

PROJET

Procès-Verbal  
Réunion Ordinaire de la CSSCT de l'établissement Hôtels Spécifiques  
Mardi 6 juin 2025 à 9H.  
Salle Boardroom.  
Hôtel Newport Bay Club.

Membres légaux :

|  |          |
|--|----------|
|  | Présente |
|  | Présent  |
|  | Absente  |
|  | Présente |
|  | Présente |

Membres experts :

|  |         |
|--|---------|
|  | Présent |
|  | Présent |
|  | Présent |
|  | Présent |
|  | Excusé  |

Représentants syndicaux CSSCT :

|  |         |
|--|---------|
|  | Présent |
|  | Présent |
|  | Présent |
|  | Présent |
|  | Absente |
|  | Absent  |
|  | Absent  |
|  | Absent  |
|  | Présent |
|  | Absent  |

Responsable de relations de travail :

|  |          |
|--|----------|
|  | Présente |
|--|----------|

Membres de droit :

|  |                          |          |
|--|--------------------------|----------|
|  | Médecin du travail       | Présente |
|  | Médecin du travail       | Présente |
|  | Coordinatrice prévention | Absente  |
|  | Inspectrice du travail   | Absente  |
|  | Agent CRAMIF             | Présent  |

**Invitée de la séance :**

|  |                                          |
|--|------------------------------------------|
|  | Chargée de projet Maintien dans l'emploi |
|  | Coordinateur Safety                      |
|  | Manager Risque et Prévention             |
|  | Project Ldr Construction                 |
|  | Manager Petit déjeuner                   |

---

**Début et fin de réunion : 09H00 /17h30.**

**Procès-Verbal rédigé [REDACTED] rétaire de la CSSCT.**

### Ordre du jour

- 1- Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 mars 2025 de la CSSCT Hôtels spécifiques\*
- 2- Point d'information sur les projets de travaux ou d'interventions relevant de la CSSCT au sein de l'Etablissement, passés, en cours ou à venir\*
- 3- Point d'information sur le projet de remplacement des meubles de distribution de boisson au Yacht Club à l'hôtel New Port Bay Club\*
- 4- Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement \*
- 5- Présentation aux membres de la CSSCT, pour avis motivé, du projet d'impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail\*
- 6- Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement\*
- 7- Bilan annuel 2024 sur la situation des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement\*
- 8- Présentation des consignes en cas de travail en extérieur et par forte chaleur\*
- 9- Examen des statistiques des AT du 1er trimestre civil 2025\*
- 10- Suivi des actions HST - DUERP\*
- 11- Point d'information sur les cas d'électrisation sur l'Etablissement et les actions de suivi et correctrices mises en place. Un travail d'identification des machines maintenance préventive.
- 12- Point d'information sur la prévention de RPS,
- 13- Prochaine visite bagagerie.

### **Contenu des échanges :**

Le président ouvre la séance en remerciant l'ensemble des personnes présents, il indique que l'ensemble des documents sur les points comportant une étoile ont pu être transmis en amont.

Il indique que la visite en fin de réunion se déroulera sur le chantier d'extension de la bagagerie au Newport Bay Club.

#### **1- Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 mars 2025 de la CSSCT Hôtels spécifiques\***

Le président demande si l'une des personnes présentes a des commentaires ou des ajouts à faire à ce procès-verbal ou des correctifs.

Jacky C indique que lors de la dernière commission, sur le bilan HST annuel, il a été indiqué que pour donner suite à l'incident notamment l'accident de travail survenu à la plongée, aucune observation, ni remarque n'a été soulevé par la CRAMIF, il demande à [REDACTED] 'est le cas.

[REDACTED] nd que les observations ont été données lors de la visite à la plongée, et qu'aucun courrier n'a été adressé.

Le président indique que l'ensemble de ses remarques ont été intégré dans le procès-verbal.

Personne d'autre ne se manifeste.

La secrétaire procède à l'appel des votes :

Résultat du vote :

Pour : 7

Contre : 0

Abstention : 1

## **2- Point d'information sur les projets de travaux ou d'interventions relevant de la CSSCT au sein de l'Etablissement, passés, en cours ou à venir\***

Le Chef d'Etablissement rappelle qu'une visite du chantier t'es la bagagerie est prévu à la fin de cette réunion, il rappelle une ouverture est prévu aujourd'hui qui donne sur le couloir de l'hôtel pour élargir une porte de la future salle à bagages.

François D rappelle qu'il est en phase de réception des travaux de la salle à bagages 3 et 4. il indique que 95% des travaux sont d'effectués. Les travaux continuent notamment sur la réhabilitation du bureau de la réception. Il indique que la semaine prochaine le bureau de contrôle remettra son rapport de vérification pour procéder à la bascule entre les bagageries qui aura lieu à partir du 13 juin 2025. Il indique avoir livré le couloir du côté du monte-charge, et le couloir côté réception en coulisses à partir de demain.

Le Chef d'Etablissement évoque la poursuite de la réflexion du sol à l'extérieur de l'hôtel, qui a commencé déjà du côté du centre de convention et cela avancera jusqu'à l'entrée principal de l'hôtel. Cela s'effectuera sur plusieurs phases. La zone de l'entrée principale de l'hôtel est une zone sensible avec assez peu d'impact sur l'activité des salariés mais plutôt sur l'accueil des clients. Une phase débutera fin juillet et finir fin septembre aura un impact opérationnel conséquent. Un point sera évoqué lors de la prochaine réunion CSSCT plus en détails.

\_\_\_\_\_ ande la durée exacte des travaux.

Stéphane L répond de juillet à janvier.

François D rappelle que la phase de réflexion du sol est en phase d'avancement et qui arrivera très prochainement à l'entrée de l'hôtel, un travail en collaboration avec les services de sécurité et de secours a été effectué en cas d'incendie ou d'évacuation de l'hôtel, pour optimiser le phasage et impacter le moins possible les opérationnels.

\_\_\_\_\_ ande si la tente de sécurité avec la machine x-ray est exploitable.

Stéphane L confirme.

François D réponds que les travaux avanceront petit à petit pour permettre au client d'accéder à l'hôtel.

\_\_\_\_\_ ande par où passe le chariot de la bagagerie.

Stéphane L réponds que c'est sur le plan et que cela durera que 15 jours le temps de finaliser la phase de travaux.

Amel M déplore le manque d'anticipation sur le plan météorologique car cette zone de phasage hé tombe sur la période d'hiver.

Stéphane L réponds que la prise en charge des bagages se fera alors réception dans le lobby de l'hôtel et cela a eu lieu auparavant sans aucun impact.

Amel M interpelle sur les moyens humains pour cette charge de travail supplémentaire.

Stéphane L réponds qu'il n'y a pas de prévision d'augmentation des effectifs mais si le besoin se fait sentir cela sera comblé.

Amel M c'est des réticentes face à cela au vu de la nouvelle procédure mise en place pour l'obtention d'effectifs supplémentaires.

Stéphane L dit que plus de détails sera apporté lors de la prochaine CSSCT concernant ces travaux.

François D rappelle qu'il y aura 2 semaines de démolissage au niveau de l'entrée de l'hôtel.

\_\_\_\_\_ ande si des EPI seront mis à disposition des salariés exposés au bruit.

Stéphane L répond que cela dépend de l'impact des nuisances et que des heures de nuisance sont calées par rapport à l'activité de l'hôtel au moment le moins impactant, et que des EPI seront mis à disposition pour réduire l'impact du bruit sur les salariés.

\_\_\_\_\_ ande si ce sont uniquement des bouchons d'oreilles qui seront mis à disposition.

Stéphane L répond que ce point a été travaillé avec le manager de la bagagerie et que le nécessaire sera mis à disposition.

Wilson B demande si les salariés savent quoi faire en cas de plaintes de clients.

Stéphane L confirme.

\_\_\_\_\_ ande si le bruit commence à partir d'aujourd'hui.

Stéphane L réponds que le bruit est présent depuis un moment.

Wilson B demande si les clients sont informés par rapport aux travaux de l'hôtel.

Stéphane L répond non mais selon l'impact des travaux sur les chambres celles-ci peuvent être louées ou non pour les zones concernées.

Alain M demande si les travaux seront intenses sur le plan du bruit.

Stéphane L hé dis que cela est géré et contrôlé aux vues des débuts des travaux de la bagagerie et le bruit qui en résultent.

Mohamed E demande si une de mesure de décibel a été faite.

François D dit c'est le même que les travaux faits du côté de la convention mais pas de mesure de décibels de fait.

Stéphane L évoque les travaux de l'Empire State Lounge à l'hôtel New York, où il y a un report d'un mois et demi sur la date initiale, R la date de début des travaux est prévue pour mi-juillet.

Amel M demande la raison de ce retard.

François D réponds que c'est dû à une entreprise en réponse d'offre et au retour des services de la mairie sur l'autorisation de travaux.

Alain M se dit étonné d'entendre le report en lien avec le service de la mairie à la suite d'un manque de document.

Stéphane L réponds que c'est dû à des informations complémentaires, et que cela n'a pas d'incidence sur les travaux et leur démarrage.

que que cela a un impact opérationnel car les travaux étaient prévus pour le mois de janvier avec un taux d'occupation de l'hôtel moindre et maintenant c'est prévu pour le mois de juillet avec un taux d'occupation plus élevé.

Stéphane L répond que l'impact opérationnel sera moindre puisque sur cette période-là les clients sont plus sur le parc que sur l'hôtel. Et que cela n'a pas d'impact majeur sur l'expérience des clients ni sur l'expérience des salariés car les travaux se dérouleront de la même manière.

rpelle sur le manque de personnel lors de cette période de travaux.

Stéphane L réponds que le besoin opérationnel sera comblé comme à chaque saison estivale.

Amel M demande le montant des travaux.

Stéphane L dit ne pas avoir de montant mais que ce n'est pas une information qui est censé être partagé mais le montant est significatif.

Le Chef d'établissement indique que la piscine du New York est fermée pour une problématique de décollement de résine le bassin extérieur. Des travaux ont débuté la semaine dernière, et les clients sont informés de cette fermeture en amont.

Romuald R demande pourquoi aucun membre n'est au courant.

Stéphane L réponds que la décision a dû être prise rapidement, et c'est une information qu'il ignorait lors de la précédente CSSCT, et cela n'a pas d'impact sur les salariés qui travaillent à la piscine, pas de salarié présent sur la zone de travaux.

Romuald R demande si les salariés ont été repartir dans les autres hôtels.

Stéphane L confirme.

Amel M indique que c'est un impact sur les salariés.

Stéphane L indique qu'ils ont juste changé de location de travail, il indique que la piscine sera ouverte le 3 juillet. Il indique aussi que les travaux de changement de meuble télévision est toujours en cours sur l'hôtel Newport Bay Club.

Jacky C indique qu'il y'a beaucoup de fuite au niveau du plafond de l'hôtel Newport, il demande s'il y a une évaluation qui a été faite.

Stéphane L rappelle que ces fuites sont récurrentes elles sont liées à l'eau pluviale et aux précipitations. Cela sera intégré lors de la prochaine réhabilitation de l'hôtel.

que les infiltrations.

Stéphane L répond que cela est lié au dossier d'assurance post travaux, les causes sont différentes et cela est entre les mains de l'expert pour avancer les réparations.

Jacky c indique qu'à côté de la réserve Stewarding il y a une fuite depuis un moment ou un seau a été déposé pour y palier sans réelle intervention.

Stéphane L indique qu'il y'a des investigations à chaque fois qu'une fuite est identifiée pour une réparation.

Léontine L demande si la pause déjeuner est prise à 11h, car parfois les chefs d'équipe envoient les salariés en pause à 10h alors que la restauration d'entreprise est fermée car ils doivent aller en formation à la suite.

Stéphane L rappelle la règle ou la pause déjeuner doit être prise lors des heures d'ouverture du restaurant d'entreprise, sauf exception dans le cas expliqué lié à une formation. Il recommande de remonter l'information aux encadrants en cas de souci.

### **3- Point d'information sur le projet de remplacement des meubles de distribution de boisson au Yacht Club à l'hôtel New Port Bay Club\***

Le chef d'établissement rappelle que l'ensemble des documents ont été envoyés en amont et la Secrétaire a appelé qu'il y a eu une réunion où elle a envoyé l'ensemble des documentations pour demander un retour des membres et qu'elle n'a pas eu de retour.

Le chef d'établissement rappelle les objectifs du projet :

- La gestion de l'entretien des machines ;
- Améliorer les fonctionnalités ;
- Renforcer le confort d'utilisation des clients ;
- Faciliter les interventions de la maintenance sur les machines ;
- L'amélioration de l'aspect visuel ;
- L'amélioration de l'expérience des salariés.

Plusieurs améliorations notamment sur la hauteur du plan de travail, l'évacuation du marc de café sous la machine grâce à la création d'une trappe pour limiter la manipulation et le port de charge. Le meuble est sur roulettes ce qui facilite l'accès à l'arrière du meuble.

Pour le changement de meuble il est nécessaire d'avoir une journée où le meuble sera retiré et remis en place le lendemain et le nécessaire sera remis en place lors du service du matin au petit déjeuner avec des services nomades pour répondre aux besoins des clients.

Pascal G demande si le meuble sera un châssis à roulettes.

Stéphane L réponds oui.

Pascal G demande qui peut déplacer le meuble à roulettes.

Stéphane L répond uniquement la maintenance qui a la charge. il rappelle que les 2 meubles sont identiques.

Jacky C demande si un ergonome était intervenue pour la mise en place de ces meubles.

Stéphane L confirme, et rappelle que le meuble a été abaissé de 10 cm.

Léontine L indique qu'il y a un problème avec la machine à yaourt et malgré la remontée d'informations rien n'a été mis en place.

Wilson B demande si on doit déplacer les machines.

Alejandro C répond non.

François D indique qu'il y a assez de place pour l'ensemble des machines.

Olivier A répond que l'espace est suffisant pour charger des machines à café et nettoyer l'ensemble des équipements.

Alain M demande la hauteur de remplissage.

Stéphane L réponds que c'est 10 cm de moins qu'aujourd'hui.

François D répond 1m70 max.

Maxime L demande si des trous sont mis sous la machine car les précédents laissez-passer la nourriture.

