démarches nécessaires pour assurer le reclassement. La durée de la situation s'explique en grande partie par les contestations judiciaires successives des avis d'inaptitude. Deux contestations ont été formées, avec désignation d'experts par le conseil de prud'hommes de Bobigny. Nous estimons avoir fait le maximum pour trouver une solution. Aujourd'hui, nous lui proposerons un poste sans perte de rémunération, avec accompagnement en formation.

M. ESPINET (SNAA-UNSA) : Le salaire et le statut seront-ils maintenus ?

Mme BAH : Le salaire sera maintenu.

Mme LOTH (Présidente) : Le salaire sera maintenu, mais pas le statut.

M. ESPINET (SNAA-UNSA) : Ce maintien ne prendra pas la forme d'une compensation par primes ?

M. BETTAHAR (CGT) : Le maintien inclut-il les variables ?

Mme BAH : Le poste proposé est opératrice de montage. Le salaire de base sera maintenu, mais le statut sera modifié.

Mme LOTH (Présidente) : Les variables dépendront des conditions de travail effectives. Si elle travaille en horaires décalés, elle percevra les primes correspondantes. Sinon, non.

Mme BATHOSSI (CAT) : C'était une salariée investie. Si elle souhaite continuer à travailler, vous pourriez faire un effort supplémentaire. Cheffe de montage correspond à sa qualification. Vous pourriez maintenir son coefficient plutôt que d'évoquer un déclassement.

Mme BAH : Nous devons nous baser sur ses capacités restantes et les postes compatibles avec les restrictions médicales.

M. DAMERGI : Nous ne pouvons pas la maintenir sur son ancien poste, puisqu'elle est déclarée inapte.

M. HELVERT (CGT) : Quels postes lui proposez-vous concrètement ?

Mme BAH : Le poste envisagé est en environnement à température comprise entre 12 et 13 degrés. Nous avons vérifié la compatibilité avec le médecin du travail.

M. HELVERT (CGT) : Lui avez-vous déjà fait ces propositions ?

Mme BAH : Nous vous en informons en priorité dans le cadre de la procédure.

Mme KURAK (CGT) : Un poste de secrétaire médical s'est libéré. Pourquoi ne pas avoir lancé un appel d'offres interne ?

M. DAMERGI : En matière de reclassement, il n'y a pas d'appel d'offres. Les reclassements sont prioritaires.

M. HELVERT (CGT) : Avez-vous reproposé le restaurant du personnel ?

M. DAMERGI : Nous proposons les postes disponibles et compatibles.

M. BETTAHAR (CGT) : Pourquoi ne pas lui reproposer son ancien poste ?

Mme BAH : Nous avons déjà répondu : l'inaptitude médicale l'en empêche.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Vous indiquez qu'elle a refusé les propositions en 2019. Entre 2019 et 2025, où était-elle et comment était-elle rémunérée ?

Mme BAH : Elle n'a pas travaillé durant cette période, mais elle a bénéficié d'un maintien de salaire.

Il est procédé au vote (19)

Votes pour : 0

Votes contre : 17

Abstentions : 2

Le projet de reclassement de Madame Linda MAILLE, salariée déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail, est rejeté à la majorité des votants.

7) Information et consultation sur l'impossibilité de reclassement de Madame Najat BOURIMECH, salariée déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail

Mme BAH : La salariée est âgée de 63 ans et 9 mois. Elle est entrée dans l'entreprise en 2000. Elle a 26 ans d'ancienneté. Elle a été engagée en CDI en qualité d'employée armement le 8 février 2000. Elle occupe le poste d'opératrice de montage au service armement. À ce jour, elle n'est plus à jour de ses formations puisqu'elle ne travaille pas.

Elle a été arrêtée par son médecin traitant du 20 septembre 2024 au 19 mai 2025. Sa reprise était prévue le 24 mai 2025. À l'issue de la visite médicale du 27 mai 2025, le médecin du travail a décidé qu'elle était inapte. Le 5 juin 2025, elle a été reçue par la médecine du travail et, à l'issue du rendez-vous, elle a été déclarée inapte à son poste d'opératrice.

