

CSE - Réunion du jeudi 05 février 2026
Procès-verbal

Présents :

- Luc TACLET, président
- M. Christian DAYRE, secrétaire
- M. Fabrice CLOUZEAU, trésorier
- Mme Valérie LAFONT
- Mme Corine REYNIER,
- M. Kamel BENKENNINE
- M. Sébastien SCOTTO
- M. Yvan VELAY

La séance est ouverte à 13h35.

Avant d'aborder l'ordre du jour le président souhaite rappeler que l'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire.

1. Examen et approbation des procès-verbaux

Les projets de procès-verbaux des trois dernières réunions ont été transmis aux élus à la suite des réunions concernées et à nouveau avec l'ordre du jour.

M. Benkennine a fait part de remarques, réserves et demandes d'ajouts de précisions. Le président rappelle que le procès-verbal est établi par le secrétaire dans les quinze jours suivant la réunion. Comme le président avait déjà eu l'occasion de le lui rappeler, on n'arrange pas le procès-verbal de la réunion pour justifier ou corriger une position prise ou des propos excessifs. On ne refait pas le débat par écrit interposé. Le procès-verbal doit retranscrire les débats et discussions de la réunion et il est normal qu'il reflète aussi l'ambiance qui a régné lors de la réunion. C'est important que les salariés sachent ce qui se passe en CSE avec en plus des propos tenus, le comportement et l'attitude de leurs élus.

Approbation du procès-verbal de la réunion du 04 novembre 2025	Abstention	0
	Contre	2
	Pour	5

Le procès-verbal de la réunion du 04 novembre 2025 est approuvé

Approbation du procès-verbal de la réunion du 04 décembre 2025	Abstention	0
	Contre	2
	Pour	5

Le procès-verbal de la réunion du 04 décembre 2025 est approuvé

M. Benkennine menace de se retirer si on ne tient pas compte de ses ajouts et modifications et de la prise en compte du procès-verbal minoré qu'il a transmis. Il évoque aussi l'altercation et des échanges entre deux membres du CSE qui ne figurent pas dans le procès-verbal. Le secrétaire intervient pour indiquer que ce procès-verbal minoré n'a pas à figurer dans le procès-verbal de cette séance qui doit être approuvé et que les échanges auxquels fait référence M. Benkennine se sont produits durant une suspension de séance. Ils n'ont donc pas à figurer dans le procès-verbal.

Approbation du procès-verbal de la réunion 16 décembre 2025

Abstention	0
Contre	2
Pour	5

Le procès-verbal de la réunion du 16 décembre 2025 est approuvé

Le président précise que comme l'avait demandé le secrétaire, il a transmis le projet de procès-verbal de la réunion du 16 décembre à l'inspection du travail.

2. Fonctionnement administratif du CSE et situation comptable des budgets. Fonctionnement et œuvres sociale. Bilan des activités sociales de fin d'année

Un chèque cadeau d'une valeur de 40 EUR et deux cartes JouéClub d'une valeur de 30 EUR doivent être commandées en plus. Le trésorier fait le nécessaire. Ils seront remis aux salariés concernés dès réception.

Un point est fait sur les rétrocessions concernant les distributeurs de boisson. Les distributeurs de six-fours ne semblent pas donner lieu à une rétrocession. Ce point va être creusé.

M. Benkennine intervient à nouveau sur l'opportunité de réaliser un appel d'offre général sur les distributeurs de boisson ou d'en reprendre la gestion en direct. Le trésorier intervient pour mettre en avant les risques, notamment en matière de responsabilité et d'assurance qui pèserait sur le CSE. Il ajoute que les prestataires ne se bousculent pas compte tenu du volume et des détériorations fréquentes subies par des machines. Les prestataires doivent en acheter d'autres acheter ou changer les monnayeurs quand ils sont cassés, ce qui représente un coût élevé.

Le secrétaire demande au trésorier de prendre contact avec le prestataire pour obtenir 10 à 15 badges en plus.

Le secrétaire fait part qu'il a eu un échange avec un prestataire qui permettrait de mettre à la disposition des salariés un catalogue en ligne d'avantages et de réductions. Il doit encore approfondir le sujet. Il y aurait un engagement sur 4 ans pour un coût de 750 EUR / an. Une présentation sera faite lors d'une prochaine réunion.

3. Point sur les crédits d'heures.

Le président rappelle que le principe des bons de délégation a été mis en place et validé ici même par le CSE du 04 juillet 2024, que cela a plutôt bien fonctionné jusqu'à présent mais qu'il constate que dernièrement les bons de délégations ne sont plus établis. Certains élus se contentent d'un email pour indiquer qu'ils s'absentent sans que ce soit très précis. Ça pose un problème de suivi et de qualification de l'absence (délégation ? départ anticipé ? absence injustifiée ?). Le président demande aux membres du CSE qui prennent des délégations de bien veiller à remplir et adresser à leur manager et à Clara aux RH leurs bons de délégation et si possible le plus en amont possible pour ne pas dégrader les conditions de travail de leurs collègues ou perturber les formations de nos stagiaires.

M. Benkennine indique que le bon actuel numérique n'est pas facile à utiliser. Le président répond qu'il peut être pris en photo et envoyé. Il va en fournir des exemplaires papier vierges aux élus.

4. Point sur les heures supplémentaires.

Le président communique le solde des heures supplémentaires restant à payer au titre de 2025. Le montant s'élève à 6 642,50 heures et concerne 57 salariés, ce qui représente une moyenne se situant entre 2 et 3 heures par semaine.