François D réponds qu'une trappe pour le marc de café et la seule trappe.

[REDACTED] ue les machine sont posées à même le plan de travail, il demande comment faire pour le nettoyage.

François D dit que les machines sont sur pied.

Alain M rappelle que lors du remplissage des machines le café ou le chocolat peut se déverser sur le côté, il faut un espace pour passer un chiffon de nettoyage, il est nécessaire de le prévoir.

Stéphane L rappel que la hauteur a été abaissée de 10 cm.

Olivier A indique que ce point a été étudié aussi.

[REDACTED] ppelle que sa tâche est récurrente et qu'elle a dû mettre plusieurs restrictions car c'est une tâche avec des bras levés avec port de charge, elle indique que cette tâche est effectuée par presque les mêmes salariés et qu'elle restera compliquée à effectuer.

Alain M demande une surveillance sur le long terme concernant les troubles MTS.

#### **1. Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptés au sein de l'établissement\***

[REDACTED] te au membre de la commission le nombre de salariés déclarés inaptés au sein de l'établissement, elle indique qu'il y a 15 salariés déclarés inaptés au poste dans l'établissement :

- 5 salariés en absence pour maladie ;
- 1 salariés en suspension de contrat ;
- 4 en affectation temporaire type ATMA ;

- 3 salariés en affectation temporaire type CDD.
- 2 salariés en dispense d'activité.

Le chef d'établissement demande si les membres ont des questions concernant les dossiers en cours.

Elle indique que certains dossiers ont pu bénéficier d'une transformation en CDD, elle cite Agnes Bougard qui a intégré l'équipe de planification WFI, le dossier [REDACTED] est en dispense d'activité au 1<sup>er</sup> juin 2025, elle indique avoir aidé dans le cadre d'une reconversion professionnelle le technicien [REDACTED] en formation en mission ATMA, une dispense d'activité qui revient en mission ATMA aux services généraux, et un retour de maladie qui est en cours de coordination [REDACTED] une nouvelle inaptitude du mois d'avril, qui est en mission ATMA en restauration.

Jacky C demande le devis [REDACTED] pour un possible reclassement en poste dans le service de la plonge.

Olivia L confirme qu'elle sera sur ce poste, ce qui répond à ses restrictions dès son retour de congé maladie le 11 mai 2025.

Jacky C demande sur quel poste et quel hôtel.

Stéphane L répond au service de la plonge au Newport Bay Club sur le poste de chef d'équipe (Team Leader).

Olivia L confirme.

Jacky C remercie pour la précision.

Amel M demande [REDACTED] de retour en mission ATMA à la suite de sa formation.

Olivia L indique qu'il a finalisé sa formation en technicien réseau d'assistance informatique, il est sur un poste au sein d'EDLI, elle indique que ce genre de profil n'est pas recherché au sein de l'entreprise car externalisé.

Amel M demande plus d'explication.

Stéphane L indique que c'est le même cas [REDACTED] a la même qualification professionnelle et où nous allons présenter son dossier en impossibilité de reclassement.

Amel M indique son incompréhension face à cette situation, car le poste est externalisé mais on met en place un salarié en mission ATMA.

Olivia L dit travailler sur un partenariat différent.

Amel M c'est-à-dire.

Olivia L essaie de proposer pour compléter le projet de reconversion du salarié ce poste afin de pouvoir déployer ses nouvelles compétences et pouvoir les valoriser plus tard.

Stéphane L tient à rappeler que le projet de reconversion dans le cadre d'une inaptitude répond à deux grandes conditions : l'investissement ou l'envie du salarié concerné et la capacité de

l'employeur de proposer un poste dans l'orientation qu'a pris le salarié en question. Du moment où le salarié prend une orientation à laquelle l'entreprise n'a pas de poste à pourvoir, il est indiqué au salarié qui s'oriente vers cette voie et dès le démarrage que la reconversion ne sera pas possible au sein de l'entreprise puisqu'il n'y a pas de poste ouvert en ce sens. En revanche, on essaye d'accompagner le salarié au mieux dans la perspective de trouver du travail ailleurs la fonction d'ATMA s'inscrit dans cette approche-là. L'idée est de lui permettre, au sein de l'entreprise, et même si on ne dispose pas de poste à pourvoir après, de réunir un certain nombre de tâche et de mission qui lui permettent, en complément d'une formation, de se développer et être légitime à postuler ensuite à un poste à l'extérieur. Il indique que parfois la reconversion permet de trouver un poste dans l'entreprise car des postes sont disponibles dans le cadre du projet du salarié mais parfois cela n'est pas possible. Il y a une vie en dehors de l'entreprise, on essaye de faire en sorte qu'elle soit le mieux préparé mais c'est dans ce cadre-là que l'entreprise peut s'inscrire aussi lorsque le salarié souhaite s'orienter vers des postes qui ne sont pas disponibles au sein de l'entreprise.

Olivia L se dit d'accord avec le chef d'établissement, et rappelle que ce salarié a mis en place ce projet de transition professionnelle pour le quelle le cadre est bien posé, si cela fonctionne sur un projet de reclassement c'est un plus mais avant tout pour permettre dans l'avenir de continuer à travailler ou que ce soit dans le métier qui respecte son état de santé et l'orientation qu'il a choisi.

Amel M demande pour combien d [REDACTED] n ATMA au sein d'EDLI.

Olivia L répond pour 6 mois.

Amel M répond que le salarié est chanceux de pouvoir arriver à la suite de sa formation au sein de l'équipe EDLI.

Olivia L dit que c'est un travail.

Stéphane L répond que c'est oui et non en même temps, car 6mois c'est long et court en même temps, car il ne faut pas que le salarié s'imagine rester au sein de cette équipe car le besoin n'est pas là, il doit mettre à profil cette expérience pour poursuivre l'accompagnement en vue d'un reclassement ou une reconversion ailleurs. Il insiste car parfois il peut avoir confusion dans l'esprit des salariés sur la perspective dans laquelle on l'oriente.

[REDACTED] ande si le salarié a bien reçu l'ensemble de ces explications.

Olivia L répond qu'elle a échangé par mail avec le salarié et que pour l'instant, elle a laissé le salarié prendre ses marques au sein de sa nouvelle équipe. Elle indique que le sujet de prolongation ou de transformation en CDI sont clairs car ils n'ont pas de poste, et cela sera communiqué au salarié en question et cela a déjà été abordé avec ce dernier avant son départ en formation.

Amel M de [REDACTED] e retour en poste.

Olivia L indique qu'il est en dispense d'activité depuis le 1<sup>er</sup> juin 2025, car pas de prolongation sur le précédent poste en informatique. Elle indique être en relation avec lui récemment pour la recherche de reclassement et dans son projet de formation prochaine dans le graphisme design.

[REDACTED] ande si la dispense d'activité en dans l'attente du reclassement ou bien celui de la formation.

Olivia L répond que cela dépend de ce qu'on peut mettre en place.

Stéphane L indique qu'on va chercher et on va trouver afin d'éviter qu'il soit en dispense d'activité. Car il souhaite que l'ensemble des salariés déclarés inaptes au poste au sein de l'établissement puissent avoir une activité professionnelle compatible avec leurs restrictions. Le maintien de salaire est pris en charge et il souhaite qu'une solution soit trouvée pour éviter la dispense d'activité. Et si cela n'est pas possible le salarié fera l'objet d'une impossibilité de reclassement.

[REDACTED] ande les nouvelles du dossier de Perrine Bourgeois après l'arrêt de son projet de formation.

Olivia L indique qu'elle est en congé maladie jusqu'au 15 août 2025, elle indique qu'elle aurait dû décaler son projet de formation au lieu de l'annuler. Elle indique que la salariée est hospitalisée actuellement.

[REDACTED] de des nouvelles [REDACTED]

Olivia L dit qu'il est en mission ATMA, période de test, au services généraux depuis hier.

[REDACTED] ue le tableau communiqué n'est pas à jour.

Olivia L dit que l'information date d'hier.

[REDACTED] ue ce n'est pas un reproche.

Olivia L indique qu'en 15 jours il est possible qu'il y ai des mouvements. Elle indique que le salarié a eu une période d'arrêt maladie lors de sa précédente mission et qu'elle espère que celle-ci se déroule dans les meilleures conditions.

Stéphane L rappelle, et comme cela a été évoqué, si des solutions ne sont pas trouvées et plutôt que mettre ces salariés en dispense d'activité, des postes en supports sur l'établissement.

## **2. Présentation aux membres de la CSSCT, pour avis motivé, d'un projet d'impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste\***

Amel M interpelle le chef d'établissement sur le fait que le nom du salarié n'est pas cité dans l'ordre du jour, elle tient à rappeler que la CSSCT émane du CSE et que ces éléments sont communiqués au CSE, elle souhaite que cela soit rétabli lors des prochaines CSSCT.

Stéphane L répond que le nom est indiqué dans la fiche envoyée.

Amel M indique que c'est sur l'ordre du jour qu'il faut que cela apparaisse.

Stéphane L demande ce que cela peut apporter.

Amel M que cela est important pour que cela puisse être homogène et entre les instances et par respect des salariés en question

Stéphane L répond qu'il n'est pas d'accord.

Amel M déplore cela et indique qu'elle prendra les dispositions nécessaires pour se faire.

Stéphane L indique que par respect du salarié on ne doit pas mettre son nom sur l'ordre du jour.

Amel M dit que la CSSCT n'est pas au-dessus du CSE et que sur l'ordre du jour du CSE cela est bien indiqué.

Stéphane L dit laisser les instances centrales et la direction de la relation sociale prendre les dispositions nécessaires.

Amel M interpelle le chef d'établissement pour faire le nécessaire.

\_\_\_\_\_ ande si cela est la pratique au CSE pourquoi ne pas le mettre en place au sein de la CSSCT.

Amel M indique que lors de l'un des derniers CSE 8 dossiers d'impossibilité de reclassement ont été présenté et que chacun comportait le nom du salarié concerné.

\_\_\_\_\_ ande pourquoi cela n'est pas fait au sein de la CSSCT.

Stéphane L dit respecter les instructions qui lui sont données et être un certain nombre d'établissement à respecter cette règle. Si les instructions étaient changées il les respecterait. Il dit laisser le soin à ceux qui le souhaitent d'interpeller les relations sociales en ce sens.

Amel M répond qu'elle prendra les dispositions nécessaires, que cela relève de la charge du chef d'établissement de remonter ce point.

Olivia L rappelle l'ensemble des éléments cités dans l'avis motivé transmis lors de l'envoi de la convocation.

\_\_\_\_\_ résenté au membre de la commission pour un projet licenciement pour une impossibilité de reclassement. Elle procède à la lecture de la fiche envoyé avec l'ordre du jour.

\_\_\_\_\_ que que lors de la dernière réunion CSSCT, il avait demandé des nouvelles du salarié, Olivia L avait répondu que le salarié était en congé maladie et qu'il était en attente d'une formation que l'elle lui cherchait une mission ATMA

Olivia L répond que le salarié n'était pas en congé maladie mais en absence pour formation via la mobilisation de son CPF.

\_\_\_\_\_ ande pourquoi on a pu mettre des salariés en poste pour consolider leur apprentissage alors \_\_\_\_\_ es mêmes compétences. Il demande pourquoi le changement en 3 mois de temps.

Stéphane L intervient et explique que lorsqu'un salarié est en dispense d'activité payée en attente de reclassement, et que la possibilité de reclassement est fermée et que c'est dans ces cas-là, et dans l'optique de rechercher une solution de reclassement, on essaye de trouver une solution temporaire en attendant, une solution bénéfique pour le salarié et pour l'entreprise. Ce qui n'est pas incompatible avec la décision dès lors qu'on sait qu'on peut plus reclasser le salarié en question car le profil ou l'emploi qu'il recherche n'existe pas au sein de l'entreprise, et qu'il y a une impossibilité de reclassement, la décision doit être prise de cet état de fait et de s'orienter vers une impossibilité de reclassement et un licenciement pour impossibilité de reclassement.

nd que les postes occup [redacted] incipalement en tant qu'agent administratif, il demande si d'autres postes n'étaient pas en adéquation avec son profil.

Olivia L répond par oui mais qu'il a pu disposer une mission ATMA pour étayer son souhait de formation et orientation professionnelle vers les métiers de traitement des données et à la data analyse, point qu'il souhaitait faire lors de son orientation professionnelle. Elle dit avoir fait un vrai accompagnement social qui collait à son projet de reconversion professionnelle.

it choq [redacted] plusieurs langues, anglais, portugais et français et qu'il n'a pas été pris pour le poste de Conseiller en Relation Clientèle pour le motif de la langue.

Amel M indique que lors d'un CSE une salariée professeure d'anglais en université en Italie n'a pas prise pour les mêmes raisons. Le refus doit être pour d'autre raison que le niveau de la langue.

Stéphane L dit que le département en question ne refusera pas des profils pour ces raisons si cela n'est pas le cas.

Amel M demande pourquoi n'avoir pa [redacted] iser sa formation, il a été convoqué par Olivia L deux jour avant son passage d'examen. Elle pointe l'inégalité de traitement pour consolider ses acquis, pourquoi ne pas lui avoir donner les mêmes chances que les précédents salariés afin de lui donner toutes ses chances pour une reconversion réussit. Elle indique que le salarié a mobilisé son CPF pour financer cette formation. Po [redacted] s pu bénéficier des mêmes dispositifs que les autres salariés.

Olivia L entend la demande, elle indique avoir laisser le salarié effectuer sa formation sur son temps de travail, ce qui représente un premier accompagnement. Si le parallèle est fait avec le dossier de [redacted] ernier n'a pas eu l'opportunité de profiter de ce poste au sein d'EDLI pour mettre à reconversion en informatique, alo [redacted] ette occasion-là, sur une bonne partie de l'année 2024 et celle de 2025 (de février jusqu'à la veille de son départ en formation), cet accompagnement professionnel a pu donner matière à sa formation, il a été donné en amont de ses formations en analyse en data. Le salarié a maintenu sa formation malgré nos alertes en présence de sa ma [redacted] nt qu'il ne se positionne pour ce parcours, notamment sur la deuxième session de formation qui ne pouvaient pas lui permettre de chercher un poste au sein de l'entreprise car cela ne répond pas au requis du poste en question. Elle indique avoir formaliser ces alertes et la difficulté de trouver des missions ATMA au titre du CPF au sein de la mobilité interne.

