

PROJET

Procès-Verbal
Réunion Ordinaire de la CSSCT de l'établissement Hôtels Spécifiques
Jeudi 25 septembre 2025 à 14h.
Salle 5th Avenue.
Hôtel New York The Art Of Marvel.

Membres légaux :

		Présente
		Présent
		Excusé
		Présente
		Présente

Membres experts :

		Présent
		Présent
		Présent
		Présent
		Présent

Représentants syndicaux CSSCT :

		Présent
		Absent
		Présent
		Présent
		Présent
		Absente
		Présent
		Absent
		Absent
		Absent

Responsable de relations de travail :

		Présente
--	--	----------

Membres de droit :

	édecin du travail	Présente
	édecin du travail	Présente
	Coordinatrice prévention	Présente
	Inspectrice du travail	Absente
	Agent CRAMIF	Absent

Invitée de la séance :

	argée de projet construction
	anager construction
	Chargé de projet construction
	Chargé de projet construction
	Chargée de projet Mission Handicap

Début et fin de réunion : 14H/18H30.

Procès-Verbal rédigé [redacted] rétaire de la CSSCT.

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 3 juin 2025*
2. Point d'information sur les projets de travaux ou d'interventions relevant de la CSSCT hôtels Spécifiques au sein de l'Etablissement, passés, en cours ou à venir.
3. Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement*
4. Présentation aux membres de la CSSCT Hôtels Spécifiques [REDACTED] jet de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste de tr [REDACTED]
5. Information des membres de la CSSCT Hôtels Spécifiques sur le recrutement des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement
6. Examen des statistiques des AT du 2^{ème} trimestre civil 2025*
7. Suivi des actions HST (DUERP)
8. Point d'information sur la prévention de RPS
9. Visite Extension BackOffice Empire State Lounge avec EPI Chantier

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 s'effectuera sur le chantier de l'extension de la zone de plonge l'Empire State Lounge au New York The Art Of Marvel. Il indique qu'il y aura l'intervention des chefs de projet sur les travaux sur le point 2 de l'ordre du jour (extension zone de plonge sur l'hôtel New York The Art Of Marvel et réflexion des pavés devant l'hôtel Newport Bay Club)

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 01 07 2024 :

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

La Secrétaire demande si des modifications à apporter.

Personne ne se manifeste.

La Secrétaire procède à l'appel des votes :

Résultat du vote :

Pour : 8 votes.
Contre : 0 vote.
Abstention : 0 vote.

2. Point d'information sur les projets de travaux ou d'interventions relevant de la CSSCT hôtels Spécifiques au sein de l'Etablissement, passés, en cours ou à venir.

Le Président indique qu'il y'a eu des présentations de projets qui suivent leur cours et qui sont en plusieurs phases. Notamment le projet de réflexion des pavés de l'hôtel Newport Bay Club. Il indique que le projet a débuté par la zone la moins visible et la moins exposée (côté convention) et qui tourne devant l'hôtel jusqu'à la bagagerie, ce qui va couvrir l'accueil côté parking de l'hôtel. Il indique que le Senior Manager Construction [REDACTED] présent pour se faire.

Il est indiqué que la qualité du son, pour les personnes en distanciel, n'est pas suffisante pour entendre les membres présents en salle.

Guillaume D indique que cela devient récurant ce point de la qualité du son au niveau des réunions, il demande à revoir ce point, car ce n'est pas la première fois.

Stéphane L prend le point, et répond que ce n'est pas toujours le cas dans cette salle et que parfois la connexion peut faire défaut. Il indique qu'on entend très bien les personnes en distanciel, et qu'il encourage tout le monde à venir en présentiel.

La présentation est projetée, elle est la même que celle projeté auparavant lors des présentations du projet.

[REDACTED] indique que la deuxième phase est en cours et que le sujet actuel est tourné vers l'acoustique. Il indique avoir modifié la zone d'intervention afin de minimiser les impacts sonores au niveau des casques à cause du marteau-piqueur. Il indique avoir changé les horaires d'intervention de (10H à 17H pour 11H à 17H).

Stéphane L dit que les horaires prévus étaient 11H-17H et qu'il avait demandé de les décaler à 11H30 car les travaux étaient adjacents au Compass Lounge.

elle que les personnes les plus impactées sont les agents de sécurité présents sur la journée.