Comme en ont été informés les salariés concernés, la direction compte tenu de la situation a décidé de verser ce solde en six fois sur les payes de janvier à juin. Pour 12 cas, le solde a été intégralement versé avec la paye de janvier car il n'y avait que quelques heures

supplémentaires, 3h00 par exemple pour un salarié. C'est une situation exceptionnelle et passagère.

M. Benkennine, souhaite savoir sur quel article de l'accord la direction se base pour pouvoir étaler le paiement. Le président répond qu'aucune disposition de l'accord ne prévoit une telle éventualité.

Les élus tiennent à faire savoir à la direction que la façon de faire en communiquant à la dernière minute n'est pas correcte au regard des efforts déployés par les salariés. La direction aurait pu communiquer avant sur la situation de l'entreprise et les salariés auraient compris. Il est possible que des salariés décident de ne plus faire d'heures supplémentaires ou de partir compte tenu que l'on n'est pas sûr du lendemain. Cette décision a mis des salariés dans l'embarras, car ils ont fait des dépenses en anticipant cette rentrée d'argent.

M. Benkennine poursuit en indiquant qu'il serait préférable que les heures supplémentaires soient payées tous les mois. Ce serait mieux pour tout le monde. Le président précise que c'est une demande qui a déjà été faite par M. Velay, le délégué syndical FO, et qu'une réunion est prévue pour en parler.

M. Clouzeau, attire toutefois l'attention sur les conséquences que ça la peut avoir sur certains seuils de rémunération pour le calcul des aides ou des allocations de la CAF. Il faut bien étudier toutes les conséquences.

5. Information sur la signature d'un avenant à l'accord sur le temps de travail

Suite aux remarques de M. Benkennine, le président indique nous avons évoqué cette question en CSE à sa demande, notamment lors de la réunion du 12 septembre 2024, et que nous avons fait ce que nous avons dit : à savoir corriger la coquille existante entre la période d'annualisation mentionnée dans l'accord et celle réellement appliquée. Les deux sont désormais alignée.

Le président ajoute que ce n'est pas une renégociation de l'accord, c'est une mise en adéquation et que ça ne change pas la possibilité de verser un acompte d'heures supplémentaires en juillet.

6. Approbation du projet de règlement intérieur du CSE

Le projet de règlement intérieur du CSE était joint avec l'ordre du jour. M. Benkennine a de son côté transmis au président et au secrétaire ses remarques avec un projet alternatif.

Le président indique que la discussion sur le règlement intérieur a été suggéré par l'Inspecteur du travail afin de clarifier certains points notamment celui de la communication et cadrer les choses pour éviter des soucis à l'avenir.

Après échanges, certains points étant la stricte reprise de la loi, il a été convenu de les retirer car ils n'apportaient rien de plus (composition du CSE, obligation de confidentialité, nombre de réunions annuelles). Il est ajouté la référence aux accord applicables à l'article 6 et la possibilité pour les membres du CSE de proposer l'inscription de points relevant des attributions du CSE.

Le président transmettra un nouveau projet modifié qui sera soumis à approbation à la prochaine réunion ordinaire.

Point 7 - Question de M. Benkennine

Attribution des titres-restaurant et information des salariés Dans un courrier daté du 22 décembre 2025, relatif à la dénonciation de plusieurs usages, la direction indique : « la législation en vigueur sur les tickets restaurant s'appliquera, à savoir l'attribution d'un ticket restaurant si la journée de travail comporte bien une coupure déjeuner ». Or, la réglementation applicable aux titres-restaurant ne conditionne pas leur attribution à l'existence d'une coupure déjeuner, mais au fait que la journée de travail couvre le temps du repas. M. Kamel Benkennine, élu CSE, souhaite donc savoir :

1. *Sur quel fondement juridique précis la direction affirme que l'attribution d'un titre-restaurant serait subordonnée à l'existence d'une coupure déjeuner ;*
Le président rappelle que le CSE n'est pas une instance destinée à réaliser des consultations juridiques. Néanmoins, le fondement juridique applicable est que celui que M. Benkennine connaît déjà puisque c'est celui qu'il a utilisé juste avant pour parler de la « couverture » du temps de repas et qu'il lui pose une question à laquelle il a déjà la réponse. Le président mentionne quand même les articles L. 3262-1 à L.3262-3 du Code du travail, L. 3262 – 4 et 5, L. 3262-6, L. 3262-7, créés ou modifiés par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008, la loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008, la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009, l'ordonnance n° 2027-1386 du 22 septembre 2017 ou encore la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019. Il cite également l'article R. 3262-7 issu du Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 qui édicte notamment qu'« un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. »

2. *Si la direction confirme que les salariés dont le temps de travail couvre la plage du repas, y compris sans coupure formalisée, peuvent bénéficier d'un titre-restaurant ;*
Le président fait remarquer qu'il n'y pas de plage repas comprise dans l'horaire de travail journalier non formalisée. Soit il y a en a une, soit il n'y en a pas.

Si la direction reconnaît que la formulation utilisée dans le courrier du 22 décembre 2025 est susceptible d'induire les salariés en erreur quant à leurs droits et, le cas échéant, si elle entend procéder à une communication rectificative à destination des salariés.