Amel M dit comprendre que c'est parce que le salarié a pu bénéficier de ce poste en amont qu'on lui retire le droit d'y accéder pour consolider ses acquis.

Olivia L dit qu'on ne peut pas mettre en miroir les deux dossiers. Elle indique [redacted] bénéficier d'un accompagnement en amont de sa formation pour qu'il puisse y accéder. Elle indique que c'est pl [redacted] pas eu la même chan [redacted]

Amel M indique que le discours donn [redacted] e consolider ses acquis de formations pour une reclassement interne ou externe, occas [redacted] pas eue. Car à la suite de la form [redacted] cquérir des connaissances nouvelles qu'il aurait pu mettre en pratique. La valorisation de son parcours n'a pas été abouti co [redacted]

Stéphane L dit qu'Olivia L a suivi le salarié en question, avec 5 propositions auxquelles il n'a pas été maintenu, mais un accompagnement présent depuis 3ans a toujours été fait. Malheureusement, la

perspective actuelle est le licenciement pour impossibilité de reclassement, vous demander du temps.

Amel M dit qu'elle pointe le manque de mise à profil de sa formation, car les arguments présentés doivent être les mêmes pour tous les salariés.

Stéphane L dit [REDACTED] is été déclaré inapte du jour au lendemain, mais qu'un accompagnement de 3ans a été mis en place par des formations, ou des missions ATMA, on sait qu'on est allé au bout du bout. Le temps accordé est déjà écoulé. L'entreprise n'a pas vocation à continuer à avoir des salariés qui ont été accompagner dans une orientation dont on sait depuis le début qu'elle serait externe, l'entreprise a crée les conditions pour réussir dans cette démarche, la relation s'arrête là.

Amel M tient à souligner que l'origine professionnelle de l'inaptitude.

Stéphane L explique que l'origine professionnelle ne donne pas le droit de garder le salarié à vie.

Amel M déplore le manque d'accompagnement et le manque d'investissement de l'entreprise [REDACTED]

Stéphane L dit que c'est le contraire, il indique que le temps entre son passage dans les instances, et son licenciement, il aura la possibilité de trouver un emploi.

Amel M rappelle que le salarié en question a 62ans et que le marché du travail est déjà compliqué.

Stéphane L indique que la responsabilité de l'employeur a été rempli, que l'entreprise estime que ces 3ans d'accompagnement prennent fin avec un dossier de licenciement et les indemnités qui vont avec. Il indique que l'âge avancé peut ouvrir droit à la retraite aussi.

Amel M répond que le salarié est peut-être éligible à la retraite mais pas à taux plein.

Stéphane L dit ignorer cette information mais que le salarié est éligible à prendre sa retraite.

Amel M répond qu'on aggrave la situation d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un AT.

Stéphane L dit que l'employeur a rempli sa mission pour accompagner le salarié dans sa reconversion avec le bénéfice qu'il aura pour un licenciement, il entend que les membres peuvent ne pas être d'accord avec tout cela.

[REDACTED] que le point n'est pas à être d'accord ou pas d'accord, mais plutôt dans le fait qu'il a pu avoir des postes en dehors de son diplôme et que maintenant on ne peut plus lui en proposer malgré l'obtention d'un nouveau diplôme, car on vient d'en trouver à deux salariés.

Stéphane L rappelle que la mission ATMA est une mission temporaire et non définitive par nature. Ces missions permettent d'acquérir des compétences pour pouvoir prétendre à un poste dans l'entreprise ou ailleurs, il y a eu cet accompagnement là et une mission ATMA ne peut pas durer toute une vie. Il pense qu'en étant salarié dans ce statut-là, n'encourage pas le salarié en question à franchir le cap d'aller ailleurs et véritablement entamer les démarches en ce sens. On ne jette pas les gens à la rue.

Amel M demande c'est en quoi l'accompagnement si on l [REDACTED] ues de son âge, et le manque de cotisation pour la retraite.

Stéphane L répond qu'il est éligible à la retraite.

La secrétaire demande une suspension de séance pour échanger avec les membres, si cela leur convient.

Les membres sont d'accord.

Le chef d'établissement est d'accord, il accorde un temps de 5min pour se faire.

A la fin de suspension, le chef d'établissement souhaite passer au vote.

Pascal G demande à Olivia si le dernier poste occ [REDACTED] bien sur le reporting data.

Olivia L confirme.

Pascal G dit qu'avec le développement des IA, les départements ont besoin de personne qualifié et que des postes en ce sens peuvent être mis en place. Car ce sont des postes naissants, il prend exemple sur son département de travail ou certain de ses collègues utilisent des applications qui demandent des qualifications en particulier qui ne l'ont pas.

Olivia L dit ne pas avoir ce genre de poste d'assistant d'analyse data malgré ses recherches ni a cours ou moyen terme.

L'ensemble des membres exprime la demande de report de ce dossier d'impossibilité de reclassement pour inaptitude au pos [REDACTED] s éléments présentés ne sont pas suffisants pour statuer sur cette impossibilité de reclassement et ne sont pas en corrélation avec les éléments communiqués lors de cette séance, car le nécessaire n'a pas été fait pour pouvoir perm [REDACTED] uver un poste pour un reclassement définitif.

Stéphane L refuse de reporter le point et prend acte de cette décision et maintient le point à l'ordre du jour.

Jacky C dit que dans une entreprise de 19 000 salariés on peut trouver un post [REDACTED]

Stéphane L répond ce n'est pas parce qu'on est 19 000 salariés qu'il y a une solution pour tous les salariés.

Pascal G demande de confirmer qu'au sein de l'entreprise, il n'y a pas de poste non-cadre pour des salariés ayant les compétences pour Business Intelligence ou data analyse.

Stéphane L répond que non en poste ouvert au recrutement et c'est confirmé par Olivia L.

Pascal G déplore ce manque car l'entreprise se dirige plus vers ce domaine.

Stéphane L dit que ce n'est pas une décision facile d'aller au licenciement d'un salarié malgré l'accompagnement.

Amel M rappelle que tous les salariés de l'entreprise ne travaillent pas dans leur domaine de diplôme et qu'un autre poste pouvait être trouver pour ce salarié.

\_\_\_\_\_ pell \_\_\_\_\_ été reclasser dans le service de la plonge même si elle était issue de la restauration en salle.

Stéphane L répond qu'elle cheffe d'équipe et qu'elle remplir ce poste et que cela répond à ses restrictions. Il faut aussi comprendre quand l'entreprise acte la fin de la démarche d'accompagnement. La décision est prise et le temps n'y changera rien quelque soit le moment ou on s'y prend.

Le chef d'établissement prend acte de la demande de report au quelle il ne peut pas donner suite, car on ne peut rien obtenir que de se redire les mêmes choses la prochaine fois qu'on se réunira.

\_\_\_\_\_ ligne que des reports ont été demandé à la suite d'erreur de la part de l'entreprise.

Stéphane L indique que c'était à son initiative et que des éléments nouveaux ont été apportés à sa connaissance pour le dossier en question. Il indique que le report a été fait 3 fois en ce sens et qu'il estimait que la situation pouvait évoluer dans le bon sens pour le salarié.

Amel M dit qu'on est sur la même situatio \_\_\_\_\_

Stéphane L répond qu'il est au bout du process.

Le chef d'établissement acte un refus de vote.

Amel M dit que c'est une demande de report, et condamné le salarié et non un refus de vote et cela relève d'un déni de démocratie.

Les membres de la commission demandent un report et non un refus de vote.

Le chef d'établissement refuse et acte un refus de vote.

#### **4- Information des membres de la CSSCT sur le recrutement des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement\***

Vola R indique que les chiffres sont arrêtés à juin, elle indique qu'il y'a eu 2 recrutements dont un stage et un CDI.

Amel M demande la durée du stage.

Vola R dit ignoré la durée.

\_\_\_\_\_ ande la répartition.

Vola R répond que c'est un sur chaque hôtel, le stage à la réception du Newport Bay Club et le CDI à la plonge du New York.

Pascal G demande si le CDI est un recrutement externe et non un transfert en interne.

Vola R dit ne pas avoir cette information.

Amel M demande l'âge des salariés.

Vola R dit que cette information n'a pas vocation à être communiquée.

#### **1- Bilan annuel 2024 sur la situation des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement\***

Vola R indique qu'il y'a eu 54 salariés reconnue salarié handicapé au 31/12/2024.

Une moyenne de 17,6 au sein de l'entreprise, avec un âge moyen de 48,9.

Alain M dit que c'est une population vieillissante.

Vola R indique la répartition par sexe : 53,7% pour les femmes contre 46,2 pour les hommes.

Pascal G indique que la répartition est faite par contrat CDI mas qu'un stage est indiqué, il demande pourquoi.

Vola R répond que cela est dû à la sortie des effectifs au 31/12/2024, elle indique que majoritairement, ce sont des salariés non-cadre en CDI 35H.

\_\_\_\_\_ ande à quoi correspond le chiffre 6 des répartitions dans l'origine de la RQTH.

Amel M pose la question à la médecine du travail.

\_\_\_\_\_ ignorer ce point.

Alain M dit que ce document peut être généré par Dtime.

Vola R évoque les embauches par statut 66,7% en non-cadre et 33% de stage.

Amel M demande ce qu'englobe le grand total comme chiffre.

Vola R répond l'ensemble des lignes.

Mohamed E remarque qu'il y a plus de stagiaire d'embauché.

Stéphane L répond que c'est plutôt le contraire.

Vola R évoque les motifs de départ : 2 départs à la retraite, 1 rupture conventionnelle et 1 licenciement pour faute grave, 1 licenciement pour cause réelle et sérieuse, 1 fin de période d'essai à l'initiative du salarié et 1 autre.

Amel M demande le motif Autre correspond à quoi.

Stéphane L répond démission.

#### **8- Présentation des consignes en cas de travail en extérieur et par forte chaleur\***

Le Chef d'Etablissement rappelle que cette consigne a été envoyée en amont et cela ne change rien par rapport aux précédentes notes.

Léontine L indique que le manque de climatisation au sein des restaurants peut porter préjudice aux conditions de travail lors des fortes chaleurs.

Stéphane L rappelle que ces consignes sont pour le travail en extérieur, et qu'à l'intérieur de l'hôtel la chaleur est moindre.

Léontine L demande l'autorisation de relever les manches des chemises.

Amel M rappelle que le manque de climatisation dans le restaurant Yacht Club avec la présence des clients rend l'atmosphère chaude et les salariés transpirent beaucoup.

Stéphane L rappelle qu'à 24° est la conformité, et que l'obligation officielle est 26°, et une demande a été faite pour ne pas dépasser les 24° dans les restaurants.

Léontine L dit qu'elle est aussi interpellée par les clients lors de fortes chaleurs sans climatisation, et les salariés travaillent dans des conditions difficiles. Elle demande de faire une exception.

Stéphane L répond pas d'exception si la norme est respectée. Il faut faire une prise de température pour que la maintenance puisse intervenir rapidement.

Jacky C rappelle qu'il y a des zones où l'humidité est présente et s'ajoute à la température élevée de l'atmosphère.

Stéphane L répond que la prise de température doit être faite pour palier à ce problème. Il rappelle les engagements environnementaux qui est à l'horizon 2030.

Maxime L interpelle sur les zones de préparation froide où la température est de 15° ou on lui indique d'interpeller la direction.

Stéphane L répond c'est au service concerné d'apporter une réponse à ce sujet.

Pascal G demande si les températures évoquées par le Chef d'Etablissement sont uniquement en travail à l'intérieur.

[REDACTED] pond c'est la réglementation et cela est indiqué dans le code du travail.

[REDACTED] que le Code 77 est synonyme de fortes chaleurs.

Stéphane L répond pour le travail en extérieur.

## **9- Examen des statistiques des AT du 1er trimestre civil 2025\***

Nicolas G présente les chiffres :

Augmentation du 1<sup>er</sup> trimestre de 35% d'AT déclarés avec arrêt (32 VS 17).

Principalement des heurts, circulation, chute de plein pied et geste et posture.

Jacky C rappelle que c'est une augmentation constante depuis les trimestres précédents avec une augmentation parfois de plus de 40%.

Stéphane L rappelle pour que l'analyse soit pertinente, il faut voir les causes d'accident. Il invite à ne pas faire de conclusion hâtive.

Nicols G rappelle que tous les AT sont analysés avec les salariés concernés avec un plan d'action à la suite si cela est nécessaire, sauf pour les erreurs d'inattention.

Pascal G dit qu'on cible les 20% d'inattention en oubliant les 80% restants par exemple.

Stéphane L qui n'a pas de souci pour effectuer les analyses des accidents du travail mais il ne souhaite pas qu'on prenne un seul exemple pour illustrer les plans d'action ou le contraire.

Pascal G entend le point que la majorité des accidents sont liés à des erreurs d'inattention mais il ne faut pas oublier les autres accidents et leur cause réelle.

que sur la période des accidents passés il y a la météo qui intervient aussi.

Stéphane L se dit d'accord mais n'est pas d'accord avec le point du manque de personnel mis en cause dans les accidents. Il rappelle qu'un accident du travail est un accident de trop.

Pascal G maintient son discours que sur le nombre d'accident du travail la partie d'inattention est minime.

Amel M évoque un AT d'une salariée avec un mal de dos, au Petit déjeuner du Newport Bay Club, où le pompier n'a pas fait la déclaration d'AT bénin, et a demandé à la salariée de rentrer chez elle. Malheureusement, la salariée s'est réveillée avec le dos bloqué. Elle déplore le fait que cet AT bénin ne soit pas répertorié et un manque de liste.

Nicolas G rappelle que les AT bénins doivent être déclarés pour couvrir les salariés en cas d'AT déclaré avec ou sans arrêt. Il entend la demande de visuel sur les indicateurs de ces AT bénins.

Jacky C rappelle qu'un registre est disponible dans le bureau du Zoé l'assistante du Chef d'Etablissement et qui n'est pas utilisé. Il dit l'avoir utilisé une fois et qu'il est vierge.