Dans le cadre de la procédure d'inaptitude, une étude de poste et des conditions de travail a été réalisée par la médecine du travail le 30 mai 2025. L'avis rendu est le suivant : inapte au poste d'opératrice, doit travailler en alternant la position assise et debout notamment.

Notre recherche a porté sur tous les postes, en CDD comme en CDI. À l'issue des échanges que nous avons eus avec le service RH et les managers, aucun poste compatible avec les restrictions médicales n'a été identifié pour la salariée. Aujourd'hui, nous vous consultons dans ce cadre.

M. DAMERGI : Nous avons effectué une recherche de reclassement.

Mme BATHOSI (CAT) : J'ai discuté avec cette salariée. Elle était à Servair 2 à l'économat et ensuite elle a été mise à la laverie. Elle m'a indiqué ne plus pouvoir reprendre au vu des conditions. Moralement, cela ne va pas non plus. C'est sa volonté de ne pas reprendre.

Il est procédé au vote (19 votes)

Vote pour : 2

Vote contre : 15

Abstentions : 2

L'impossibilité de reclassement de Madame Najat BOURIMECH, salariée déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail, est rejetée à la majorité.

8) Point de situation sur le traitement des effectifs dédiés à la suite de la perte du marché American Airlines

M. BILON : Les effectifs dédiés étaient de 21 personnes. À ce jour, nous n'avons toujours pas eu de réponse au courrier envoyé à Newrest. Dans cette attente, nous avons pris l'engagement de recevoir

l'ensemble des salariés concernés afin d'examiner avec eux les possibilités d'un éventuel repositionnement au sein de notre entreprise. Ce travail a déjà commencé. J'y ai personnellement participé sur une partie des effectifs. Il reste encore de nombreux entretiens à mener, mais la démarche est engagée.

Sur les salariés que j'ai rencontrés directement, le message est clair : nous avons échangé de manière ouverte et, à ce stade, je n'ai pas relevé de difficulté particulière insurmontable. Il existe évidemment des inquiétudes et des interrogations, mais le chef de service a su proposer des solutions adaptées aux personnes reçues. Si chacun s'inscrit dans une démarche constructive, nous pouvons envisager de trouver des solutions individualisées.

Certaines personnes ont également exprimé le souhait de quitter l'entreprise. Nous allons étudier ces demandes. Il y a donc plusieurs hypothèses de travail. D'abord des repositionnements potentiels au sein du même service et dans la même activité. Ensuite, des possibilités de mobilité interne. Concrètement, cela signifie qu'une personne affectée aujourd'hui à un service pourrait occuper le même type de poste dans un autre service. Par exemple, une personne travaillant aux relations toute compagnie pourrait être repositionnée sur un poste aux relations Air France. Nous examinons ces options.

Nous allons poursuivre les entretiens avec l'ensemble des salariés concernés et nous reviendrons vers vous dès que possible avec un état d'avancement plus précis.

Mme BATHOSSI (CAT) : Ces nouvelles me réjouissent. Cela va redonner de la confiance aux salariés. La CAT se réjouit de cette évolution.

M. BILON : Nous avons commencé et nous irons jusqu'au bout. C'est un travail que je mène avec le responsable de service, qui connaît parfaitement ses équipes, qui a déjà échangé avec elles et qui a contribué à les rassurer. Pour beaucoup, certains salariés sont déjà en relation directe avec la compagnie, ce qui facilite le dialogue.

Mme BATHOSSI (CAT) : Si je me permets de préciser, c'est parce qu'en décembre la situation était floue. Il était question que 21 personnes soient dédiées à Newrest. Il y a eu une consultation dans cette instance. Nous n'avons aucun mérite particulier, mais les salariés nous ont fait remonter leurs difficultés et leurs inquiétudes.

M. ESPINET (SNA-UNSA) s'adressant directement à Mme BATHOSSI (CAT) : Aie au moins le respect, Hélène. Tu étais la première à faire de la désinformation.