Le président répond que la rédaction du courrier du 22 décembre adressé aux salariés est claire et n'est pas susceptible d'induire les salariés en erreur, d'autant plus que c'est les dispositions légales qui s'appliqueront quoi qu'il arrive. C'est plutôt la proposition de M. Benkennine, qui serait susceptible d'induire les salariés en erreur. En effet, contrairement à ce qu'il écrit le texte n'est pas : « couvre le temps du repas », mais « repas compris dans son horaire de travail ». La rédaction utilisée par la direction à savoir « la journée de travail comporte bien une coupure déjeuner » est conforme à cet article du Code. Ces trois rédactions pouvant toutefois être considérés comme synonymes. Le président remercie néanmoins M. Benkennine d'avoir soulevé ce point ; ce qui a permis de prendre en compte sa remarque et de procéder à « une communication rectificative » dans le courrier de confirmation de la dénonciation des usages distribué aux salariés en ce moment avec le règlement intérieur et la charte informatique contre émargement ou adressés en LRAR. Il ajoute que c'est la rédaction du Code du travail qui a été reprise et que M. Benkennine doit être rassuré.

M. Benkennine répond que le terme « couvrir » est celui que lui a indiqué l'URSSAF.

Point 8 - Questions de M. S

Q 1 : *Lors de la dernière réunion, j'ai posé une question afin d'obtenir mes cumuls d'heures supplémentaires ainsi que mes heures/jours de récupération.*

Pourquoi avoir fait le choix de ne pas répondre à ma question à titre individuel et directement à ma personne en CSE, alors qu'elle ne présente aucun caractère confidentiel, ni dans son contenu ni dans la réponse attendue ?

Pourquoi, surtout, ne pas m'avoir tenu informé directement depuis la dernière réunion CSE du 04/11/2025 ?

Ayant entendu que cette demande devait être formulée auprès de Monsieur Lecocq, je l'ai effectuée le 02 décembre 2025, en y ajoutant une question relative à la position de l'entreprise concernant la gestion de mon reliquat d'heures supplémentaires (entre autres) de l'année 2024. Force est de constater qu'à ce jour, je n'ai toujours reçu aucune réponse à cette demande pourtant simple.

Je repose donc la même question et refuse une réponse individuelle hors CSE et différée. Je demande une réponse en séance CSE, avec notification au procès-verbal.

Afin de faciliter vos recherches (première demande effectuée en juillet 2025), voici mes éléments de pointage :

• *Heures supplémentaires du 01/01/2025 au 12/06/2025 : environ ± 411 heures pour 105 jours travaillés, ainsi que 12 jours d'arrêt en AT relevant de mon ancienne entreprise.*

• *Récupérations en heures et en jours : inconnues, aucune demande personnelle n'ayant été effectuée.*

• *Reliquat 2024 : plusieurs demandes verbales dès mars 2025 (après un prétendu solde des heures supplémentaires en février), puis lors de deux réunions en présentiel à Six-Fours directement à M. Lecocq, ainsi que des relances effectuées auprès de Chaouki.*

M. Benkennine demande pourquoi le nom du salarié n'a pas été repris ? Le président répond que le CSE traite des questions d'ordre générale et non pas des cas individuels. L'Inspection du travail a d'ailleurs été surprise que ce type de question figure à l'ordre du jour. Le secrétaire confirme cette position de l'Inspecteur du travail.

Mme LAFONT intervient pour indiquer que M. S a obtenu les informations demandées.

Le président indique qu'il va s'occuper de cette demande.

Q 2 : *En quoi les délégués M. Benkennine et M. Scotto sont à l'origine de votre choix de supprimer les primes de panier, sauf pour ceux où c'est écrit dans leurs contrats (à savoir ceux qui ont signé l'approbation de votre choix), alors qu'à la lecture de leurs demandes en CSE, ils demandaient la revalorisation des paniers en déplacement ; le maintien des tickets restaurant pour les administratifs, mais l'attribution de tickets restaurant pour les formateurs quand ils n'étaient pas en déplacement et qui sont les oubliés de tous droits à la restauration avant ou après une journée de labeur dans des conditions climatiques parfois extrêmes.*

Le président fait remarquer avant que Mrs Benkennine et Scotto ne le fasse, qu'ils ne sont pas délégués comme écrit par M. S, mais bien membres du CSE.

Il ajoute que n'allons pas refaire la réunion du 16 décembre. Les explications ont été fournies. Mrs Benkennine et Scotto, même s'ils ne l'ont pas demandé, en sont bien à l'origine. Il faut se reporter aux procès-verbaux et aux deux courriers d'information sur la dénonciation adressés aux salariés.

Q 3 : *Faits personnel d'absence de formation professionnelle et conséquences sur la sécurisation du parcours professionnel*

Depuis mon entrée dans l'entreprise, j'ai formulé à de nombreuses reprises des demandes de formations relatives aux cours en salle ainsi que des demandes d'évolution vers les catégories d'enseignement D et CE par l'obtention des permis correspondants. À ce jour, aucune formation ni accompagnement n'a été mis en place.

Cette situation intervient dans un contexte marqué par plusieurs départs récents (licenciements, ruptures conventionnelles et démissions), ainsi que par une anticipation annoncée d'une baisse significative d'activité, notamment concernant les formations Titre France Travail pour le premier semestre 2026.

L'absence de formation et de montée en compétences fait peser un risque réel sur la sécurisation de mon parcours professionnel, en raison d'un manque de polyvalence qui ne résulte ni d'un refus ni d'un manque d'implication de ma part, mais bien de l'absence de réponse concrète de l'entreprise à mes demandes répétées.