Stéphane L rappelle que c'est un registre de risque danger imminent ou uniquement les élus qui ont accès.

Nicolas G dit que les déclarations d'AT bénin sont reçues par tous.

Léontine L demande si la salariée évoquée a eu sa déclaration.

Amel M répond ne pas savoir car elle est en arrêt de travail.

Nicolas G rappelle l'importance de la déclaration des AT qu'ils soient bénins ou pas. Il dit travailler avec les équipes CMOS pour trouver un juste équilibre.

ande pour les lieux ne sont pas indiqués sur plusieurs AT.

Nicolas G répond que cela n'a pas dû être indiqué sur le rapport d'AT.

Amel M demande pourquoi le rapport n'est pas alimenté à la suite des analyses d'AT.

Nicolas G évoque des difficultés pour tenir à jour ce document, mais cela ne veut pas dire que les analyses ne soient pas faites.

Amel M rappelle que sur le document, il est indiqué que les analyses ne sont pas faites.

Mohamed E demande l'analyse d'At de la salariée en arrêt depuis 47 jours.

Nicolas G dit que le salarié s'est blessé en se rattrapant au niveau du poignet et que cela s'est passé en montant les escaliers.

Romuald R rappelle qu'on ne connaît pas la qualité des escaliers sans plus de détails.

Pascal G dit que cela peut résulter d'un mauvais entretien des escaliers aussi.

Amel M dit qu'il a deux AT avec escaliers sans détails.

Nicolas G dit ignore le lieu exact. Interpelle sur l'AT avec l'étagère, on n'a pas plus de précision sur ce sujet.

Amel M demande les circonstances.

Nicolas G dit que cela est dû à une faute d'inattention. Il dit travailler sur le sujet des heurts de chariots, il y a un recensement des chariots sur la zone hôtelière pour mettre en place un plan d'action pour limiter ces AT.

ande si cela concerne tous les chariots.

Nicolas G confirme et indique qu'il y 500 chariots sur l'hôtel Newport Bay Club, tout type de chariot, et que c'est un travail titanesque.

ue cela concerne tout ce qui roule.

Nicolas G confirme et dit que les chariots au niveau du Newport Bay Club sont en bonne état.

ande ce qui en est des chariots de la société ELIS.

Nicolas G dit qu'il remonte l'information aux services concernés.

pelle que les salariés de Housekeeping utilisent ces chariots, notamment au costuming ou les vêtements sont livrés dedans.

Nicolas G dit qu'ils ne devraient pas.

que ce n'est pas possible.

Amel M rappelle que le linge sale des costumes sont mis dans les chariots ELIS.

Stéphane L rappelle qu'il ne faut pas les utiliser pour tout et pour rien.

Jacky C trouve le chiffre élevé pour le nombre de chariot au sein de l'hôtel.

Nicolas G dit que le chiffre n'est pas finalisé et qu'il reviendra avec toutes les informations.

Amel M pointe une incohérence sur le chiffre de nombre d'AT, car il y est indiqué 8 et on comptabilise 10.

Nicolas G prend le point.

Mohamed E dit que la reconnaissance des AT prend du temps, et que parfois les salariés sont avertis du refus mais cela n'est pas mis à jour dans le tableau.

Nicolas G dit que l'essentiel est que le salarié soit au courant.

Amel M demande si un groom est mis en place lors des fermetures des portes comme sur l'AT de la boutique.

[REDACTED] que les deux portes de la boutique se ferment dès que l'une d'elle est tiré. La porte s'est coincée sur main par défaut d'inattention de la salariée en question.

Romuald R dit que le système est lent.

Nicolas G dit que l'inattention de la salariée est en cause de cet AT.

Amel M dit qu'il faut savoir éliminer le risque.

Stéphane L dit qu'on ne peut pas éliminer le risque si ce risque est le salarié lui-même, car les portes sont utilisées depuis 4ans sans incident.

Amel M répond que l'alerte a été donnée.

[REDACTED] que un courriel sans réponse concernant le parking fauteuil roulant.

Stéphane L répond qu'un changement a été fait pour améliorer la situation.

Amel M demande si une action sera mise en place concernant le nombre d'AT autour des marches d'escalier.

Nicolas G dit que c'est plus une réflexion qui a eu lieu avec une compagne d'affichage pour rappeler de tenir la rampe et d'éviter l'utilisation de téléphone dans les escaliers. Si un escalier est dégradé il faut une intervention de la maintenance. Après c'est une question de culture d'entreprise.

Jacky C indique qu'un AT est survenu sur les mêmes escaliers avec des jours d'AT, celui-ci sera étudié lors de notre prochaine commission.

Stéphane L rappelle que si cela représentait un danger imminent, plusieurs AT auraient eu lieu ainsi que les réparations nécessaires.

Amel M demande si les gants anti-coupure sont à disposition des salariés, car un AT a eu lieu en lien avec une coupure.

Stéphane L répond oui et qu'un rappel a été fait en ce sens.

mande si les AT des salariés du pool déploiement sont bien répertoriés dans le tableau.

Nicolas G répond non. Mais un travail est fait entre les services pour remonter les informations et éviter le risque pour les salariés.

Amel M rappelle que lors de la dernière CSSCT la chargée de prévention a déplacé un AT d'une salariée sur l'établissement où a eu lieu l'AT. Ça doit être la même règle pour les salariés du pool déploiement.

Stéphane L confirme.

Mohamed E demande ce qui empêche de faire apparaître l'AT sur les deux établissements.

Nicolas G répond qu'un seul rattachement est possible.

Stéphane L rappelle que le plus important est que la situation soit traitée.

Mohamed E dit que cela est fait entre l'établissement Parc Ops et Siège.

Stéphane L prend le point, mais que ce n'est pas la règle et que ça peut créer une confusion.

Pascal G dit que si la volonté est là, il serait judicieux de faire réunir les AT qui ont lieu sur plusieurs établissements et faire un reporting ce qui est faisable.

Stéphane L répond que cela sortirait en double partout et que le système n'est pas assez intelligent pour la gestion de ces données-là.

interpellé par l'AT de l'agression sexuelle dans le bus n°19.

Amel M demande ce que l'entreprise peut faire dans ce cas de figure.

Stéphane L répond rien, et que c'est un accident de trajet.

Amel M répond que ça a des répercussions sur le travail si la salariée prend ce bus tous les jours pour s'y rendre, elle demande si un accompagnement n'a pas pu être mis en place avec un aménagement d'horaire.

Stéphane L répond que la salariée peut en exprimer le souhait.

que l'AT s'est produit la nuit en rentrant du travail.

éclare que dans ces cas-là les chefs d'équipes renvoient systématiquement vers la médecine du travail pour apporter une aide psychologique et prendre le relais au niveau santé.

Pascal G demande si un protocole est mis en place ou c'est une démarche individuelle.

pond que c'est à la demande du chef d'équipe ou du salarié. Elle rappelle que la médecine du travail est disponible pour tout accompagnement.

Stéphane L rappelle que cela commence par un accompagnement du chef d'équipe et le souhait du salarié aussi.

Amel M dit qu'on n'est pas à l'abri de se faire agresser comme c'est le cas sur le parking Ventury ou parfois on doit se garder par manque de place. Elle re [REDACTED] sa disponibilité.

#### **10- Suivi des actions HST - DUERP\***

Nicolas G présente les actions soldées et demande si des questions relatives à ce point sont à poser par les membres.

Nicolas G passe aux actions en cours.

Amel M interpelle sur le fait que certaines actions sont entreprises depuis 2024.

Jacky C indique que des demandes ont été formulée par certains membre et non retranscrit sur le DUERP, il demande pourquoi.

Nicolas G demande des exemples.

Jacky C dit avoir envoyé une fiche à la chargée de prévention, au Chef d'Etablissement.

Amel M demande quel est le process pour retranscrire les demandes.

Nicolas G répond que les revues sont faites avec le Chef d'Etablissement et une analyse est réalisé.

Jacky C répond que le constat peut être fait lors de la visite.

[REDACTED] qu'il n'avait pas de contrainte lors de la dernière CSSCT.

Nicolas G rappelle que le process ou son service apporte son support au directeur et au chef d'équipe ainsi qu'au salarié et que la décision revient au chef d'équipe. Il demande à Jacky C de lui renvoyer la fiche concernée.

Stéphane L dit que c'est peut-être un oubli.

Jacky C rappelle au Chef d'Etablissement qu'il avait dit que les fiches CSSCT n'ont pas toutes vocations à apparaître sur le DUERP.

Stéphane L répond que certains sujets peuvent être traités plus rapidement et avant même l'inscription sur le document unique sauf si le point demande un chiffrage ou autre, dans ces cas là il est inscrite en attente d'être soldée.

Amel M demande quand l'intervention aura lieu pour le risque de chute de plein pied sur les coulisses du New York.

[REDACTED] que le sol a été refait mais pas conforme au seuil de glissance.

Stéphane L rappelle qu'il y a une conformité mais aussi une tolérance. Si c'est le cas, le sol es conforme.

que ce n'est pas ce qui a été partagé lors de la dernière CSSCT, car il était possible de poser une couche de résine.

Nicolas G prend le point et reviendra vers les membres pour plus d'information.

Stéphane L répond que le sujet est dans les mains de la maintenance.

Amel M demande que les commentaires soient plus explicites pour une compréhension optimale. Elle demande sous quelle forme est déployée la formation liée au risque électrique.

Nicolas G répond que c'est sous forme d'un support lors des briefings sur le parc, et cela a été fait sur plusieurs risques. Un temps de 15min est débloqué pour tenir cette formation accompagnée d'un temps d'échange, tel que le risque squelettique, électrique, musculaire...etc. Pour toute demande d'intervention, ne pas hésiter à revenir vers lui ou vers la chargée de prévention.

Amel M demande si un affichage est mis en place.

Nicolas G répond c'est en réflexion.

Jacky C indique qu'une mesure de bruit devait se faire le 21 mai dernier sur la zone de plonge de l'hôtel Newport Bay Club il demande si les résultats sont consultables.

Nicolas G répond oui.

Léontine L dit qu'elle n'a jamais eu les briefings de sécurité au sein de son département.

Nicolas G répond c'est en cours.

Valérie F dit que la mesure a été diffusé vers la chargée de prévention. Elle indique que des mesures ont été effectuée en boutique aussi. Le mail date de la semaine dernière.

Stéphane L espère une amélioration sonore à la suite de la mise en place du nouvel tunnel de plonge.

Amel M demande à partager ces résultats. Elle demande si rien ne peut être mis en place pour réduire le bruit dans la plonge du New York.

que sur le parc, un système a été mis en place pour atténuer le bruit au restaurant Silver Spur.

Amel M demande la date de réception des chariots à niveau constant.

Stéphane L répond que la livraison est prévue courant ce mois-ci.

Amel M dit que sur certains points RPS, il n'y pas d'avancement, elle demande pourquoi.

Stéphane L prend le point et dit avoir demander au manager de compléter les lignes du DUERP.

Amel M demande pourquoi le projet du pass en cuisine du New York, projet initié en 2024, est reporté sur FY 2027.

Nicolas G partage le point.

Stéphane L répond que cela dépend des arbitrages liés au priorité et à une hiérarchisation.

Amel M demande si l'achat des chariots motorisés est prévu sur quelle année.

Stéphane L dit que ce n'est pas encore tranché.

Amel M demande si un devis a été établi.

Stéphane L répond que c'est en charge à OPI.

Nicolas G indique pour les chariots motorisés, le devis est conséquent. De ce fait le financement est lourd.

Stéphane L rappelle que pour le centre de convention, un chariot motorisé qui permet la montée de la pente pour le transport entre le centre de convention et l'hôtel.

Jacky C dit qu'il est question d'acheminer la production faite en cuisine convention pour l'hôtel lors des événements, d'où la demande. Il est question d'adapter ce chariot aux contraintes spécifiques.

Nicolas G rappelle que le process est long.

Jacky C dit qu'il est indispensable d'adapter le matériel de travail aux conditions de travail.

Nicolas G dit que c'est aussi une organisation à avoir aussi.

Amel M indique que l'état d'avancement n'est pas fait sur les points RPS, elle demande plus d'information à la médecine du travail.

[REDACTED] indique que par rapport à ces résultats-là, ce sont des facteurs qui apparaissent lors d'évaluation de toutes les équipes.

Amel M demande si l'agrandissement de la zone de stockage au New York est aux mains de WDI, elle demande la date prévue pour l'achèvement.

Stéphane L répond que c'est l'aménagement de l'ameublement et cela est en cours, il dit être en attente de retour d'avancement.

Pascal G dit que cela fait 3 ans.

Amel M demande où en est la pose de filtre de lumière dans le bar du New York.

Stéphane L répond c'est en cours et sera finalisé prochainement.

Amel M demande si c'est le même sujet concernant l'aménagement de l'ameublement du petit déjeuner.

Stéphane L répond oui comme celui du New York.

Amel M évoque l'aménagement de l'entrée de l'hôtel qui reporté pour FY 2027.

Nicolas G que c'est un projet d'envergure et que cela implique plusieurs intervenant interne et externe.

Stéphane L rappelle que c'est en deux phase : une pour la revue de la séquence d'entrée à l'hôtel complet, un passage piéton sera à minima mis en place pour diminuer le risque, et ensuite la refonte de l'ensemble de l'entrée.

Amel M demande si la commune doit être engagée dans cette démarche.

Nicolas G dit que cela le dépasse.

Stéphane L dit que plusieurs choses seront mises en place avant l'intervention de la commune.

Amel M demande si c'est toujours en cours les phasages concernant les éclairages sur le parking.

Stéphane L confirme.

Amel M demande si les travaux sur les cours anglaises sont effectués.

Stéphane L dit se renseigner sur ce point.

Amel M demande si une fiche de poste est disponible pour les salariés dit capitaine sur les restaurants.

Stéphane L dit vouloir demander la vérification de ce point.

Amel M rappelle que les salariés expérimentés qui mettent en place les missions du salarié dit capitaine.

Stéphane L répond qu'ils ont vocation à accompagner les salariés dans leur nouvelle mission.

Amel M demande si la prime de flexibilité a été mis en place pour ces salariés dit Capitaine.

que ces salariés dit Capitaine organise le déroulement de la journée aussi.