Mme BATHOSSI (CAT) : Je ne remercie pas la Direction pour des propos, mais pour avoir entendu l'importance de conserver les salariés chez Servair Paris. Ne me prêtez pas des paroles que je n'ai pas tenues.

M. BILON : C'est bien ainsi que je l'ai compris, Madame BATHOSSI.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Quand aurons-nous la finalité des reclassements ?

M. BILON : La date de basculement est fixée au 10 mars. Bien évidemment, nous disposerons d'une information plus précise d'ici là. L'objectif est de nous y préparer. Il reste un point d'interrogation tant que nous n'avons pas la réponse officielle de Newrest. Malgré cela, nous souhaitons être prêts à proposer un repositionnement à chacun au sein de l'entreprise. À ce stade, ce n'est pas finalisé, mais nous travaillons dans ce sens.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Il y a peu de temps encore, nous étions en sureffectif. Comment allez-vous

pouvoir reclasser ces personnes sur la France ?

M. BILON : C'est une bonne question. J'ai participé directement aux échanges, donc je connais les situations individuelles. Oui, nous avons un sureffectif théorique, mais nous faisons face à un nombre important d'absences pour maladie. Je vous ai également indiqué que, dans cette zone, certaines personnes souhaitent quitter l'entreprise. Nous allons étudier leurs candidatures. Des salariés sont venus spontanément demander des propositions de départ. Je dispose d'une liste de noms. Entre les arrêts maladie, les départs volontaires potentiels et les besoins opérationnels sur d'autres vols, nous pouvons envisager une redistribution des compétences. Notre objectif est de conserver les compétences et de les réaffecter là où elles seront utiles.

M. BOUMEDIENE (CGT) : J'ai été superviseur pendant dix ans. La réalité du terrain est différente.

Mme KURAK (CGT) : Combien de salariés souhaitent partir ?

M. BILON : À ce jour, j'ai entre cinq et sept demandes identifiées. Potentiellement jusqu'à sept noms. Il y a également le cas d'une personne concernée qui a pris un congé sans solde pour raison personnelle. Nous avons pris contact avec elle afin d'anticiper son retour et réfléchir à son repositionnement. Nous veillons à ne laisser personne de côté.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Juridiquement, vous engagez une procédure avec les personnes concernées. Avez-vous le droit de le faire ?

M. BILON : Si nous ne le faisons pas, il nous serait reproché de ne pas communiquer. Nous avons souvent été critiqués pour un manque d'explications. Cette fois-ci, nous avons décidé de communiquer directement avec les salariés, car des inquiétudes remontaient par la voie hiérarchique et par vos propres remontées. Nous avons donc pris cette décision de transparence.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Les échanges seront-ils individuels ou collectifs ?

M. BILON : Nous nous sommes engagés à rencontrer chaque personne individuellement.

M. SAINTEN (SLICA) : Newrest a-t-il une obligation de vous répondre ?

M. BILON : À mon sens, ils devraient répondre, mais je ne peux pas affirmer juridiquement qu'ils ont une obligation formelle de le faire.

M. SAINTEN (SLICA) : Dans leur réponse, peuvent-ils refuser de reprendre des salariés de chez nous ?

M. BILON : Oui, ils peuvent refuser l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Mme LOTH (Présidente) : Si tel est le cas, nous pourrions anticiper. Nous avons déjà regardé les postes disponibles.

M. BILON : Aujourd'hui, si nous avons la confirmation que la réponse de Newrest est négative, nous étudierons chaque situation individuelle. Nous avons des solutions pour chacun. Les propositions qui seront faites pourront nécessiter des aménagements de cycles de travail. Il faudra adapter certaines organisations, mais nous travaillons en ce sens.