Par ailleurs, je rappelle qu'à mon embauche, il m'avait été indiqué que les permis D et CE seraient pris en charge par l'entreprise, alors même que je disposais, dans le cadre de mon CSP, d'une possibilité immédiate de financement par Pôle emploi. Cette promesse n'a, à ce jour, pas été suivie d'effet.

En l'absence de formation institutionnelle, j'ai dû assurer moi-même le développement de mes compétences par autoformation (plateau et conduite accompagnée), en m'appuyant sur plus de 25 ans d'expérience professionnelle dans le transport, avec des résultats positifs constatés sur la réussite des stagiaires.

Le président indique que sollicité directement par M. S, il lui a indiqué S qu'il allait examiner sa demande mais qu'il a pris du retard.

Point 9 - Questions des salariés :

Q 2 : *Maintenant, et après des années d'absence, un panneau d'affichage existe à Six-Fours. Pourquoi la directrice Mme Lafont, après avoir mis en place ledit panneau, en « oubliant » celui syndical (sûrement une erreur), n'a pas demandé au délégué CSE à*

demeure sur le site de Six-Fours (soit elle-même) d'afficher les derniers PROCÈS-VERBAL CSE, et surtout ceux qui ont dicté votre choix de supprimer la prime de panier pour les nouveaux et moins anciens formateurs ne bénéficiant pas de la clause « prime de panier » dans leurs contrats (sûrement déjà dans l'intention de votre choix actuel). Cela montrerait une certaine transparence, d'autant que je ne doute pas que vous assumiez votre choix, à défaut d'en faire porter la responsabilité sur soi-disant deux délégués qui vous y auraient obligé.

Le président rappelle que des panneaux CSE et organisation syndicale ont été installés dans tous les sites, s'il y a un problème depuis, on le signale et on en remet un autre en tenant compte des contraintes de certains locaux. Il ajoute que Mrs Scotto et Benkennine, auraient dû informer ce salarié que le sujet avait déjà été traité pour éviter polluer l'ordre du jour du CSE. La question de l'affichage et de la communication des procès-verbaux a été abordée lors de la réunion du 04 décembre et des décisions ont été prises notamment à la demande de M. LAFONT, qui a demandé qu'en plus de l'affichage des exemplaires soient imprimés et mis à la disposition des salariés. Nous remercions encore Mme LAFONT de cette initiative qui va dans le sens de la transparence voulu par le CSE.

Q 3 : M. Taclet, lors du dernier CSE, pour légitimer votre décision, tout en supprimant la prime de panier sans donner droit (où est votre logique ? Ils ne gagnent rien et VOUS, VOUS enlevez les paniers pour les autres !!!) à la demande de Mrs Benkennine et Scotto d'accorder des tickets restaurant pour les seuls formateurs qui ne sont jamais ou peu en déplacement et qui n'ont jamais bénéficié d'aucune compensation de restauration, sans toucher aux administratifs. Vous vous retranchez désormais derrière l'URSSAF en disant : « C'est la stricte application de la législation sur les titres restaurant qui est demandée sous le contrôle strict de l'URSSAF. Par exemple, un administratif à temps partiel qui fait 09h00–13h00 du lundi au vendredi ne perçoit pas de titre restaurant. »

Vous pourriez être au moins honnête en disant : « l'URSSAF ne nous oblige pas à faire mieux et plus » Non, et que VOUS seul décidez de qui peut en bénéficier et surtout du montant que vous voulez bien mettre dans la restauration de vos salariés et collaborateurs, avec le choix des montants de leur répartition financière. Je me serais attendu à d'autres valeurs d'un DRH pour régler le compte de deux délégués CSE qui font du mieux qu'ils peuvent leur travail de délégué dans un climat très hostile (pour ne pas dire nauséabond), plutôt que de prendre vos salariés et collaborateurs en « otages » contre les deux délégués CSE qui font de leur mieux pour les salariés.

Le président déclare que cette diatribe n'est pas une question mais une déclaration qui met en doute sa probité et porte un jugement sur ses valeurs et qu'il ne répondra donc pas. Il ajoute que les différentes pétitions reçues depuis qu'il préside cette instance concernant l'action de ces deux membres du CSE le laisse perplexe sur la qualité de leur travail ressenti par leurs collègues.

Q 4 : Est-il vrai que pour 2026, France Travail donne la quasi-totalité, pour ne pas dire la totalité, des titres, toutes catégories confondues, à l'AFTRAL ?

Le président déclare que c'est faux.

Q 5 : Tous les départs de salariés et de collaborateurs en 2025 ont-ils été remplacés ou non remplacés en prévision de la perte de France Travail, et ce, dans quelle proportion ?

Le président rappelle que M. Filippi avait répondu à cette question lors de la réunion du 16 décembre : compte tenu du niveau des commandes, les investissements en matériels non indispensables sont freinés ou décalés, certains départs ne sont pas remplacés tout de suite ou l'embauche est décalée. Depuis un mois la situation n'a pas changé.

Les chiffres figurent dans la BDESE disponible en ligne qui sera mise à jour des informations de 2025 pour le 28 février.

Q 6 : Quels sont les retours du remplissage par les stagiaires de l'enquête de satisfaction, et ce par catégories, comme c'est demandé sur le questionnaire ?

Le président et les élus répondent que cette information est disponible sur notre site internet.

La mise à jour de 2025 est en cours.

