

Compte rendu de la réunion CSSCT ordinaire Etablissement Autres Hôtels du 22 Mars 2023

De : Secrétaire titulaire de la CSSCT établissement Autres Hôtels

A : Membres de la CSSCT

Cc : Président, secrétaire et membres du CSE

Date : 6 avril 2023

légaux	Présent (P) Absent(A)
	A
	A
	A

res experts	Présent (P) Absent(A)
	P
	P
	P
	P
	P
	P

Membres de droit	Présent (P) Absent(A)
du Travail et infirmière	P
Médecin du Travail et infirmière	P
inatrice en prévention des risques	P
ectrice du Travail	A
nt des services de prévention CRAMIF	A

Représentants syndicaux CSSCT	Présent (P) Absent(A)
GC	
T	

Invités
argée de projet maintien dans l'emploi

REUNION ORDINAIRE DE LA CSSCT DE [REDACTED] ELS

ORDRE DU JOUR

[REDACTED] st notre nouvelle CPRP

Pour François JALTEL c'est une très bonne nouvelle car on a doublé les CPRP sur l'établissement et c'est une très bonne chose

1. Approbation du Procès-verbal de la séance CSSCT Ordinaire du 22 décembre 2022

[REDACTED] ose de passe au vote :

[REDACTED] pour
[REDACTED] pour
[REDACTED] abstention
[REDACTED] abstention

2. Examen des statistiques accidents du Travail du 4^{ème} Trimestre civil année 2022

[REDACTED] mande si le taux de gravité à 2,44 est normal, car cela lui semble élevé. Il aimerait savoir que qu'en pense la CPRP.

[REDACTED] prend que cela peut paraître être élevé mais il faut voir les causes et comparer par rapport aux autres trimestres des années précédentes et voir si cela a évolué en plus ou en moins. En comparaison sur l'année 2022 on est à 4,19 en 2021, donc on a une amélioration.

[REDACTED] oit que les risques RPS sont inexistants sur ce 4^{ème} T, il se demande pourquoi.

[REDACTED] ligne qu'il n'y a pas eu de déclaration

[REDACTED] écise qu'à chaque fois on a la totalité des AT dans les refus mais on n'a pas le % de refus

[REDACTED] épond que pour le 4^{ème} trimestre il y a 28 AT dont 0 refus

[REDACTED] mande si on ne compte que les CDI ? pas les intérimaires ?

indique que l'on ne compte pas les intérimaires car ils ne font pas partie de nos salariés.

Pour Alain MACH les chiffres ne seraient pas les mêmes avec les intérimaires.

joute que si nous avons ces statistiques, c'est pour pouvoir faire une analyse et anticiper et éviter les AT. Le fait que nous n'ayons pas la visibilité sur le global c'est gênant. Pour lui il est nécessaire d'avoir ces statistiques pour faire un comparatif et prévenir.

ise que le fait qu'il aille dans différentes CSSCT, comme par exemple Restauration, permet de voir que grâce à ces statistiques on a pu faire de la prévention sur les CDI. Par ailleurs si l'on regarde le dernier compte rendu de CSSCT, on peut voir que Mamadou avait déjà demandé ce point.

3. Suivi du plan d'actions HST (DUER)

ue les actions en cours.

vait évoqué un point qui était censé apparaître, au niveau du backstage, la petite porte d'entrée. Il avait demandé à avoir un hublot

ise que c'est prévu dans le programme 2023

te que cela est inscrit en page 11 : rajout d'un hublot et par ailleurs c'est inscrit au programme. Il y a un devis en cours.

ouhaiterait que l'on puisse faire bouger les choses assez rapidement. Il faut trop souvent attendre pour changer les choses, avoir les pièces de rechange pour pallier aux problématiques. Avec la co activité du couloir, il a trouvé inconcevable que les choses ne soient pas réparées.

mande si au niveau du ranch, les salariés arrivent par la même voie d'accès que les guests ?

irme ce point.

uiète car le virage est très serré. Il s'interroge sur la conception du virage et il serait intéressant d'avoir une réflexion sur la modification de cette voie d'accès qui est très prononcée. Il a constaté qu'une fois un véhicule de guest était entré dans un arbre. Ce virage est très serré et peut surprendre

e qu'il faudra qu'on regarde qui gère.

Pour Alain MACH c'est le département qui gère.

ise qu'on a l'autorisation d'intervenir dessus mais ce n'est pas notre propriété. Il y a de la signalisation qui rappelle que la limitation de vitesse est de 30.