9) Information sur la nouvelle procédure de déclaration des heures de délégation à compter du 1^{er} mars 2026

M. DAMERGI : Ce n'est pas un sujet polémique et nous sommes totalement ouverts au débat. Rien n'est arrêté à ce stade. L'idée n'est pas d'imposer un dispositif figé, mais de proposer une organisation qui facilite la gestion des heures de délégation par le service des ressources humaines. Aujourd'hui, concernant les délégations déclarées par les élus, il existe plusieurs manières de procéder. Certains préviennent oralement, d'autres par écrit. Parmi ceux qui écrivent, certains informent les planificatrices, d'autres leurs responsables de services, d'autres encore la RH. Chacun fonctionne différemment. Cette diversité de pratiques rend la gestion desdites heures compliquée et crée de la déperdition d'information. L'objectif de la procédure proposée est de mettre en place un canal unique permettant de centraliser toutes les informations.

M. YATTABARE (SNAA-UNSA) : Cela fait 55 ans que nous fonctionnons ainsi.

M. DAMERGI : Je l'entends. Mais il s'agit d'une proposition d'amélioration. Ce qui nous importe au minimum, c'est que l'information arrive par un même canal afin d'éviter les oublis, les erreurs de planification ou les incompréhensions.

M. BILON : Nous cherchons une solution plus efficace, aussi bien pour vous que pour nous. Dans une démarche constructive, nous pouvons également associer les chefs de service en les mettant en copie. L'objectif est d'anticiper les absences liées aux mandats et d'éviter les difficultés d'organisation.

M. ROSSELOT (SLICA) : Pourquoi sommes-nous planifiés alors que nous sommes en réunion ?

M. BILON : Justement, si un seul mail est adressé à la RH avec le chef de service en copie, cela permet d'anticiper et d'éviter ce type de situation.

M. ROSSELOT (SLICA) : Il serait pertinent de prévenir également les équipes en bas.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Je rappelle le cadre juridique. Le droit à délégation est rattaché au mandat. Ce temps est du temps de travail effectif. C'est un droit d'usage libre par l'élu et il ne nécessite aucune autorisation préalable.

M. DAMERGI : Nous allons vous répondre sur ces points.

M. BOUMEDIENE (CGT) : Sont considérées comme excessives certaines exigences telles que l'obligation de prévenir trois destinataires simultanément, l'imposition d'un modèle spécifique ou l'interdiction d'utiliser d'autres canaux. Une absence de tolérance pourrait constituer un risque d'entrave à l'exercice du droit syndical.

M. BILON : Nous ferons en sorte qu'il n'y ait aucune entrave. L'objectif reste organisationnel et non restrictif.

M. SAUPE (SLICA) : Nous allons vous lire un courrier que nous avons rédigé « Mme la Présidente, nos prétendues nouvelles procédures de déclaration des heures de délégation à compter du 1^{er} mars 2026. Nous souhaitons être parfaitement clair. Ce qui est présenté ici n'est pas une modalité pratique, c'est une tentative de transformation d'un droit fondamental en procédure administrative imposée. Les heures de délégation ne sont ni une faveur, ni une tolérance, ni une variable encadrée

selon une décision interne. Ce sont des droits légaux attachés aux mandats, conformément à l'article 2315-10 du Code du travail. Or, le document présenté par la Direction n'informe pas, il impose une transmission impérative, un envoi centralisé, un visa managérial, un traitement par les services RH et relations sociales, ainsi qu'un formalisme strict avec horaires de début et de fin. La liberté devient un contrôle. La jurisprudence est constante, un bon de délégation peut éventuellement exiger un outil facultatif d'organisation mais ne peut jamais devenir une condition obligatoire ni un mécanisme d'autorisation. Informer n'est pas autoriser, organiser n'est pas surveiller.