Q 7 : *Pourquoi ne nous communiquez-vous pas les retours d'insatisfaction et de satisfaction de France Travail, par écrit, des stagiaires afin de pouvoir travailler sur les points négatifs ?*

Le président répond que les garants des marchés France Travail (directrice administrative et qualité et le directeur adjoint) sont destinataires des retours négatifs et font une enquête auprès de l'agence concernée avant de répondre à France Travail. Les mesures correctives sont examinées au sein des agences et font l'objet si nécessaire de rappels, voire de procédures disciplinaires. M. Benkennine répond qu'il aurait souhaité que ces retours soient transmis aux formateurs.

Interruption de séance à 15h35.

Reprise de la réunion à 15h45.

Q 8 : *Est-il vrai qu'il a été demandé à un ou au responsable des accès de « trouver des motifs pour virer trois formateurs » ?*

Le président indique ne pas être au courant d'un tel événement.

Q 9 : *Quelles sont les différences entre des départs de salariés/collaborateurs massifs (la rumeur parle d'une cinquantaine) et un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) ?*

Le président répond que le Code du travail fixe les règles et que nous ne sommes pas dans ce cadre.

Q 10 : *Les salariés insistent pour que les heures supplémentaires nous soient payées tous les mois, comme cela se fait dans toutes les entreprises. Cela fera remonter notre pouvoir d'achat, compensera la perte de la prime de participation (sans aucune explication !!!) et motivera sûrement les salariés à en refaire en étant sûrs que les « erreurs » seront moindres au moment final, comme c'est le cas aujourd'hui.*

Le président indique que pour commencer ce n'est pas « comme dans toutes les entreprises », puisque le Code du travail et notre CCN prévoient ce dispositif. De nombreuses entreprises appliquent aussi des dispositifs d'annualisation. Qu'à partir des heures de janvier le relevé mensuel sera communiqué aux salariés ce qui sera l'occasion bien de valider les heures et d'examiner et arbitrer tout de suite d'éventuelles différences. Il précise qu'un accord existe, que c'est un accord d'annualisation et donc qu'un paiement des heures au mois est antinomique avec l'annualisation, mais que néanmoins avec le Délégué syndical FO, M. Velay, ils sont convenus de rechercher une possibilité de versement d'acomptes plus fréquent à déterminer.

Q 11 : *Sachant désormais que vous connaissez et appliquez « la stricte application de la législation de l'URSSAF », nous vous demandons quelle est votre vision et définition de « la stricte application sur l'usage des heures de délégation CSE et le droit de l'employeur pour en demander leur utilisation et usage », comme vous l'avez demandé en réunion CSE du mardi 16 septembre 2025, question n°8. Cela fait-il partie de vos prérogatives ou est-ce un abus de droit ?*

Le président demande à M. Benkennine ou Scotto de remercier ce salarié pour son compliment mais il n'y a pas de législation spécifique URSSAF. L'URSSAF est un organisme de contrôle.

Il ajoute qu'ils sont terribles les salariés ! Même s'ils ne sont pas concernés, ils s'intéressent aux crédits d'heures de M. Benkennine et Scotto, puisque ce sont les seuls à en prendre très régulièrement. Il indique que par contre lorsqu'ils leur ont posé la question ils auraient dû leur répondre que « Oui ». Cela fait partie des prérogatives de l'employeur. Le président invite Mrs Benkennine et Scotto à échanger avec Patricia D. de l'avenue du Maine : sa réponse « l'employeur peut, après vous avoir payées les heures de délégation, demander d'indiquer les activités pour lesquelles elles ont été utilisées ». Elle se base sur un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation.

Il ajoute qu'en plus ils sont devins les salariés car le procès-verbal qui évoquait ce point n'avait pas encore été diffusé qu'ils savaient déjà que nous avions parlé du pouvoir de contrôle de l'URSSAF. Ou alors s'interroge le président des membres du CSE diffusent le projet avant son approbation. Ce qui est contraire à toutes les règles. Il se demande bien qui ça peut-être ?

Q 12 : *Nous vous demandons si réellement vous interdisez le droit de toute communication individuelle pour tous les CSE sur le panneau d'affichage CSE sur chaque site, en espérant qu'ils aient été tous mis en place comme la loi vous l'impose depuis toujours. Je vous rappelle que Mrs Benkennine et Scotto, tous deux délégués CSE titulaires, avaient commencé un affichage d'information le 10 décembre 2025 et que vous avez demandé à vos collaborateurs de le retirer immédiatement, alors même que, par politesse, nous vous en avons informé et envoyé une copie, que nous demandons en pièce jointe dans le procès-verbal de séance (vous trouverez sans mal l'affiche dans nos échanges de mails). Question sur les heures supplémentaires et leur nombre par personne, non nominative, sur l'année 2025 clôturé le 31 12 2025:*

Le président est choqué. Il découvre que c'est Mrs Benkennine et Scotto qui se cachent derrière « les salariés » et se font passer pour eux pour poser leurs questions. Il trouve ça puéril et lâche. C'est une mascarade pour faire croire que c'est les salariés qui posent des questions alors que c'est eux : il relève dans la question qu'il est écrit « nous vous en avons informé - que nous demandons en pièce jointe dans le procès-verbal de séance (vous trouverez sans mal l'affiche dans nos échanges de mails). M. Benkennine répond qu'ils sont aussi des salariés.