Pour François JALTEL il y a un point de réflexion sur ce point.

e aux actions soldées.

demande s'il serait possible que soit mentionné dans le DUERP l'escalier au 5^{ème} nord et au 4^{ème} sud. C'est une situation qui perdure, à chaque fois qu'il pleut et qu'il y a du vent il y a des infiltrations et de l'eau qui rentrent dans ces escaliers. Il y a déjà eu une intervention mais on ne va pas attendre la rénovation du SQL pour intervenir. Il souhaiterait que ce soit bien inscrit dans le DUERP au cas où. A chaque fois on mobilise les salariés pour réagir avant que les guests arrivent. Il sait qu'il y a une action encours.

Quand on prend le couloir au SQL en allant à l'économat, idem. Il y a de l'eau qui coule. Ce serait bien de faire quelque chose avant les travaux car c'est dangereux.

Pour Eva GUTIERREZ il faut qu'on fasse un état des lieux pour voir le risque.

pense que le risque c'est l'accident. Le petit déjeuner passe par là, la maintenance aussi, l'économat aussi. Ce sont des choses qui ne peuvent pas attendre

Pour Eva GUTIERREZ il faut comprendre la cause, savoir d'où vient la fuite.

dique que la maintenance le sait. Les mêmes acteurs qui étaient là avant le covid donc ce n'est pas quelque chose de nouveau.

ligne qu'on ne dit pas qu'on n'est pas conscient, elle veut juste savoir d'où vient l'eau.

Pour Mamadou BAKAYOKO les managers sont au courant et ne peuvent pas dire qu'ils ne sont pas au courant. Le risque ce sont les glissades.

d le point.

4. Présentation aux membres de la CSSCT du rapport annuel CSSCT 2022 de l'Etablissement Autres Hôtels

ente le rapport pour lequel aucune question particulière n'a été posée.

5. Présentation aux membres de la CSSCT du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'Etablissement Autres Hôtels 2023

nte le programme.

mande quelle armoire est indiquée au niveau du CHY.

pond au niveau du diner. Elle propose à Mamadou de prendre le point et d'aller voir avec son collègue.

voulait des informations sur l'abri bus. Il remercie Eva car il voit que cela évolue. Concernant le marquage au sol, on en est où ?

récise qu'il faut qu'on revoie autre chose.

te qu'avant on avait le bus qui se mettait devant en capacité côté gauche du restaurant. Cela serait jouable pour tout le monde et cela ne gênait pas les guests

ndique que c'est le cas. Mais on avait proposé que le dernier bus passe en backstage directement pour les salariés, mais il y a trop de co activité.

emande s'il n'est pas possible de faire quelque chose avec la sortie derrière le village.

se qu'en termes de temps et de facilité et pour les salariés, c'est plus facile du côté administratif.

suit le document.

6. Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'Etablissement Autres Hôtels

nte les 11 dossiers. 2 dossiers de plus depuis la dernière CSSCT

Actuellement sur ces 11 dossiers, il y a un salarié en absence sécurité sociale, 6 personnes en mission ATMA, 3 personnes en dispense d'activité et une personne en congé de formation

igne qu'Estelle billet apparaît toujours sur cet établissement alors qu'elle est sur Hôtels Spécifique au NPBC.

■ e qu'elle a un rattachement au CHY

■ 'accord sauf qu'elle n'a jamais été sur le CHY.

■ d que le point soit géré par le manager et le HRBP.

■ oir avec le HRBP concerné.

■ e qu'il y a peut-être une réflexion à mener avec les salariés inaptés ou en absence concernant les transferts. Il arrive que certains salariés soient transférés pendant leur maladie

■ nde si le médecin a un exemple.

■ ut pas mais il ■

■ ue que Alessia n'est pas en dispense d'activité.

■ me ce point.

■ rait faire remonter le fait que le management devrait mettre de l'eau dans son vin. Le management d'Alessia est inacceptable. Ne serait-ce que dire « bonjour ». Par ailleurs sa team leader s'est permis de parler de la situation personnelle d'Alessia à l'équipe. Jamila trouve ça limite. Elle a besoin urgemment de quitter cet environnement

■ d ce point.

■ demande qui le médecin référent, car il est encore indiqué Céline Ducros sur le document.

■ e que cela a bougé avec les départs de médecin et la réorganisation. Ce sont ses outils de travail pour mémoire.

■ erait avoir des précisions sur la personne qui est en arrêt maladie.

■ ond que ■ ui elle communique régulièrement.

■ souhaiterait savoir si depuis nos derniers échanges, les difficultés rencontrées pour reclasser les ATMA sont en cours de résolution.