Ce qui rend cette situation encore plus grave est que cette procédure entend englober les élus du CSE, les DS, les RS mais aussi les mandats extérieurs à l'entreprise. La direction n'a pas imposé un dispositif RH sur des mandats relevant de la liberté syndicale protégée par la loi. Aucun accord de fonctionnement du CSE n'impose une telle obligation et l'accord sur le droit syndical ne contient qu'un modèle indicatif jamais contraignant. La Direction ne peut donc pas modifier les conditions d'exercice du mandat par une simple réunion CSE. En conséquence, nous demandons officiellement le retrait immédiat de ce point à l'ordre du jour, l'abandon de toute procédure obligatoire et le respect strict des droits du représentant du personnel. Nous rappelons enfin que toute mesure visant à restreindre ou à conditionner l'exercice normal des mandats expose l'employeur au risque d'entrave, conformément aux articles L.2317-1 et suivants du Code du travail. »

M. BILON : Le résumé qui a été fait comporte des éléments exacts et d'autres qui relèvent d'une interprétation de notre intention. Vous évoquez une validation managériale. À aucun moment, dans le projet que nous souhaitons construire avec vous, il n'est question d'une validation par le manager. Mettre le manager en copie n'est pas une obligation de validation. Dans le dispositif envisagé, il s'agirait d'une adresse mail unique pour tout le monde, avec le manager en copie. À aucun moment le manager n'aurait à donner une réponse ou une autorisation. Nous ne sommes pas totalement prêts. Nous allons retravailler le sujet avec vous et revenir avec une proposition plus aboutie.

Mme KURAK (CGT) : Quel est l'objectif ?

M. BILON : L'objectif n'est pas de contrôler. Nous effectuons déjà un contrôle a posteriori. Nous souhaitons disposer d'un outil, comme cela existe dans la majorité des entreprises, plus simple d'utilisation et qui vous permette également de piloter en temps réel le cumul de vos heures.

M. ESPINET (SNA-UNSA) : J'ai bien noté qu'il s'agit d'une proposition et que vous reviendrez avec une formule plus aboutie. Toutefois, le problème porte sur la présentation du document. Aujourd'hui, la première personne prévenue est le service. Si l'on commence par prévenir directement la direction, cela risque de créer des difficultés. La Direction elle-même connaît parfois des lenteurs de traitement, ce qui peut inquiéter lorsqu'il est question de centralisation. Vous avez décidé en janvier 2026 de nous adresser un courrier daté de septembre 2025. J'aurais préféré recevoir ce courrier en septembre et non en janvier. Je souhaite que mes propos soient repris au procès-verbal et transmis à l'expert. Nous n'avons pas le même mode de calcul ni le même comptage des heures. Vous prenez tout le monde au dépourvu. Je suis d'accord pour remettre de l'ordre dans les heures de délégation, mais pas de cette manière.

M. BILON : Êtes-vous en train de me dire que depuis septembre vous aviez connaissance de ces règles ?

M. ESPINET (SNA-UNSA) : Non.

M. DAMERGI : Les règles consistent simplement à ne pas dépasser son crédit d'heures.

M. ESPINET (SNA-UNSA) : Vous avez changé les règles. Il existe aujourd'hui un usage. Lorsqu'une

pratique est tolérée pendant un certain temps, elle devient un usage. Comment comptez-vous les heures ? Ce que je reproche, c'est l'envoi en janvier d'un courrier daté de septembre. Je n'accepte pas un effet rétroactif à partir de septembre.

Mme BATHOSI (CAT) : Vous ne pouvez pas nous imposer une manière de poser les heures de délégation. Elles appartiennent aux élus. Il serait préférable de continuer à prévenir les secrétaires.

M. BILON : Ce que vous me dites est entendu.

M. DAMERGI : L'article 6.5 de l'accord de droit syndical prévoit l'utilisation d'un bon de délégation. Le principe est d'informer son supérieur hiérarchique. Il n'a jamais été question d'autorisation préalable. En annexe de l'accord figure un spécimen mentionnant la date et le visa du chef de service. L'idée était simplement de confirmer qu'il avait bien reçu l'information en amont. Vous avez l'obligation d'informer préalablement. Il s'agit d'une mesure d'organisation, d'une formalité, d'une modalité de transmission. Si nous appliquions strictement l'accord, les élus devraient transmettre un bon spécifique.

M. BETTAHAR (CGT) : Qui est l'ADP ?

Mme LOTH (Présidente) : L'administration du personnel.