Le président ajoute qu'ils auraient dû indiquer pour éviter d'encombrer inutilement l'ordre du jour de la réunion :

- 1 - Que c'est eux qui l'ont sollicité le 11 donc après l'affichage du tract.
- 2 - Non pas par simple politesse mais que c'était une demande. L'objet de cet email était : « Transmission d'un tract pour diffusion aux salariés » et votre demande « En ma qualité d' élu du CSE et syndicaliste, je vous transmets ci-joint un tract destiné à l'information des salariés. ... Je vous remercie d'en assurer la diffusion par les canaux habituels au sein de l'entreprise (affichage, communication interne, etc.).
- 3 - Vous auriez dû aussi dire que la communication du CSE, comme ça vous a été rappelé, obéit à des règles précises et que votre demande était en dehors de ces règles.

Le président ajoute comme déjà rappelé en CSE qu'ils ne peuvent pas parler et engager le CSE sans sa validation et qu'il n'appartient pas à la direction de se substituer au CSE ou au délégué syndical pour leur communication.

Q 13 :

_ Quel est le montant des heures supplémentaires par personne, non nominatif, payées en juillet 2025 ?

_ Quel est le nombre d'heures supplémentaires par personne, non nominatif, ayant été payé en juillet 2025 ?

_ Quel est le montant des heures supplémentaires par personne, non nominatif, payées en janvier 2026 ?

_ Quel est le nombre d'heures supplémentaires par personne, non nominatif, ayant été payé en janvier 2026 ?

_ Quel est le montant des heures supplémentaires par personne, non nominatif, qui seront payées en février 2026 ? (comptabilité clôturé au 31 01 2025)

_ Quelles est le nombre d'heures supplémentaires par personne, non nominatif , qui auront été payé en février 2026 ? (comptabilité clôturé au 31 01 2025)

_ Quel est le montant ayant été payé par personne, non nominatif, et le nombre d'heures supplémentaires par personne, non nominatif, durant l'année 2025 pour les personnes qui sont partis en cours d'année 2025?

Le président répond que si un texte le prévoit, ces informations figureront dans la BDESE en cours de mise à jour.

Q 14 : Est-il légal d'être contraint de renoncer à notre droit aux jours de fractionnement pour pouvoir poser des demandes de congés payés ?

Le président répond que ce n'est pas tout à fait ça. La question n'est pas tant la capacité à les poser que d'y renoncer. Il ajoute qu'ils vont modifier le processus mais le résultat sera *in fine* le même. Le salarié pour poser ses congés. Ensuite, s'il est concerné il lui sera écrit pour lui demander de renoncer aux jours de fractionnement. A défaut de refus ou de réponse, la direction pourra fixer les dates de congés en priorité en fonction des besoins de service ; ça revient au même, Ce sera juste plus long et ça pourra créer des déceptions si les dates posées ne sont pas celles retenues.

M. Le trésorier intervient pour féliciter M. Benkennine d'avoir soulevé ce sujet et que la direction va encore en profiter pour supprimer des avantages aux salariés.

Q 15 : Quelles sont les règles du code du travail applicables aux jours de fractionnement ?

Le président répond que la réponse est dans la question : le Code du travail et que l'on ne va pas réaliser des consultations juridiques en réunion.

Q 16 : Quelles sont les règles applicables aux heures et jours de récupération :

- qui en dispose ;
- dans quelle quantité ;
- leurs modalités d'imposition par l'employeur ;
- la prise en compte ou non des majorations liées aux heures supplémentaires ;
- la possibilité de les prendre par anticipation ;
- le délai de prévenance employeur et salarié.

Le président répond qu'elles figurent dans le Code du travail, CCN ou les accords applicables.

Q 17 : Comment sont gérées les indemnités kilométriques lorsqu'aucun véhicule de service n'est mis à disposition du seul formateur basé à Brignoles, pour effectuer deux allers-retours quotidiens entre le site des Consacs (où se trouvent les services pédagogiques et les clés des poids lourds) et le plateau situé à la piscine de Brignoles (soit environ ± 6 km/jour avec un véhicule personnel de 8 CV, représentant environ ± 4 € / jour) ?

Le président répond que c'est les règles connues de tous qui s'appliquent : mise à disposition d'un véhicule de service, à défaut possibilité selon les circonstances et après accord du responsable d'utiliser un véhicule personnel avec participation de l'entreprise.

Q 18 : Qu'en est-il de la rumeur persistante concernant une éventuelle fermeture du site de Brignoles en 2026 ?

Le président répond qu'il n'y a aucun projet en ce sens

Q 19 : Dans l'affirmative à la question 05, que deviendront les salariés basés à Brignoles ?

Question sans objet

Q 20 : Quels sites seraient susceptibles de fermer en 2026 et quelles en seraient les conséquences pour les salariés concernés ?

Le président répond qu'il n'y a aucun projet en ce sens

Q 21 : Pourquoi souhaitez-vous renégocier subitement l'accord d'entreprise de 2020 alors qu'il n'a jamais, ou très peu, été appliqué ? Ne serait-il pas souhaitable, pour le bien des salariés et collaborateurs (qui vous sont chers), de mettre en œuvre l'accord de 2020 avant d'en proposer un nouveau, qui sera plus défavorable, mais qui LUI sera appliqué ?