Stéphane L dit d'abord demander à la RH si ce poste-là existe et s'il est soumis à condition d'éligibilité pour la prime de flexibilité.

Nicolas G déclare qu'il est possible de tenir une réunion spécifique pour échanger sur le DUREP, il suffit d'émettre la demande.

Amel M répond qu'il est préférable, cela évite de le faire en pleine séance dans la limite que des réponses concrètes soient apportées et que le document soit complété dans les règles de l'art.

Amel M demande pourquoi combler les besoins de recrutement par des longues missions d'intérim.

Stéphane L indique que c'est par impossibilité de recruter, ces longues missions sont faites pour optimiser l'efficacité des intérimaires, et cela n'est pas la solution privilégiée.

Jacky C rappelle que l'entreprise est passé à côté de profil par manque d'investissement financier car payer plus cher un intérimaire est moins avantageux que d'investir dans un salarié sous contrat indéterminé.

Stéphane L rappelle qu'il y a aussi un traitement d'équité au sein de l'entreprise.

Romuald R dit que ce n'est pas le discours tenu, car parfois les RH avouent payé un peu plus pour ne pas passer à côté de profils de salariés.

Stéphane L répète que c'est un discours équivalent, car lors du recrutement, la rémunération est une composante importante par rapport à des profils équivalant. Car si l'écart est trop important sur des métiers équivalent, on doit renoncer au recrutement car cela crée des disparités au sein du même département.

Amel dit que l'entreprise doit revoir sa compétitivité.

\_\_\_\_\_ ande si les équipes arrivent à recruter pour les futurs postes.

Stéphane L répond que les équipes HR sont mobilisées sur ce sujet-là.

Jacky C demande ou en est l'achat de tracteur pour l'hôtel.

Stéphane L dit que c'est le chariot à bouteille et que c'est toujours en cours.

Amel M interpelle sur le sujet du bruit dans la zone de plonge, et la mise à disposition des protections auditives pour les nouveaux arrivant.

Stéphane L répond que c'est un sujet qui est intégré dans la réhabilitation de l'hôtel.

Amel M demande pour quel service est prévu le dernier chariot tracteur.

Nicolas g répond que c'est un chariot tracteur pousseur, pour le service convention pour les pistes de danse. Un devis a été reçu en attente de financement.

Amel M demande si les mesures de bruit ont été effectué au niveau du centre de convention au New York.

Nicolas G répond que ce n'est pas encore fait mais sera fait prochainement.

\_\_\_\_\_ elle que la mesure au niveau de la réception du même hôtel a pu être faite sans client.

Nicolas G que ce n'est pas la même technologie utilisée, ce qui n'a rien à voir avec le niveau de sonométrie dont on parle.

Stéphane L rappelle que des tirs ont été utilisé pour mesurer la réverbération du bruit, le résultat n'était pas exploitable, mais l'entreprise est conforme aux normes de travail. Ce qui a été validé est la mise de piège à son au-dessus des zones de travail des salariés pour une meilleur absorption du bruit.

\_\_\_\_\_ que la résonance est présente pour les salariés qui travaillent à la réception.

Stéphane L dit qu'il faut juste programmer la mise en place. Il indique que c'est une amélioration et non une obligation.

Pascal G demande si la réverbération est structurelle.

Nicolas G répond que cela n'a rien à avoir avec ce point-là.

Alain M rappelle que lors des précédentes CSSCT, des alertes ont été lancées concernant la taille inadéquate de la plonge du Compass Lounge. Entre la chaleur et le manque de place, pour les plongeurs et les serveurs, ainsi que le manque d'espace pour la partie cuisine, il demande une réflexion pour un agrandissement lors de la réhabilitation.

Amel M indique que le nombre de couvert peut monter jusqu'à 400.

Stéphane L dit que le nombre maximum est de 250.

Amel M rappelle qu'elle travaille dans ce service et confirme son chiffre, avec parfois 300, 350, et même 400.

Stéphane L répond que ces espaces peuvent être reconsidérés lors de la prochaine réhabilitation.

Alain M demande à revoir le système de climatisation.

Jacky C dit que le petit climatiseur qui apporte du frais n'a pas d'effet à la vue de la petite taille de la plonge.

Amel M demande si l'état des embauches au petit déjeuner au Newport Bay Club a été revu. Elle évoque les labor standard qui ne sont pas conformes avec la réalité du besoin opérationnel.

Stéphane L répond que le labor standard n'est pas correct ce qui crée une disparité entre la demande et les courbes. Le travail est en cours mais non finalisé et sera inclus dans les labor standard dès que possible.

Alain M rappelle que les salariés sont tous intégrés dans ce labor standard sans prendre en compte les restrictions médicales ou les horaires en mi-temps thérapeutiques.

Stéphane L confirme que les informations ne sont pas à jour, et les données saisies est de la responsabilité de l'encadrement pour éviter la non-conformité.

Amel M demande pourquoi les demandes d'intérim n'est pas satisfaites si on a connaissance de la non-conformité des labor standard. Elle demande combien de temps cela prend pour le corriger.

Stéphane L répond qu'il faut en référer au service concerné qui est WFI. Et cela relève de la responsabilité de l'encadrement de mettre à jour les labor standard pour ajuster au mieux les besoins opérationnels.

Jacky C se dit étonné que les salariés de ce département soient transférés ailleurs alors qu'il manque du personnel dans leur propre location.

Stéphane L rappelle que les transferts sont fait en amont sur un instant T et que parfois des absences non prévues peuvent intervenir le jour J. Car le transfert est un engagement de fait à la location d'accueil.

Jacky C dit qu'il aide ses collègues dans le besoin mais indique que c'est soumis à des conditions de non-besoin suite à absence ou imprévu et c'est le juste équilibre.

Stéphane L répond que cela ne rassure pas l'interlocuteur en face, car il n'a pas de confirmation d'aide pour combler le besoin. Et cela peut pénaliser les locations dans le besoin.

Alejandro C indique que les transferts sont prévus un mois en avance et cela ne comble pas les imprévus de la location de départ qui envoi de l'aide ailleurs alors qu'elle est dans le besoin.

Stéphane L dit que parfois le seuil pour ouvrir tous les points de restauration n'est pas atteint, c'est pour cette raison qu'il a demandé à l'encadrement de revoir les zones ouvertes, pour être plus confortable en termes d'espace. Il faut être le plus proche du besoin.

Amel M dit que parfois les clients viennent tous en même temps ce qui crée une file d'attente.

Stéphane L répond qu'il ne faut pas penser de cette façon car ce rush ne dure pas longtemps. La gestion peut se faire selon les journées et le nombre de couvert. Il faut envisager toutes les possibilités.

Amel M rappelle que la restauration est un métier en souffrance avec des salariés en restrictions médicales, cela ajoute une charge considérable avec un stress.

Amel M demande ce que veut dire la phrase « travailler la résistance au changement ».

Stéphane L répond que c'est un travail pour gérer le stress avec un accompagnement via une formation.

\_\_\_\_\_ ande si c'est un module de formation en ligne.

Stéphane L confirme.

Jacky C indique que le point des Labor standard du petit déjeuner a déjà été revue. Il demande pourquoi ce n'est pas intégré.

Stéphane L répond que ça été revue mais pas encore travailler avec le nouveau volume d'heure et pas encore acté dans le système.

\_\_\_\_\_ ande quand cela sera acté.

Stéphane L répond dès que possible, cela sera corrigé sur l'AOP 2026.

Jacky C dit que les labor standard sont revues une fois par an.

Stéphane L répond c'est faux, qu'ils peuvent être validé pour l'année suivante qu'au plus tard le mois de février pour être intégré dans le budget.

Amel M dit qu'au final le nouveau labor standard sera intégré dans le budget de 2026.

Stéphane L répond que cela ne veut pas dire que les heures ne sont pas intégrées.

Amel M conclue par dire que cela sera intégré dans 1an et demi.

Stéphane L confirme.

Amel M dit que cela ajoute un stress supplémentaire car les demandes d'intérim sont allouées en fonction du labor standard. Ce qui ne rassure pas l'équipe. L'humain n'est pas mis au centre, car il est nécessaire de tout mettre en œuvre pour travailler dans de meilleures conditions.

Stéphane L dit que le labor standard est entre les mains de l'encadrement et qu'il est en attente de retour. Il dit être à pour agir en cas de désaccord.

Jacky C dit que l'erreur est humaine. Il demande pourquoi ne pas remédier à cette erreur dans un délai raisonnable pour palier à cette problématique.

Stéphane L répond que c'est un travail minutieux et un échange entre les équipes pour pouvoir finaliser le labor standard. C'est un travail de l'équipe d'encadrement avec les équipes de WFI.

[REDACTED] que la stratégie de l'entreprise et de fonctionner avec le moins de personnel possible.

Stéphane L répond qu'il n'y a pas d'intérêt à fonctionner de la sorte.

[REDACTED] qu'au vue des validations nécessaires pour obtenir de l'intérim cela laisse à penser a même cho [REDACTED]

Stéphane L dit que le volume d'heure est surveillé pour éviter une surcharge d'heure, et voir si toutes les possibilités ont été exploré pour éviter les commandes inutiles d'intérim. C'est un travail d'analyse.

[REDACTED] que les salariés ont une conscience professionnelle.

Stéphane L dit que cela n'empêche pas de discuter les demandes opérationnelles exprimées. Il rappelle qu'au niveau de l'entreprise, toutes les demandes ne sont pas légitimes.

Léontine L dit que ce n'est pas toujours le cas car à plusieurs reprises les encadrants ont formulé des demandes qui n'ont jamais été traités.

[REDACTED] ande quelles sont les nouvelles machines mises en service au petit déjeuner.

Stéphane L dit que des nouvelles machines ont été mises en place depuis 2023 et cela est lié à l'analyse RPS.

Pascal G dit que le tableau n'est pas à jour depuis ce temps-là. Il trouve dommage la non prise en compte du labor standard.

[REDACTED] ue le service du petit déjeuner souffre de manque de personnel et cela depuis un moment.

### **11- Point d'information sur les cas d'électrification sur l'Etablissement et les actions de suivi et correctrices mises en place**

Le président indique que dans le cadre de ce point Mo [REDACTED] vité pour répondre aux interrogations, qui a la charge du programme Risque Electrique sur l'ensemble du resort.

Le président indique qu'une synthèse sera projeté concernant l'ensemble des éléments des accidents électriques.

[REDACTED] Ile les faits :

- 2 AT au sein de l'hôtel Newport Bay Club liés à l'utilisation d'un batteur électrique en date du 24/01/2025.
- 2 AT au sein de l'hôtel Newport Bay Club en date du 27/01/2025 et 10/03/2025 2 AT sur deux autres batteurs. L'ensemble de ces AT sont sur 3 batteurs différents.
- 1 AT au sein de l'hôtel Newport Bay Club en date du 08/04/2025 sur une machine à pancakes dû à un défaut de conception.
- 1 AT sur un meuble chauffant (ALTO).

Il ajoute qu'un problème électrique sans accident de travail sera aussi présenté lors de cette commission.

Jacky C indique son désaccord quant à l'AT concernant l'accident du travail autour de la machine à pancakes.

Nicolas G demande que chaque point soit soulevé lors de la présentation de chaque événement, cela simplifiera les échanges.

Jacky C est d'accord.

Patrick S et Nicolas G présente sur l'arbre des causes, ils indiquent avoir travailler sur les causes liées à chaque AT. Ils indiquent revenir en détails sur les faits qui sont en lien avec un contact et un équipement sous tension. Ils indiquent que l'arbre des causes n'est pas finalisé.

Amel M demande quand cela sera finalisé.

Nicolas G répond au retour de la chargée de prévention.

Patrick S ajoute que l'arbre des causes sera alimenté par les échanges lors de cette commission.

Nicolas G demande un retour vers lui pour finaliser cet arbre des causes qui est déjà bien approfondi, il indique que ces AT ont une problématique de différentiel, de disjoncteur et un sujet de défaut de ter, il indique que c'est une problématique qui était détecté d'un point de vue technique. Il évoque une partie humaine qui revient sur l'ensemble des AT, tel que l'utilisation ou le travail sur l'équipement sous tension.

Jacky C demande à développer le point sur la partie humaine, il demande si cela veut dire que la responsabilité est l'humain.

Nicolas G répond non et que c'est un cumul de fait essentiellement technique mais aussi humaine. Il évoque le danger du nettoyage des machines encore sous tension.

Wilson B demande si la consigne a été partagée sur ce point.

Nicolas G répond oui.

Wilson B demande si les manuels d'utilisation sont aussi disponibles pour les salariés.

Nicolas G confirme qu'il y'a des fiches et des notices ainsi que des rappels. Il indique la mise en place de sensibilisations auprès des équipes en plus des leaders dans les briefings.

\_\_\_\_\_ ande la date de la dernière intervention en briefing.

Nicolas G indique que ces dernières semaines, un module a été élaboré et mis en place en plus des interventions en briefing.

\_\_\_\_\_ ande si c'est à la suite de ces AT.

Nicolas G répond que les modules sont un programme général.

Patrick S indique qu'une campagne de sensibilisation a vu le jour depuis début juin 2025.

Pascal G demande si toutes les prises sont accessibles pour débrancher et rebrancher les machines utilisées.

Patrick S répond oui.

Stéphane L indique que c'est un sujet qui donne lieu à des rappels des membres de l'encadrement qui est de leur responsabilité de s'assurer de la mise en sécurité de ses équipes. Débrancher un équipement avant le nettoyage fait partie des règles de base pour éviter tout risque de tension électrique par rapport à un matériel. Si l'équipement est raccordé de manière permanente à une prise, il ne s'agit pas de débrancher mais de déconnecter par rapport à une fonction marche/arrêt. Il rappelle que tout équipement électrique branché doit être débrancher pour tout nettoyage ou manipulé.

Jacky C indique qu'au-delà de ces règles, il n'est pas normal qu'un salarié qui utilise un torchon mouillé puisse être électrisé par rapport à un batteur.

Stéphane L répond que la règle de base est de respecter les consignes, d'où le commentaire de Nicolas G sur le fait humain, si on débranche l'équipement, on évite ce risque électrique.