M. DAMERGI : Nous demandons uniquement un canal différent. L'accord prévoit un bon spécifique, mais personne ne l'utilise aujourd'hui. Le bon de délégation n'est pas une autorisation préalable, mais un moyen d'informer le manager. Si vous ne souhaitez pas utiliser le bon, un simple mail en indiquant l'adresse « delegation.sp@servair.fr » pourrait suffire. À terme, nous espérons mettre en place un logiciel dédié permettant de gérer les heures de délégation, ainsi que les mutualisations et les reports d'heures. La mesure actuelle serait transitoire.

M. ROSSELOT (SLICA) : Et si le manager refuse de signer le bon ?

M. DAMERGI : Il n'en a pas le droit. Dans ce cas, vous m'appellez. L'essentiel pour nous est d'être informés.

M. SAUPE (SLICA) : Le droit syndical devait être revu depuis 2023. Vous présentez un bon papier alors qu'avec les tablettes il était prévu une dématérialisation.

M. DAMERGI : L'accord prévoit une transmission par mail.

Mme LOTH (Présidente) : Toute réorganisation informatique passe d'abord par un support papier.

M. DAMERGI : Nous n'avons aucune difficulté avec l'information par mail, à condition que tous les destinataires soient mentionnés.

Mme LOTH (Présidente) : Pour le droit syndical, la gestion est centralisée. Je vais relayer le sujet.

M. ESPINET (SNA-UNSA) : Il existe un décalage entre l'accord CSE qui prévoit un simple mail d'information et le document présenté aujourd'hui.

M. DAMERGI : L'objectif n'est pas de centraliser aux RH, mais de disposer d'un mail permettant d'informer l'ensemble des personnes concernées. Aujourd'hui, toutes les informations ne nous parviennent pas systématiquement. Parfois, lorsqu'un élu informe le service, l'information ne remonte pas jusqu'à nous.

M. SAUPE (SLICA) : Pour les DSC, qui doivent-ils prévenir ?

Mme LOTH (Présidente) : Leurs supérieurs hiérarchiques.

M. DAMERGI : Les DSC à temps plein sur leurs missions n'ont pas d'obligation de poser des bons, dès lors qu'ils sont à 100 % dédiés à leur mandat syndical.

Mme LOTH (Présidente) : Ce sujet devait entrer en vigueur au 1er mars, mais il suscite de vifs débats.

10) Vote sur le budget prévisionnel du CSE – comptes ASC et fonctionnement – pour l'année 2026

Mme BASTIDE (Trésorière, SLICA) : Le budget présenté est un budget prévisionnel. Il peut donc évoluer. Nous avons établi une enveloppe globale de 120 500 euros, répartie sur plusieurs activités. Sur cette somme, 30 165,09 euros correspondent à des achats déjà effectués, notamment les deux véhicules. Nous avons également prévu une provision, notamment en lien avec la société RICO.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Lorsque nous avons arrêté les prélèvements relatifs aux tables et aux chaises, nous avons provisionné des montants par précaution. Des courriers ont été envoyés et les avocats sont saisis. Nous sommes dans l'attente d'un retour.

M. SAUPE (SLICA) : Le matériel est toujours présent. Prochainement, nous organiserons son déménagement vers un local, car le prestataire n'est toujours pas venu le récupérer. Il s'agit pourtant de matériel en location.

Mme BATHOSSI (CAT) : Lors de la présentation du budget de l'année précédente, nous avons demandé ce que vous aviez trouvé dans les comptes à votre arrivée.

Mme BASTIDE (Trésorière, SLICA) : Un audit est en cours. Il ne s'agit pas d'un compte personnel.

Mme BATHOSSI (CAT) : Vous nous avez indiqué avoir trouvé zéro sur le compte bancaire. C'est la deuxième fois que vous le dites. L'audit devra préciser la situation à votre arrivée et ce qui a été laissé dans les locaux.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Il y avait un versement de subvention. En octobre, nous avons indiqué que nous partirions sur cette base. L'audit déterminera précisément la situation antérieure et un quitus sera présenté. J'ai d'ailleurs proposé à votre collègue de venir consulter les éléments si elle le souhaitait. Le budget présenté repose sur les mêmes montants que l'an dernier. Il sera réajusté après le quitus.