Le président commence par indiquer que Mrs Scotto et Benkennine auraient dû indiquer au salarié qui leur a fait cette remarque :

1/ que l'accord de 2020 est appliqué ;

2/ que ce n'est pas non plus subitement puisque c'est M. Benkennine qui a lui-même évoqué ce sujet dès juillet 2024 et qu'il avait été à cette occasion fait part de l'intention de la direction de clarifier ce point particulier. Ce qui a été fait ;

3/ que si nous souhaitons le revoir c'est à la demande insistante des salariés (Voir la question 10 ci-dessus). Le président ajoute qu'il envisage avec le Délégué syndical FO, M. Velay, d'examiner certains aménagements comme déjà mentionné avant.

Q 22 : *Nous vous demandons le nombre d'actionnaires d'ECF-SPS ainsi que leur pourcentage de détention.*

Le président répond que la SAS ESF-SPS ne possède qu'un seul actionnaire, donc à 100%. C'est la SARL SPS INVEST. La BDESE sera mise à jour suite à la remarque de M. Benkennine si c'est une mention prévue.

Q 23 : *Avant de vous attaquer aux « arrêts maladie de courte durée », avez-vous analysé leurs causes, telles que :*

- les conditions climatiques et de travail parfois extrêmes en extérieur, sans équipement adapté, contrairement aux bureaux climatisés ;
- les différentes populations (terrain, bureau, circulation, salle) ;
- les tranches d'âge et situations familiales ;
- la surcharge d'heures supplémentaires, etc. ?

Le président indique que c'est le bilan qui devait être fait à cette réunion faire mais l'ordre du jour était chargé. Ce sera fait à la prochaine réunion.

Q 24 : *Quelle est votre analyse, en tant qu'employeur (Monsieur Filipy) et en tant que salarié (Monsieur Taclet), du fait que les formateurs – population majoritaire – perçoivent des salaires inférieurs à ceux des stagiaires après obtention de leurs permis, grâce à notre expérience professionnelle acquise durant de nombreuses années sur les routes ?*

Le président répond en tant que DRH : Il y a les minimas conventionnels signés par les organisations syndicales de la branche (dont FO). Par exemple 1 941 EUR pour la catégorie 6 ; qu'ils sont appliqués et qu'ils reflètent les salaires de la profession. Il ajoute qu'ECF est au-dessus avec une moyenne plutôt à 2170 et une médiane à 2100 EUR brut base temps complet pour cette même catégorie par exemple ; c'est les prix de marché du secteur professionnel auquel ECF appartient. Il poursuit en indiquant que c'est un phénomène courant, les formateurs de pilote de ligne gagnent moins que les pilotes qu'ils ont formés, les professeurs d'université gagnent moins par la suite que les étudiants qu'ils ont formés, etc. ; ce n'est pas une question de salaires pratiqués par l'entreprise, mais de choix de métier avec leurs avantages et leurs contraintes. Il ajoute que chez nous on préfère la transmission des connaissances et les relations humaines, et que si les motivations c'est l'autonomie ou voir du pays, c'est chez un autre employeur ou en fonction de ses talents ou compétences vers un changement de métier qu'il faut aller.

M. Benkennine fait état d'une différence de salaire homme femme. Le président indique qu'il n'y a aucune différence dans ce domaine : les médianes et les moyennes par emplois ou catégories comparables (présence d'au moins trois hommes ou trois femmes) sont même plutôt favorables aux femmes.

Q 25 : *Nous vous demandons le montant net du salaire le plus élevé et du salaire le plus bas dans l'entreprise, de manière non nominative, ainsi que les fonctions correspondantes.*

Q 26 : *Nous vous demandons le montant net du salaire moyen dans l'entreprise.*

Q 27 : *Nous vous demandons le nombre de salariés par catégorie professionnelle.*

Le président précise que nous ne raisonnons jamais en net mais toujours en brut à l'instar des minimas conventionnels et que si ces informations sont prévues par les textes en vigueur elles figureront dans la BDESE en cours de mise à jour

Q 28 : *Quelle est votre définition et celle du Code du Travail d'« un endroit décent dédié à la prise des repas » sur les sites d'exploitation ?*

Le président indique que le Code du travail mentionne le terme « décent » à l'article L.7342-9 qui prévoit que certaines modalités doivent viser à permettre aux travailleurs d'obtenir un *prix décent* pour leur prestation de services » ; Il ajoute que ça concerne les plateformes comme Uber ou Deliveroo. Il indique à Mrs Benkennine ou M. Scotto qu'ils auraient dû répondre au

salarié que M. le secrétaire avait déjà interrogé direction pour rechercher un tel endroit et que c'est en cours d'examen.

Q 29 : *En tant que DRH se voulant bienveillant envers les salariés et collaborateurs, combien de sites avez-vous visités (et lesquels) avec les élus CSE, en rencontrant les salariés sur site afin d'identifier leurs problématiques et d'évaluer les conditions réelles de travail en matière d'hygiène et de sécurité ?*

Le président répond qu'il n'est pas seulement bienveillant tout court ; il est exigeant et bienveillant. Il ajoute que ce sont deux notions ne vont pas l'une sans l'autre. Il indique qu'il se déplace régulièrement mais pas assez à son goût.

Q 30 : *Concernant l'utilisation des véhicules de service et dans un souci de transparence, nous vous demandons de préciser :*

- le nombre de salariés/collaborateurs concernés ;
- leur fonction ;
- si cette disposition est prévue dans leur contrat de travail ;
- pour quelles raisons certains sont dispensés de restituer le véhicule de service sur leur site d'affectation chaque soir et/ou le week-end.