■ cun souci d'association et de support des managers pour les missions ATMA

souhaité intervenir sur ce point. Sur d'autres établissements on rencontre cette problématique donc il serait bien de le rappeler. Les gens en situation d'ATMA sont des salariés comme les autres. Souvent les managers ne jouent pas le jeu, ces personnes sont considérées comme des boulets. Les retours faits à ces salariés ne sont pas les mêmes que le retour fait à Olivia. Il y a un jeu d'hypocrisie avec eux et ce n'est pas normal. Par ailleurs Olivia est en porte à faux, car elle n'a pas le même retour. Il faut que chacun joue le jeu car on peut tous se retrouver dans cette situation

lie ce que dit Mamadou. C'est quand même problématique, car on voit des salariés en ATMA dont la mission se passe bien, l'encadrement est content et on voit finalement des missions qui s'arrêtent car les managers ont fait des retours différents, voire mauvais. Ce n'est pas parcequ'on a une restriction médicale qu'on ne peut pas travailler. On suit des dossiers et cela devient problématique. On sait bien que si un salarié fait la même chose, les suites sur ce salarié peuvent être problématiques. Il faut arrêter de se cacher la face, il faut agir.

t abordé ce point en séance. C'est une question de responsabilité. Le manager est le responsable du salarié en mission ATMA. On a mis en place des fiches de suivi ATMA, il faut aussi avoir le courage quand on reçoit quelqu'un qui n'a pas les compétences, de le dire et vite quand on s'en aperçoit.

ise que si ces personnes sont bien mises à leur position avec leur pathologie et leur compétence, ils seront bien. A l'inverse ils seront mal.

ient en indiquant que conc udraient faire une modification du médecin référent.

demande s'il y a des rapports établis pour chaque mission ATMA

d'avoir des retours écrits des managers accueillants dans la plupart des cas.

se que c'est dommage que ce ne soit pas 100%

.

e que c'est la responsabilité du manager émetteur

e que quand la personne est en ATMA, on voit le manager initial, le manager d'accueil, et le salarié en entretien pour avoir son ressenti. Ne serait-il pas judicieux de faire un 360° des personnes concernées ?

ense pas que le 360° soit la solution.

■ e que quelquefois la simple communication avec le salarié est compliquée car ils ne prennent pas toujours le recul des informations qu'on leur donne. Mais elle ne généralise pas.

■ demande alors pourquoi ne pas servir de tampon entre le manager qui n'a pas le courage et le salarié.

■ se que c'est ce qu'elle fait actuellement. Aujourd'hui elle n'a pas de managers qui disent que les personnes font l'affaire et à la fin de la mission l'ATMA ne convient plus.

■ comprend pas qu'avec 500 métiers on ne trouve pas de mission ATMA

■ cise qu'il faut respecter les restrictions et voir les compétences

■ qu'on peut difficilement proposer un poste de maintenance à une personne qui était à l'hôtellerie. Tous les métiers ouverts à la mobilité interne nécessitent des compétences.

■ erait savoir quelle est la prochaine étape pour les personnes ATMA à qui on ne trouve pas de poste.

■ plique qu'on fait de l'accompagnement humain tant que l'on peut sur les actions que l'on peut mettre en place. Elle propose à Mohamed de faire un point ensemble hors séance CSSCT.

■ imerait ajouter un élément. Concernant les ATMA, il y a un souci que l'on rencontre aussi, c'est sur la paie. Souvent ces salariés sont en maintien d'activité rémunérée et leurs conditions de salaire sont inacceptables. Chaque manager dans son service sait avec exactitude qui est en ATMA ou pas. Il y a des managers qui ne jouent pas le jeu pour la paie. Il souhaite qu'un rappel soit fait pour que les gens en mission ATMA ne soient pas impactés sur leur salaire.

■ d.

■ te que les corrections faites par le manager ne sont pas toujours prises en compte

■ ise que ce n'est pas que pour les ATMA que ces erreurs humaines peuvent arriver.

ouhaite passer le message au Chef d'Etablissement et lui attirer son attention.

ndu

7. Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au sein de l'Etablissement

sente les 4 recrutements réalisés sur le dernier trimestre.

8. Etat des lieux relatifs aux périodes d'activités partielles (APLD)

lique qu'à aujourd'hui il n'y a plus de salarié en situation d'APLD.

9. Point d'information sur la prévention des RPS

lique l'avancement des équipes évaluées. Elle ajoute qu'elle va réaliser les comités de pilotage pour les enquêtes déjà réalisées au SQL.

ne que le médecin du travail fait aussi partie du comité de pilotage.

era les deux

10. Programmation d'une visite ultérieure de site.

ande si les membres ont des propositions.

Les membres demandent à visiter le ranch.

rait savoir s'il est possible d'organiser les visites dans des délais qui permettent d'anticiper, cela pourrait permettre d'avoir les disponibilités des uns et des autres.

'accord

Fin 10h45