Olivier P demande ce que veut dire par nettoyer avec un torchon mouillé.

Nicolas G répond que c'est l'utilisation d'un batteur pâtissier industriel, le nettoyage à l'eau dont il n'a pas le détail.

Amel M indique que la salariée n'a pas verser de l'eau sur l'appareil en question.

Nicolas G répond ne pas savoir si c'est avec une éponge ou un chiffon et qu'il n'a pas de détail.

Olivier P indique que ce détail est important surtout sur l'arbre des causes. Car un nettoyage au karcher ou avec un chiffon mouillé ne donne pas lieu au même résultat sur l'arbre des causes. Il dit

comprendre le fait humain mais déplore le manque d'information sur le détail qui a son importance. Il indique que l'arbre des causes n'est pas bon. Il indique que le souci est un problème de ter.

Nicolas G indique que cet arbre des causes est survenu avant l'intervention auprès de ses services. Il indique revoir ce point avec La Chargée de Prévention qui est à l'origine de cet arbre des causes, mais c'est un torchon humide qui a été utilisé pour le nettoyage.

Jacky C confirme.

que que ceci est indiqué sur l'arbre des causes sur la présentation.

Olivier P indique que cela touche toute la difficulté d'accès aux mesures de prévention sur des consignes. Il rappelle qu'informer et donner les consignes au salarié est l'un des derniers principes généraux de la prévention. Il demande à ne pas s'arrêter à cela. En principe, si on nettoie un appareil éteint on ne doit pas recevoir un coup électrique. Il indique que cela est un problème de ter et cela est plus inquiétant.

Nicolas G indique qu'en complément du travail sur ce risque qui est extrêmement important au sein de l'entreprise.

Jacky C dit que c'est aussi récurrent.

Amel M confirme.

Nicolas G répond que c'est proportionnel au matériel utilisé au sein de l'entreprise. C'est pour cette raison que Patrick S et lui-même travaillent sur un programme global et plus précisément sur la partie hôtel. Un départ sur la base sur l'état des lieux de l'ensemble des équipements.

Amel M demande ce qui a été mis en place depuis le 1<sup>er</sup> accident du travail pour prémunir les salariés d'un éventuel accident. Car aux vues du nombre qui est survenu à la suite, rien n'a été mis en place.

Jacky C demande comment l'arbre des causes a été conçu. Il demande si cela a été fait en collaboration avec les membres de la commission CSSCT.

Nicolas G répond non.

Amel M indique que cette demande a été fait lors des précédentes CSSCT et cela n'a pas été pris en compte.

Nicolas G répond que si cela est le souhait des membres, cela sera mis en place pour les prochaines fois. Il indique que cet arbre des causes a été coconstruit avec d'autre personnes.

Jacky C répond qu'on le souhaite à chaque fois, et que c'est un principe qui doit être établi.

Stéphane L indique que ce document n'est pas figé et qu'il peut toujours être alimenté par les parties prenantes et s'enrichir des uns et des autres et qui permet d'aboutir à des solutions pérennes.

Pascal G indique qu'il était préférable de recevoir le document en amont pour un meilleur rendu et une collaboration plus enrichie et pouvoir poser des questions plus pertinentes.

lore le manque de considération des personnes qui ont l'expérience sur le terrain.

Stéphane L répond qu'on peut toujours être mieux et que cela est pris en compte pour les prochaines fois. Il indique que malgré l'ancienneté de certains salariés, certaines règles ne sont pas respectées, car c'est la responsabilité de l'employeur qui est mis en cause par rapport à une mauvaise manipulation d'un collaborateur. Il ajoute que 80% des accidents sont liés à des interventions humaines.

Olivier P intervient et indique qu'il ne peut pas laisser dire cela, car la cause d'un accident du travail est multifactorielle, et dire que ce sont des actions humaines c'est laisser sous-entendre que c'est la cause principale. Il ajoute que sanctionner un salarié alors qu'il était victime d'un accident du travail cela lui pose un problème, car cela n'est pas l'unique cause de l'accident et c'est rarement le cas.

Stéphane L dit être d'accord avec les dire de Mon

Olivier P indique qu'il y a des problèmes techniques qui sont bien plus inquiétant que le fait qu'il n'y ait pas eu débranchement du matériel.

Pascal G demande le pourcentage en termes de responsabilité dans les causes lors d'un accident du travail.

Olivier P indique c'est un ensemble de fait et multifactorielle.

Nicolas G indique que c'est technique, organisationnelle et humain et c'est un cumul de l'ensemble de ces éléments.

Patrick S répond que parfois on peut identifier des pourcentages différents selon les accidents du travail.

Stéphane L demande à revenir sur chaque accident du travail et sur les causes et les circonstances qui ont amené à cet accident car toutes ne sont pas les mêmes.

Pascal G précise sa question, il demande le pourcentage dans le cadre de l'accident du travail avec le robot pâtisser, le problème de la ter VS la responsabilité humaine.

Stéphane L indique que Mo a porté la réponse.

Olivier P indique que c'est difficile à dire dans le cadre de cet accident du travail, néanmoins dans le cadre du travail, on doit travailler avec une installation électrique conforme, qui veut dire sans défaut de ter, ce qui est un défaut majeur été qui est prépondérant dans cet accident et pas seulement l'humain. Il indique qu'il faut travailler avec une installation électrique conforme et que ce n'est pas le cas dans cet accident.

Nicolas G répond à la question d'Amel M sur les mesures déployées pour donner suite aux différents AT.

Patrick S indique que la machine en question a été consigné, ce qui est automatique. Il indique être intervenu le 29 du même mois avec la maintenance de l'hôtel pour effectuer une vérification sur l'équipement en question, qui avait un problème de ter car la réglementation impose un maximum

de deux zones alors que c'était 15 à 20 zones ce qui n'était pas bon. L'intervention d'un bureau externe en électricité statique. Il indique que dans ce cas de figure le différentiel n'a pas disjoncté.

Nicolas G ajoute qu'on parle d'une électrisation, qui est un choc électrique, certaines personnes sont plus assujetties que d'autres, et que toutes les pistes sont explorées.

Patrick S ajoute que toutes les hypothèses, et que l'expert qui est intervenu n'a pas identifié un problème d'électricité statique. Une autre entreprise a été mandaté pour faire un contrôle électrique qui indiquait un problème de terre, pas sur les prises mais sur l'équipement lui-même.

Amel M demande quand a eu la dernière vérification de cet équipement.

Maxime L dit que c'est annuel sur petit équipement.

Patrick S ignore la date mais déclare que c'est une vérification annuelle.

██████████ ande la date exacte.

Nicolas G dit se rapprocher des services de la marina pour obtenir la date et que c'est un contrôle réglementaire qui est en place.

Amel M demande si cette question a été posée lors de l'élaboration de l'arbre des causes ou lors des vérifications post AT.

Nicolas G dit que la vérification n'a pas eu lieu la veille de l'accident, et c'est à fréquence régulière.

Jacky C dit que cela est bien indiqué avec une étiquette sur l'équipement lui-même.

Patrick S indique que c'est un travail qui est en cours pour la mise en place.

Romuald R indique que cela doit être mis en place sur tout équipement mis à disposition des salariés pour une traçabilité de maintenance et de révision en cas de besoin.

Nicolas G dit travailler sur un autre système plus global et plus complet.

Patrick S dit que cela sera mis en place pour contrôler le cycle de vie des équipements, qu'il soit mobile ou pas, afin qu'il soit tracé dès l'achat et jusqu'à la mise au rebut.

Amel M demande si c'est le cas pour les anciens équipements.

Patrick S confirme.

Nicolas G dit qu'ils commencent à revenir sur les anciens, avec QR code pour un suivi plus adapté à l'historique.

Maxime L relève un souci de traçabilité, car quand un équipement tel qu'un réfrigérateur tombe en panne, un autre est amené des services de la marina ou du parc sans traçabilité préalable, et c'est ce qui est arrivé pour l'ALTO qui ne disposait d'aucune information et cela est un vrai problème.

Jacky C demande si une fiche de sécurité existe sur ce type de matériel.

Patrick S confirme.

Olivier P dit ne pas comprendre d'où venait le problème en cuisine.

Patrick S répond que l'expertise indique que c'est l'équipement qui présentait un défaut.

Romuald R déclare qu'il y a deux contrôles, un control électrique et un control de l'équipement.

Stéphane L répond que ce genre d'équipement sont beaucoup manipulés et que la date du control est sur l'instant, car entre ces deux instants, il peut se passer des choses.

Maxime L déclare que c'est tous les ans.

Stéphane L répond que le sujet n'est pas simple, et c'est le rythme de vérification réglementaire, et aux vues des éléments c'est un point à améliorer. Il y a une observation régulière de l'équipement notamment par les utilisateurs qui doivent remonter toutes anomalies pour une intervention de la maintenance, et il y a toute la vie de l'équipement qui peut aller jusqu'au rebut et remplacé par un nouvel équipement. Il y a des équipements avec une durée de vie très longue et d'autres avec une durée de vie fabricant, qui sont achetés sur catalogue référencé, et ce n'est pas le cas de ce batteur, qui arrive au bout ne donne pas lieu à réparation.

Olivier P dit qu'il y'a une différence entre durée de vie en année et durée de vie en heure d'utilisation.

Stéphane L répond que c'est difficile de faire une analyse de durée de vie réelle par rapport à l'utilisation, c'est pour cette raison que ce control réglementaire régulier doit permettre que l'équipement vieilli soit conforme, et une vérification visuelle des utilisateurs qui a son importance en cas de dégradation de l'état de l'équipement, ce qui est une clef d'entrée essentielle pour éviter toute anomalie physique qui dot donner lieu à une alerte.

Olivier P dit être d'accord, mais se dit inquiet sur le délai d'intervention de la maintenance, il demande si la maintenance est capable de réagir dans des délais court pour que les opérationnelles puissent opérer dans les meilleures conditions.

Nicolas G répond que lors de cet AT la maintenance est intervenue tout de suite.

Olivier P répond que c'est dans le cadre de cet At mais demande si en temps général l'intervention est rapide.

Nicolas G indique ne pas pouvoir répondre car cela dépend de la remontée d'information des utilisateurs.

Stéphane L répond que c'est une bonne question, mais que de manière générale, le service de la maintenance est sur place au niveau de l'hôtel et qu'ils interviennent rapidement en cas de besoin. Le process est clair pour tous en cas de dysfonctionnement d'un appareil.

Olivier P rappelle qu'il y a la partie humaine qui est aussi à prendre en compte, en cas de surcharge de travail. Il demande si les services de la maintenance sont dimensionnés pour intervenir en cas de besoin.

Stéphane L rappelle que la clé N°1 au sein de l'entreprise est celle de la sécurité et que tout est mis en œuvre pour y répondre et c'est une priorité absolue. Il y a aucun facteur, aucun élément qui doit

passer devant une intervention liée à la sécurité. Le service de la maintenance doit répondre en priorité sur une intervention liée à la sécurité.

Jacky C indique que le manager de la maintenance a été transféré ailleurs, et ce service fonctionne actuellement sans manager. Quand serait-il remplacé ?

Stéphane L répond qu'il y a un senior manager qui a la charge d'assurer le management de cette équipe en attente de recrutement d'un nouveau manager de la maintenance de l'hôtel. En attendant, le service dispose de 6 chefs d'équipe compétents qui peuvent répondre à toute demande. Il rappelle qu'il n'y a pas de carence au niveau de la maintenance.

Jacky C rappelle que du moment où il manque un encadrant, la charge de travail se répercute sur d'autres salariés, notamment sur les 6 chefs d'équipe.

Stéphane L répond que l'équipe est au complet et que la charge du manager est assurée momentanément par le senior manager.

Amel M demande si l'équipement en question, si des ordres de travail a été formulé, et si oui combien. Cela nous donnera les prémises de ce problème de ter.

Patrick S dit ignorer ce point.

Nicolas G indique qu'il prend en compte l'ensemble des points soulevé et cela sera de même pour l'ensemble des AT qui sont dans la présentation. Il reviendra avec les informations auprès des membres ultérieurement.

Amel M dit que mettre le facteur humain en avant n'est pas en lien avec l'entretien de la machine et le bon fonctionnement du matériel mis à disposition. Il est impératif de mettre tout en œuvre pour que les informations de chaque matériel soient identifiables, elle rappelle que le QR code doit être utilisable en cas de control par tous.

Stéphane L répond que cela n'a pas vocation à être utiliser par tout le monde.

Amel M déclare que pour mieux analyser un AT il est indispensable d'avoir accès à cette information et mettre tous les outils en main pour se faire. Elle rappelle que l'arbre des causes doit être coconstruit par l'ensemble des acteurs en matière de santé et de sécurité des conditions de travail et cela a été demandé lors de l'AT de la plonge par l'ensemble des membres de la commission.

Nicolas G prend le point.

Alain M demande si ce même matériel a pu engendrer le même problème dans un autre poste de travail. Car le facteur humain n'est pas le seul, l'utilisation intense du matériel peut être aussi à l'origine de défaut de ter, en ce cas là la responsabilité du fournisseur peut être engagée. Il demande d'avoir plus de profondeur dans les analyses.

[REDACTED] demande si un service est dédié à répertorier le matériel mis à disposition.

Nicolas G répond oui, un service est dédié à répondre aux demandes et caractéristiques de matériel des opérationnelles, sous catalogue et fournisseur. Certains équipements sont trop anciens et les fournisseurs ne sont plus présents.

Alain M demande une meilleure anticipation lors des achats d'équipements neufs pour avoir une visibilité de 10 ou 20 ans sur l'entretien des pièces. Cela représente un problème sur certains équipements existant au sein de l'entreprise.

Jacky C demande si c'est le cas sur cette machine-là.

Nicolas G répond non.

Romuald R demande si le test a été étendu sur le reste des appareils présents.

Patrick S confirme.

Nicolas G indique que des tests d'hydrométrie ont été effectués par l'entreprise extérieure et qu'un contrôle plus élargi a été fait aussi.

ande si les contrôles sont effectués de date à date.

Nicolas G confirme.

Maxime L dit n'avoir jamais vu personne venir contrôler le petit matériel.