Mme BATHOSSI (CAT) : À quoi correspondent les honoraires de conseil juridique ?

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Il s'agit du conseil qui nous accompagne pour la rédaction des courriers et sur les litiges, notamment ceux liés aux tables et aux chaises.

Mme BATHOSSI (CAT) : L'audit est distinct du conseil juridique ? Le conseil rédige les lettres ?

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Oui, il nous conseille sur les litiges en cours.

Mme BATHOSSI (CAT) : Que recouvrent les formations des élus ?

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Les formations des élus relèvent du budget de fonctionnement.

Mme BATHOSSI (CAT) : Les 11 000 euros de frais de déplacement correspondent à quoi ?

M. SAINTEN (SLICA) : Nous invitons l'ensemble des élus à venir au bureau du CSE. Les comptes seront présentés en toute transparence.

Mme BASTIDE (Trésorière, SLICA) : Nous faisons preuve de transparence. Concernant les œuvres sociales, une enveloppe de 150 825 euros est prévue pour le premier trimestre 2026. Elle comprend les chèques vacances, séjours, voyages, billetterie, fête du printemps et autres événements CSE.

Un élu demande ce qu'est la fête du printemps.

Mme BASTIDE (Trésorière, SLICA) : Il s'agit d'un événement regroupant la fête des mères et des pères.

Mme DAQUIN (Sans étiquette) : J'ai reçu un mail du Comité Habitat le 22 décembre 2025 indiquant que 2 500 euros seraient répartis ailleurs. Où exactement ?

Mme BASTIDE (Trésorière, SLICA) : Ailleurs signifie que le budget de 2 500 euros a été affecté à d'autres postes.

Mme N'DIAYE (SNA-UNSA) : Et pour la rentrée scolaire ?

M. ROSSELOT (SLICA) : Pourquoi n'y a-t-il pas de chèque de rentrée scolaire ?

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : C'est un choix. Nous considérons que l'argent des salariés doit bénéficier en priorité aux salariés eux-mêmes et non aux enfants. L'âge moyen est de 51 ans et certains n'ont pas d'enfants. Nous privilégions une logique d'équité.

Mme BASTIDE (Trésorière, SLICA) : Vous avez été habitués aux chèques pour les enfants.

Mme BATHOSSI (CAT) : Les 4 000 euros pour la billetterie correspondent à quoi ?

Mme BASTIDE (Trésorière, SLICA) : Une billetterie est en cours de mise en place.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Le trésorier devait mandater un expert. Il serait souhaitable que cela soit finalisé rapidement au CSE pour l'ensemble des élus. Monsieur SRI SATTYA, vous aviez indiqué que le solde de trésorerie serait affiché. Je n'y ai plus eu accès au dernier moment. J'en ai les preuves. Les tableaux présentés sont intéressants. Il serait souhaitable que cela soit clôturé rapidement. Par ailleurs, nous étions habitués à bénéficier d'une aide pour la rentrée scolaire.

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : C'est un choix. Au 15 juillet 2025, pour le troisième trimestre, nous avons affiché en octobre le solde restant sur le compte. Cela a servi de base pour les fêtes de fin d'année. Lorsque le quitus sera présenté, vous disposerez de l'ensemble des éléments. Le retour de l'expert est attendu le mois prochain. Nous pouvons vous transmettre le relevé bancaire si nécessaire.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Dans votre budget prévisionnel, que prévoyez-vous pour les naissances, mariages ou décès ?

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Le budget prévisionnel présenté par la trésorière vise principalement à engager des actions comme la fête de printemps.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : Présenterez-vous un contrat ?

M. SRI SATTYA (Secrétaire, SLICA) : Vous l'aurez dans le bilan.

Il est procédé au vote (18 votants)

Votes pour : 13

Votes contre : 5

Abstentions : 0

Le budget prévisionnel du CSE – comptes ASC et fonctionnement – pour l'année 2026 est approuvé à la majorité.