Cette question s'inscrit dans un contexte où des économies sont demandées, ciblant en priorité le pouvoir d'achat des salariés, notamment par la remise en cause du panier pour le personnel en déplacement et de la prorogation des arrêts de travail pour raison médicale.

Le président précise qu'il n'y pas de comptage des salariés qui en bénéficient. Ces véhicules sont partagés et potentiellement à la disposition de tous les salariés, régulièrement ou ponctuellement, en fonction de leurs besoins et de la disponibilité d'un véhicule. Ça n'a rien à voir avec le pouvoir d'achat des salariés. Ce n'est pas contractuel ça fait partie des outils et moyens mis à la disposition des salariés par l'entreprise pour remplir leurs missions. Il ajoute aussi qu'avant les salariés, Mrs Benkennine et Scotto, avaient déjà signalé des situations de collaborateurs qui ne laissaient pas leur véhicule sur site après utilisation et que suite à cette intervention la direction a sanctionné certains salariés qui ne respectaient pas cette règle sans autorisation ou parce que les véhicules n'étaient pas conservés en bon état de propreté ou que les vérifications autonomes n'étaient pas faites. C'est un outil de travail il appartient aux salariés d'en assurer l'entretien courant et de signaler tout problème, comme rappelé dans le règlement intérieur.

Q 31 : *Quels sont vos critères d'attribution et d'utilisation d'un véhicule de fonction, en particulier dans le contexte économique actuel ?*

Le président répond qu'il n'y a pas de lien avec le contexte économique ; nous n'accordons pas ou ne supprimons pas cet élément de rémunération aux salariés en bénéficiant en fonction de la situation. Il ajoute que c'est un élément de rémunération intégré au contrat de travail des salariés concernés. Il est lié au statut (responsable par exemple), aux missions, contraintes ou fonction exercées (commercial par exemple) ; comme pour tout élément de rémunération il est soumis à charges sociales et entre dans l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu

Q 32 : *Pourquoi, en période de crise, les efforts sont-ils systématiquement demandés aux salariés situés au bas de l'échelle, alors même qu'ils ne bénéficient déjà ni d'avantages ni d'augmentations ? Quels efforts vous imposez-vous hormis éventuellement de ne pas augmenter vos salaires plus élevés que les nôtres notamment en matière de rémunération, de vos privilèges de restaurants, du choix de vos véhicules de fonction à usage personnel et familial en « open bar », etc...*

Charité bien organisée commence par soi-même.

Le président félicite ce salarié pour cette belle aporie biblique. Il rappelle que les efforts sont partagés par tous les salariés de l'entreprise quels que soient leur niveau ou responsabilité ; tout le monde est sur le pont au quotidien, crise ou pas crise. Il rappelle aussi que les privilèges ont été abolis dans la nuit du 4 août et que les seules augmentations accordées sont faites sur les premiers niveaux de salaires prioritairement des employés. Hors cas d'évolution ou de promotion, les cadres n'ont pas été augmentés.

Q 33 : *Quelle est la durée légale maximale de travail journalière pour un Formateur Transport Routier ?*

Q 34 : *Quelle est la durée légale maximale de travail hebdomadaire pour un Formateur Transport Routier ?*

Q 35 : *Existe-t-il d'autres règles spécifiques concernant les durées maximales de travail applicables aux Formateurs Transport Routier ?*

Le président redit que CSE n'est pas une instance destinée à réaliser des consultations juridiques et que les réponses sont dans le Code du travail, la CCN et les accords applicables.

Q 35 : *Un point sur les relevés d'heures mensuel*

Le président redit qu'ils seront distribués comme convenus dans le mois et qu'il est important que les salariés les contrôlent bien dès réception pour que si des interrogations apparaissent, elles soient levées tout de suite ensemble avec le responsable. Il rappelle que les heures supplémentaires sont effectuées à la demande l'employeur.

Q 36 : *un point sur les départs de l'entreprise*

Du 1 janvier 2025 au 31 janvier 2026

Le président répond que si un texte le prévoit, ces informations figureront dans la BDESE en cours de mise à jour.

7. Informations et questions diverses.

Le président revient sur une question posée par M. Benkennine lors d'un précédent CSE qui voulait connaître le mode de calcul du turnover, ou plutôt le taux, qui mesure la fréquence de renouvellement des salariés dans une organisation sur une période donnée. Il indique que la formule généralement utilisée est (Nombre de départs sur la période / Effectif moyen sur la période) x 100 mais qu'il ne faut pas le confondre avec le taux d'attrition qui lui mesure la perte de salariés sur une période donnée et dont la formule est (Nombre de départs volontaires sur la période / Effectif moyen sur la période) x 100. Pour être complet le président ajoute que l'effectif moyen retenu dans ces formules correspond à l'effectif au début de la période + l'effectif à la fin de la période / 2.

Le président revient sur le chiffre de 5 accidents de travail intervenus en 2025 qu'il a indiqué lors de la dernière réunion. Il souhaite préciser que le bon nombre d'accidents du travail à retenir est de 4. Le cinquième mentionné correspond à une rechute d'un accident qui s'est produit chez le précédent employeur de l'un de nos salarié. Il a eu une rechute pour un accident qui s'est produit avant son embauche. Il faut donc retenir 4 et non pas 5 accidents du travail.

Le président informe le CSE que les nouveaux règlements intérieurs et la charte d'utilisation des moyens informatique et de communication sont en cours de remise aux salariés contre émargement.

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 16h48.

Le secrétaire