Stéphane L répond qu'il y a une diversité d'équipement et d'origine d'achat, car certains équipements sont achetés par la direction des achats concernant des projets importants tel que tunnel de plongée, ce qui répond à une approche particulière. Puis il y'a des équipements achetés par les équipes OPI en ce qui concerne les équipements moins lourds mais qui ont leur importance, type batteur, ceux-là font l'objet d'un suivi et d'un contrôle réglementaire qui est fait. Enfin, il y'a des équipements électriques plus petits qui passent par le canal des achats des opérationnels, avec un référencement de ces équipements qui correspondent aux normes applicables en France. Ces équipements là ne font pas l'objet de maintenance préventives car ils n'ont pas vocation à être suivis individuellement par la maintenance, mais ils sont référencés sur le catalogue professionnel. Ces derniers doivent faire l'objet d'une surveillance visuelle à la charge des opérationnels, en cas de problème, ce sont les opérationnels qui constatent un problème, ils doivent remonter l'information et mettre de côté le matériel concerné.

Amel M demande si les techniciens de maintenance ne peuvent pas intervenir en prévention de façon hebdomadaire pour éviter tout incident.

Stéphane L dit qu'ils passent en cuisine de façon générale mais pas pour vérifier le petit matériel.

Amel M demande si une checklist n'est pas nécessaire dans ces cas-là.

Stéphane L est d'accord avec ce point.

Amel M demande comment être sûr que les équipements mis à disposition soient conformes à l'usage des opérationnels.

Stéphane L répond qu'ils répondent à la norme lors de l'achat.

que la question n'est pas là.

Nicolas G répond qu'il ne pourra pas le certifier à 100%.

ande si le différentiel peut être fait en un petit laps de temps.

Patrick S déclare que le différentiel n'a pas dysfonctionné mais c'est le matériel. Ce différentiel a été testé et il fonctionnait correctement.

Nicolas G indique qu'on est sur une suspicion d'électrisation.

Patrick S dit que c'est un petit choc.

Amel M dit que la question est celle de la présence électrique sur un matériel de travail et qu'il ne faut pas le minimiser.

Jacky C dit que ça n'a pas eu de conséquence grave mais le jour où ça arrive cela peut être plus grave, il demande que l'on s'en occupe en amont. Il demande confirmation au Chef d'Etablissement concernant les matériels avec étiquette d'identification commençant par la lettre H peuvent être suivis et réparés par la maintenance.

Stéphane L dit ignorer ce point.

Jacky C dit avoir eu cette information comme telle et il souhaite que cette information soit validée si cela est possible.

Patrick S prend le point et continue la présentation et indique que sur les deux autres AT avec deux facteurs différents, avec contrôle en amont avec conformité avec consignation de l'équipement en question et batterie de test effectuée. Hormis le problème de terre, il n'y a eu aucun problème dangereux. A ce jour, il dit ignorer ce qui s'est passé. Le seul test qui n'a pas été fait est celui de l'isolement, qui consiste à injecter une tension sur l'appareil, 300V ou 1000V, et que les appareils électroniques, ils fonctionnent avec 12V et 24V cela peut engendrer l'endommagement de l'appareil. Il dit attendre le rapport du bureau de contre-expertise, si l'appareil est dit non-conforme, il sera retiré.

Amel M dit qu'un mot sensible est dit qui est Suspicion, elle demande des explications.

Nicolas G répond que du point de vue santé, il faut passer par les premiers soins, pour que les infirmiers puissent détecter le point d'entrée en cas d'électrisation, sur cet AT il n'y a pas de point d'entrée. Pour se faire il faut un point d'entrée et un point de sortie obligatoirement.

ue ce le même défaut que le premier batteur.

Nicolas G confirme.

Wilson B demande si sur les trois batteurs le même défaut a été détecté.

Patrick S confirme.

nde si ce n'est pas un défaut de conception.

Patrick S confirme.

Stéphane L dit qu'il y a une problématique à creuser, rapporter au nombre d'équipement et le nombre de cuisine il est nécessaire d'avoir un échange avec le fournisseur pour obtenir les réponses pour constater le défaut.

Nicolas G indique que cela a été fait.

Romuald R demande si d'autre matériel sont en cours d'utilisation par d'autres cuisines avec le même défaut.

Nicolas G répond qu'un recensement est en cours.

Amel M demande si cela n'était pas le cas avant l'incident.

Stéphane L répond qu'au vue du nombre, volume et diversité de matériel mis à disposition et les sources d'achat il existe une vérification en amont. Il y'a des investigations a approfondir mais cela ne doit pas remettre ne cause le process en cours.

Jacky C trouve dommage d'avoir un point sur le DUERP et qu'on arrive à avoir ce genre d'AT.

Stéphane L confirme que les vérifications sont faites.

Jacky C déclare que malgré le fait que le process de vérification soit fait, on arrive à avoir ce genre d'AT et des problématiques comme celle-ci. Et que malgré les contrôles cela n'a pas pu empêcher des salariés d'être victime d'AT.

Stéphane L dit ne pas être d'accord et indique des analyses plus approfondies de ces batteurs de manière récurrente ne sont pas une obligation, et que l'entreprise n'a pas la capacité de le faire. Les contrôles sont faits et les interventions sont rapidement faites aussi. Le sujet est soulevé pour ces batteurs là et les pistes sont exploités pour éviter la répétition de ce genre d'accident.

Léontine L déclare que des machines sont utilisés par les salariés, et qu'en cas de problèmes le constructeur donne des consignes pour l'entretien sans pour autant se déplacer.

Nicolas G prend le point, et dit ignore la présence de machine comme celle à pancakes.

Amel M indique que ces machines sont sur les restaurants depuis 2019.

Nicolas G inique que c'est le service Produit qui livre directement certains appareils sur les restaurants des hôtels.

Amel M demande si ces mises en place ne sont pas remontées au servic

Nicolas G répond non.

Stéphane L répond que le processus qui conduit à livrer une machine conçue par le service Produit qui est en charge de ce nouvel équipement, ce service suit le process avec cahier des charges, définition des besoins, l'identification des différents fabricants avec l'intervention d'autres départements. Il indique à Léontine L que la prise de contact ne doit pas se faire avec le fabricant mais avec le service en charge et qui a la responsabilité de l'équipement en question. Il indique que la maintenance préventive et l'entretien de ces documents est contractualisé par le service Produit pour la mise en place les entretiens et les contrôles réguliers sur ces équipements.

Jacky C répond que cela peut paraître évident pour le Chef d'Etablissement mais ce n'est pas le cas pour tout le monde.

Amel M répond qu'il manque une coordination entre les services et dans la chaîne d'information.

Pascal G indique que la responsabilité incombe au Chef d'Etablissement lors de l'implémentation d'un nouveau matériel.

Stéphane L dit que cela dépend mais cela relève de la responsabilité du service en question.

Pascal G demande si c'est à la maintenance de l'hôtel d'intervenir sur ces équipements-là.

Stéphane L répond non car des contrats d'entretien sont passés avec les sociétés concernées.

Amel M dit que le débat n'est pas là mais plutôt sur les salariés qui sont au milieu et qui utilisent des équipements défectueux. Elle rappelle que l'arbre des causes n'est pas clair, et que rien n'est factuellement mis en place pour donner suite aux différents AT. Elle rappelle que les formations en ligne ne suffisent pas pour prévenir les risques liés aux électrisations.

Stéphane L dit que le coaching des chefs d'équipe.

Amel M le coaching des chefs d'équipe intervient après avoir bien formé les salariés en question, et cela est dans l'obligation de l'entreprise. Les chefs d'équipe sont là pour consolider les acquis de formations des salariés et non pour les dispenser, car cela relève de la fiche de poste d'un formateur.

Stéphane L dit ne pas être d'accord.

Nicolas G indique qu'une formation en ligne a été mis en place pour les salariés en restauration.

Amel M demande si c'est en présentiel.

Nicolas G confirme et cela a été testé depuis un certain temps.

Maxime L demande à qui est dispensé cette formation.

Patrick S répond pour tous les utilisateurs.

██████████ plore la digitalisation des formations.

Stéphane L indique que la formation est un cumul de toute une série d'outils différents et complémentaires, il indique que les chefs d'équipe sont engagés dans cette voie pour faire appliquer les formations dispensées.

Pascal G indique qu'il faut que les chefs d'équipe soient formés à leur tour.

Stéphane L indique que les chefs d'équipe sont aussi formés et peuvent s'inscrire à leur tour à des formations pour compléter leurs connaissances et faire appliquer les règles, chaque formation pour chaque type de savoir à transmettre correspond ç un format dont la responsabilité incombe à

direction de la formation. Il indique que sa priorité c'est de former les chefs d'équipe pour qu'ils puissent accompagner les équipes sur le terrain.

Jacky C rappelle que l'information officielle est la suivante : une nouvelle formation de sensibilisation aux risques électriques sera déployée. Déploiement du parcours pour les chefs d'équipe est pour le mardi 3 juin 2025, avec un module en ligne de 20min présentant des risques liés à l'utilisation de l'électricité et des bonnes pratiques pour s'en préserver. Ce qu'a déclaré La Secrétaire. Il indique qu'une fiche PDF sera à télécharger et consulter présentant les rôles et responsabilités en termes de prévention des risques afin d'assurer la sécurité des équipes. Il remarque qu'il y a beaucoup plus de missions qui sont confiés aux chefs d'équipe et déplore que la direction n'en prenne pas compte, et cela a été évoqué dans les enquêtes RPS ou 93% des opérationnels se plaignent de la charge cognitive. Il indique que les chefs d'équipeaturent car à chaque nouvelle mise en place, les chefs d'équipe ont cette charge supplémentaire.

Stéphane L rappelle que c'est la base du rôle du leader. Il évoque la charge cognitive qu'il ne conteste pas, mais cela ne remet pas en cause le cœur de la mission des chefs d'équipe qui est d'être aux côtés des équipes pour assurer leurs développements et leurs formations. Il rappelle que la charge cognitive est réelle et il travaille dessus, comme pour les nouvelles mises en place de système, qui doivent être efficaces. Il rappelle que le cœur de la mission des chefs d'équipe est de s'assurer de la bonne formation des équipes.

Pascal G dit que c'est une formation en ligne avec un fichier PDF à la clef.

Amel M confirme.

Olivier P demande ce qui s'est passé avec la machine à pancakes.

Nicolas G répond que la machine à pancake existe dans divers restaurants des hôtels, et celle présente dans le restaurant Yacht Club avait un défaut d'ampoule qui permet le maintien à chaud des pancakes produits sur place. L'ampoule défectueuse, la salariée a déplacé la machine, sur le bord d'un meuble, toujours sous tension, par la partie métallique qui présentait un défaut. La machine est dépourvue de poignet pour le déplacement car elle est conçue pour rester à un poste fixe, et c'est le cas dans les autres restaurants pour le petit déjeuner. Le meuble en question n'est pas adapté, ni dimensionné pour accueillir ce type de machine. La salariée a voulu la remettre sous tension avec un dysfonctionnement et a reçu une électrisation. Il rappelle que la machine quand elle bien placé ne présente aucun problème.

Amel M dit que l'arbre des causes est faux.

Jacky C confirme.

Alejandro C dit que la machine est déplacée tous les jours et remise tous les matins.

Amel M confirme.

Stéphane L répond que c'est le cas dans d'autres hôtels.

qu'il y a problème car sur l'arbre de causes, il est indiqué que la machine est conçu pour rester sur un poste fixe.

Nicolas G dit qu'à la base oui mais il manque de la place, il est nécessaire de déplacer la machine et une organisation est mise en place.

Amel M déclare que la machine est déplacée tous les jours.

Stéphane L indique qu'il n'y a pas de contre-indication au fait de la déplacer.

elle que la consigne concernant la machine est conçue pour rester à un poste fixe.

Nicolas G répond qu'à la base oui, mais s'il manque de la place, pas le choix, une organisation est faite pour aussi.

Amel M dit que la machine est quotidiennement déplacée.

Jacky C indique qu'on réduit le risque si on ne déplace pas la machine.

ande s'il y'a une contre-indication du fournisseur concernant le déplacement de la machine.

Nicolas G répond non.

ande pourquoi il manque une poignée sur la machine.

Jacky C indique qu'une réunion a eu lieu avec le constructeur de la machine, qui indique qu'un petit poignet existe sur la machine pour la déplacer. Il rappelle les faits de cet AT, ou la salariée en question a rattrapé la machine qui allait tomber par le tube de l'ampoule ce qui a généré un faux contact avec le fil électrique avec le poids de la machine. Il indique que fournisseur était très surpris par ce défaut de conception qui n'est pas lié à cet AT.

Amel M ajoute que la machine a été déplacé du buffet central pour le mettre sur un petit buffet sur le côté car il manquait une prise électrique pour le fonctionnement de l'ampoule.

Nicolas G déclare ne pas avoir eu cette version des faits.

Olivier P indique que la cause est, soit lié au fait que le tube de l'ampoule soit détérioré et le tube déboîté en conséquence de la chute, ou cela était en amont de l'accident du travail. Il indique que ce n'est pas la même chose. On ne peut pas reprocher à un salarié de rattraper l'appareil qui chute. Il indique que la confiance doit être de mise afin que la salariée puisse donner la bonne version des faits sans crainte de sanction. Le tout est de créer un climat de confiance pour partir sur des analyses qui sont bonnes.

ande si on doit obligatoirement déplacer cette machine.

Nicolas G répond oui, il indique que Julia une collaboratrice était présente en cuisine lors des événements et elle s'était rendue sur place pour l'analyse de l'accident auprès de la salariée.

Olivier P dit que cela ne garanti pas la bonne version.

Stéphane L dit que de manière générale l'humain n'avoue pas ses torts quand il sait qu'il est à l'origine d'un problème.

Olivier P répond qu'à part déplacer la machine débranchée il n'y a pas de tort de fait, et que tout le monde a des machines électriques à la maison sans pour autant s'être électrisé. Il dit que le sujet est ailleurs.

Stéphane L répond certainement. Mais dit que débrancher une machine, limite le risque. Il faut chercher ce qui s'est passé avec cette machine aux vues des divergences des versions. LE tout est que le défaut soit apparent pour être identifié et réparé.