11) Information générale de l'entreprise

Mme LOTH (Présidente) : Notre vocation est de servir nos clients et les retours sont positifs. Les audits hygiène et les dégustations se sont bien déroulés. Concernant le contrôle MOCCA Air France, nous avons obtenu un taux de satisfaction de 94 %. Anne-Sophie Pix : évaluation très favorable du vol en classe P. Lors de l'audit ISO mené par AFNOR, nous avons obtenu le renouvellement de la certification sans aucune non-conformité, avec des résultats qualité en amélioration par rapport à 2025. Les indicateurs sont donc satisfaisants.

M. BETTAHAR (CGT) : Grâce à qui avez-vous obtenu ces résultats très positifs ?

Mme LOTH (Présidente) : Grâce aux salariés.

La fin progressive de l'activité PAC sur EFS est prévue entre le 18 février et le 25 février. Par ailleurs, le cabinet Ovale Performance intervient actuellement en laverie. Il réalise un état des lieux et mènera des tests afin d'étudier les futurs process, notamment en matière de lavage et d'organisation, dans la perspective de l'ouverture des nouveaux dispositifs.

Les travaux occupent une place importante en ce moment. Les modulaires ont été installés et l'opération s'est bien déroulée. S'agissant de l'organigramme, nous avons intégré les trois cadres de OAT récemment arrivés. Le recrutement du directeur technique est toujours en cours et son arrivée est attendue prochainement. Un nouveau responsable SST a également pris ses fonctions. Ils seront deux en doublon, car nous préparons le départ en retrait en 2027 de Monsieur Thierry Martinez. Il ne peut plus assurer seul le suivi quotidien de la SST, la gestion des travaux et l'accompagnement global de l'entreprise.

Mme BATHOSI (CAT) : Le directeur technique va-t-il être remplacé ?

Mme LOTH (Présidente) : Le précédent directeur technique occupait en réalité les fonctions de directeur de la transformation et de l'exploitation. Il a remplacé Amelle en tant que directeur d'exploitation. La fonction de directeur de la transformation a été renommée directeur technique.

Des entretiens ont également eu lieu dans le cadre de l'expertise sociale du CSEC concernant Servair Paris. Globalement, cela s'est bien déroulé.

M. DAMERGI : Concernant les informations générales RH, l'audience relative à la contestation de la décision de la DRIEETS et à la demande d'annulation des élections portées par la CGT et la CAT est fixée au 24 mars. Nous confirmons également l'envoi du courrier de persistance du DGI du 27 janvier 2026 à l'inspection du travail. Par ailleurs, lors de la présentation de la politique sociale, nous nous étions engagés à vous présenter les travaux conduits par le médecin du travail en sa présence. Il interviendra au mois d'avril.

Mme LOTH (Présidente) : Depuis le 9 février, les Algeco ont permis de libérer des places sur le parking nord et les personnes ont ainsi récupéré leur stationnement. Lors du CSE du 24 février, nous vous présenterons les différentes phases du déménagement vers les Algeco. Il est prévu la fermeture de la lingerie, le déménagement du rez-de-chaussée, le transfert des vestiaires hommes ainsi que l'installation en Algeco pour une durée estimée à neuf mois. Les casiers et les postes des ouvriers spécialisés seront également déplacés. L'organisation sera réajustée en conséquence.

Mme BATHOSSI (CAT) : Nous souhaiterions visiter les lieux avant le 24 février.

Mme LOTH (Présidente) : Nous prenons note de votre demande, mais nous ne savons pas encore si le site est pleinement praticable. Avant tout transfert définitif, je privilégierais une visite collective. Je ne suis pas opposée au principe, mais je ne peux pas m'engager sur une date à ce stade.

M. BALACHANDAR (SNA-UNSA) : À quel moment prévoyez-vous l'ouverture des Algeco ?

Mme LOTH (Présidente) : Le 24 février, nous vous présenterons l'ensemble du calendrier et des modalités.

La séance est levée à 16 heures 30.