Alain M indique que le service Produit a mis en place une machine pour améliorer la qualité mais ne s'est pas soucier de sa mise en place ou de l'endroit où sera placée la machine en question. Il indique que la machine ne dispose pas de réel poignet pour la déplacer, et elle est posée à chaque fin de service sur un chariot et remis le lendemain. Il déplore le fait d'améliorer l'expérience client au détriment des conditions de travail des salariés. Il demande si cette machine est un besoin réel pour les clients.

Léontine L demande à trouver une solution pour la mise en place définitive de cette machine.

Olivier P dit qu'au-delà du risque électrique, il y a un risque lié de TMS lié à la manutention de la machine qui pèse 15kg à déplacer seul. Il peut entendre qu'on souhaite faire de l'animation au client, mais il demande à adapter le mobilier ou dans ce cas là ne pas le mettre en place, surtout qu'on déclare que la sécurité est la première clef de l'entreprise. Il rappelle qu'il y a un risque lié au mal de dos, que la machine écrase les pieds des salariés ou s'électrise aussi. Le sujet est là et il faut le traiter.

Stéphane L prend le point et indique la machine est manipulée à deux pour la déplacer.

Jacky C demande à mettre en place un chariot spécifique pour éviter toute manipulation inutile.

Nicolas G dit qu'il travaille dessus.

Stéphane L répond que pas tous les restaurants ne permettent pas la mise en place d'un chariot customisé car il manque de la place.

Maxime L dit qu'une place a été trouvée pour mettre en place la machine à yaourt.

Stéphane L indique qu'à chaque fois qu'il est possible une solution, la moins éprouvante, est trouvée pour la mise en place de nouveau produit.

Pascal G dit que faire rentrer des carrés dans des ronds est compliqué parfois. Il déplore le manque d'outils pour opérer.

Stéphane L dit qu'en étant créatif on peut faire beaucoup de choses.

Alejandro C demande à trouver la place avant la mise en place d'un nouveau produit.

Nicolas G dit avoir fait le rappel auprès du service Produit et les équipes dédiées pour vérifier le processus de mise en place de nouveau produit.

Olivier P demande si ce sujet a été abordé lors de réunion CSSCT de cet établissement sur un choix de produit avec des postures contraignantes.

Nicolas G rappelle que la machine est mise en place depuis quelques années.

Jacky C dit que la machine est déplacée plusieurs fois par jour en étant débranché, il ne voit pas l'intérêt de déplacer une machine sans la débrancher.

Amel M rappelle qu'initialement la machine a dû être déplacée car la prise du buffet ne fonctionnait plus à la vue de l'heure de l'AT (7H20), la mise en place du buffet était faite et la machine ne fonctionnait plus à cause de la prise.

Stéphane L dit que l'explication n'est pas logique car si la machine fonctionnait elle a dû disjoncter.

Amel M dit que l'analyse d'AT dit le contraire.

Nicolas G dit que la machine se trouvait sur le rebord du buffet.

Stéphane L répond que c'est plus logique que la machine disjoncte si elle tombe en étant branché.

Nicolas G passe à l'AT de la salamandre, où les versions divergent, il a été demandé à la maintenance une vigilance et une traçabilité de l'ensemble des préventives sur tous ces équipements. Tout a été repris à zéro sur les équipements branchés électriquement dans les cuisines. Un état des lieux doit être fait par la maintenance.

Amel M déclare qu'il y'a des équipements mis à disposition des salariés qui n'ont pas eu de préventive par la maintenance.

Stéphane L répond que c'est le cas pour cet équipement, et que c'est une analyse qui propre à la personne.

Amel M demande quand tous les équipements seront révisés par les services de la maintenance.

Maxime L indique que la maintenance fait actuellement l'inventaire du matériel, et que deux jours avant la maintenance avait changé la prise sur l'ALTO et qu'ils ont fait appel à une société extérieure qui a démonté le matériel et qui s'est rendu compte que c'est la résistance.

Il demande s'ils étaient au courant que la prise était changée.

Nicolas G indique qu'il n'est pas au courant de toutes les interventions.

Patrick S dit que la prise a été changée après lieu.

Olivier P demande ce qui est un ALTO.

Nicolas G répond que c'est une armoire chauffante pour maintenir les aliments au chaud.

Olivier P demande si ALTO est la référence du produit.

Nicolas G dit ignorer ce point.

Il rappelle que sur l'arbre des causes il est indiqué qu'il n'a pas eu de contrôle de la maintenance.

Pascal G dit que l'équipement n'était pas identifié et que c'est un problème de base de connaissance des équipements présents et du suivi.

Maxime L rappelle que les équipements passent d'un restaurant à un autre sans suivi.

Nicolas G dit que c'est pour ces raisons là qu'un état des lieux physique est enclenché par la maintenance.

Jacky C rappelle qu'une étiquette est posé sur chaque nouvel équipement pas le service Property Control, il demande pourquoi ce manquement pour cet équipement-là.

Amel M demande s'il y'a une durée de vie d'une prise électrique.

Patrick S répond non, mais un control est effectué tous les ans.

Olivier P demande de revenir sur le point de changement de prise électrique.

Patrick S dit qu'une société est intervenue pour changer la prise, et que le conducteur de ter doit laisser 1cm de plus pour éviter son retrait. Il dit avoir demandé de mouler la prise pour éviter qu'il ait un jeu.

Olivier P demande si quelqu'un a remplacé la prise d'avant.

Patrick S dit ignore si c'est d'origine ou si c'est remplacé.

Olivier P demande si l'organisme avait bien vérifié que la prise était conforme.

Patrick S dit ne pas avoir cette information.

Maxime L indique la maintenance ne change plus les câbles qu'en rigide mais elle fait appel à une société.

Patrick S continue l'arbre des causes concernant la salamandre qui est posé sur le meuble en cuisine, ou une source de chaleur a fait fondre les câbles électriques, à la suite il a demandé à changer les câbles à haute température pour éviter tout problème.

Maxime L demande si ce câble était dénudé.

Nicolas G répond non, et rappelle que c'est type d'incident est type environnement là où ça chauffe.

Maxime L demande si cela n'a pas pu être vérifié lors d'un control visuel.

Nicolas G répond que tout le monde pouvait le voir.

Alain M déplore le fait de mettre des équipements non adaptés au profil d'un partenariat ou d'une nécessité moindre.

Nicolas G dit que le problème est résolu et que l'équipement peut rester à son endroit initial.

Jacky C indique que sur la photo dans la présentation, il y a bien une étiquette avec un code commençant par un H.

Stéphane L rappelle qu'il y'a deux départements entre la maintenance et Proprety Control et deux indentifications distingués.

Olivier P demande comment faire pour résoudre ce problème sur l'ensemble du parc, car cela fait écho avec un accident mortel d'un collègue sur le parc avec une surchauffe de câble non adapté.

Alain M rappelle qu'il y'a eu un départ de feu sur le bâtiment Merlin en lien avec des câbles détériorés avec une énorme fumée.

Jacky C rappelle que le câble sur cet équipement là était caché par des assiettes, d'où l'impossibilité de vérification par les opérationnels.

Olivier P dit que c'est le même principe que la machine à pancakes.

Stéphane L répond que la salamandre est un équipement fixe.

Le Chef d'Etablissement remercie M [REDACTED] sa présence lors de cette réunion.

## **12- Point d'information sur la prévention de RPS,**

Le chef d'établissement indique que les enquête RPS se poursuivent, deux comités de pilotage prochainement.

Un comité de pilotage aura lieu concernant le Newport Bay Club : la Boutique, le service du Diner, Récréation, ainsi que les chefs d'équipes.

Un autre comite de pilotage aura lieu concernant le New York : le Bar, Housekeeping, Petit Déjeuner, Boutique.

Il rappelle qu'une enquête a été lancée pour les managers, et finalisée et fera l'objet d'analyse lors du comité de pilotage.

[REDACTED] ande si les deux hôtels seront regroupés concernant l'analyse des managers.

Stéphane L pense qu'ils seront regroupés aux vues du nombre de répondant.

[REDACTED] se que les données sont regroupées.

Stéphane L rappelle qu'une enquête globale est en cours pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il demande à la médecine du travail la récurrence de cette enquête.

[REDACTED] ond que c'est annuel cette enquête globale, mais cela est en dehors de celle convenue par l'accord tous les 3ans.

Le chef d'établissement propose de reporter la visite de l'extension de la bagagerie et conviendra avec les membres d'une date ultérieur.

Fin de réunion à 17H30

Visite du chantier de la bagagerie.

24 juin 2025 à 14H.

Prés

f d'Etablissem

Membre de la commis  
(Secrétaire

Début de la visite à 14H.

La visite se déroule en premier lieu sur l'extension de la bagagerie, où il manque la climatisation. Le Chef d'Etablissement prend le point sur ce sujet.

que l'équipe est très fatiguée à la suite de ce changement.

Stéphane L répond que le changement organisationnel génère de la fatigue.

Les membres demandent si la hauteur des cages est réglementaire.

Stéphane L confirme.

ande si de l'embauche est prévue pour pallier les absences.

Stéphane L confirme et c'est un travail qui est fait tous les ans pour palier au départ en congés.

Les membres expriment le sentiment de chaleur au sein de la bagagerie.

Amel M demande si c'est possible de mettre en place une fenêtre dans le nouveau bureau de dispatch.

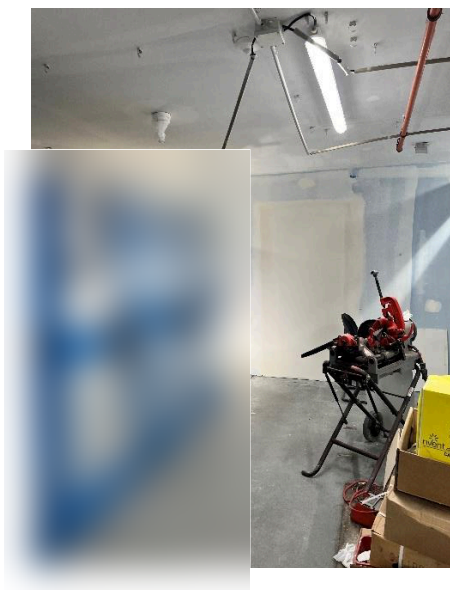
Stéphane L dit prendre le point.

Les membres visitent la partie encore en chantier.

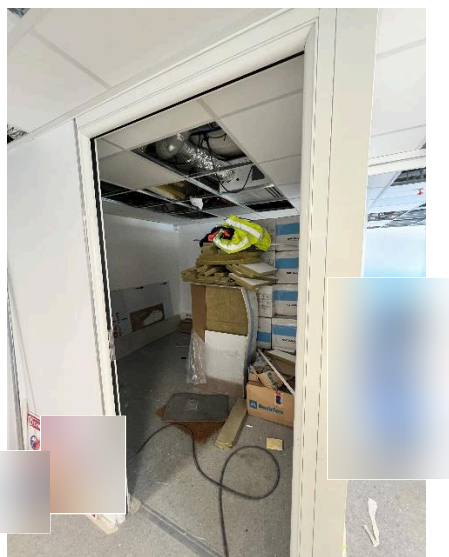
Ils demandent si c'est possible de revoir une entrée pour les livraisons liées à Disney Express.

Stéphane L prend le point et dit que c'est en cours d'étude.

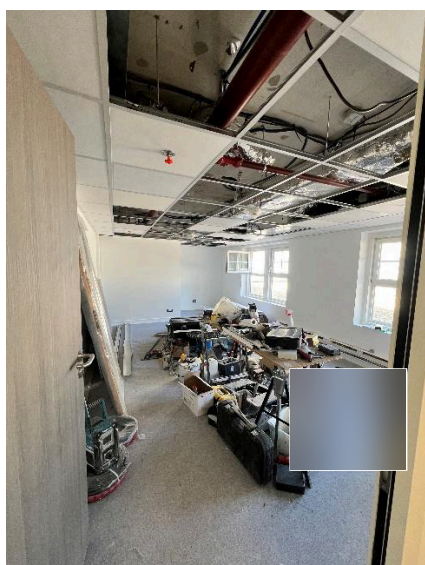
Fin de visite à 14H30.



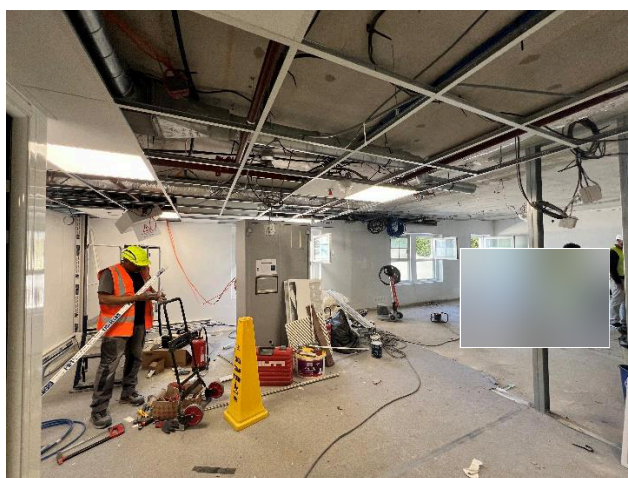
Bagagerie N°1



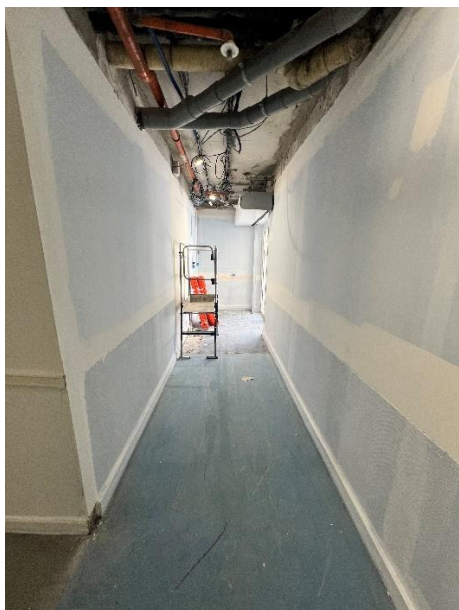
Bureau team leader réception.



Bureau des Managers en open space.



Bureau de rooms control.



Couloir menant à la bagagerie depuis l'extérieur.