Stéphane L confirme et indique qu'il était présent lors du passage de l'équipe DSPR lors de la modification de la zone travaux en ce sens.

Abdelhamid S indique qu'une demande a été faite pour réduire le temps de ces travaux bruyants pour réduire l'impact sur le Compass lounge.

Amel M demande le nombre de décibel présent durant les travaux.

Abdelhamid S dit ignorer cette information mais que cela est dérangeant et que le port des EPI est obligatoire.

Amel M demande si cela dépasse les 85 décibels et de combien.

Abdelhamid S déclare ne pas avoir mesurer le nombre de décibels.

Stéphane L dit que du moment où les travaux impactent la zone du Compass Lounge sur les horaires du petit déjeuner et le goûter, on demande à décaler les horaires afin de ne pas déranger les clients. Il dit avoir conscience des contraintes imposées et c'est de même pour le chantier au niveau de l'Empire State lounge.

Abdelhamid S dit avoir pris en compte en corrélation avec les entreprises extérieures en charge des travaux pour travailler avec des engins moins bruyants. Mais le travail s'effectuera en horaire restreint. Il indique au Chef d'Etablissement que le chantier durera plus longtemps aux vues des horaires court imposés.

Stéphane L prend le point et indique qu'il est possible de travailler les journées du samedi, pas le dimanche pour compenser le retard. Il l'évoque comme une piste et non comme une solution.

Abdelhamid S prend le point.

ande à quoi pense Abdelhamid S quand il parle de nouveaux engins.

Abdelhamid S répond qu'il a pris contact avec une personne qui travaille avec des nouveaux engins moins bruyants avec des absorbeurs de son intégré, une sorte de poche sous la partie basse qui permet d'absorber le bruit.

ande si ça absorbe bien le bruit.

Abdelhamid S répond que ça atténue le bruit.

Liliana C indique que c'est sous forme de chaussette qui est mis au bout du marteau-piqueur absorber les vibrations. Le reste du chantier est fait avec des marteaux piqueurs manuels.

Amel M demande si c'est la même entreprise avec laquelle il a travaillé au Disneyland Hôtel.

Abdelhamid S répond non.

Stéphane L dit que la durée des travaux bruyants risque d'être étendue du fait des contraintes horaires, car la période initiale était de 3 semaines (du 17 septembre au 14 novembre) et que les travaux bruyants de démolition de la dalle au BRH (Brise Roche Hydraulique) étaient prévus pour la même période qui peut être étendu mais que cela n'était pas prévu sur toute la période.

Abdelhamid S précise qu'il travaille avec la société pour évaluer l'impact et que celle-ci sont très conciliante. Il indique que la prochaine phase est du 17 novembre au 17 janvier 2026.

Stéphane L indique que les travaux bruyants seront sur une période réduite et que ces travaux auront pris fin au moment des fêtes de Noël.

Abdelhamid S explique que c'est le message passé auprès de la société car il y aura de la coactivité avec la mise en place des décorations de Noël aussi.

Stéphane L rappelle que sur cette période-là les travaux seront du côté de la réception et c'est d'autres contraintes liées au bruit et qu'un aménagement d'horaire sera mis en place à ce moment-là.

Abdelhamid S prend le point et répond que les horaires seront communiqués en fonction des horaires d'arrivée et départ des clients.

_____ ande si les horaires des travaux sont de 11h à 16H.

Abdelhamid S répond que c'est la plage horaire pour les travaux bruyants sinon les travaux sont aux horaires normal dès la fin des travaux bruyants.

_____ que cela va ralentir les travaux.

Abdelhamid S confirme.

Stéphane L répond que la phase 3 est considérée comme la phase prévisionnelle au regard des conditions d'exécution du moment où on l'a établie. Il rappelle que sur la phase 2, un travail est fait sur l'impact éventuel que cela peut avoir sur le planning.

Liliana C indique que le délai est jusqu'à avril 2026, et que le travail est fait en fonction des phases.

_____ ande que les horaires soient bien accordés avec l'heure d'arrivée et de départ des

Stéphane L répond que la phase 3 sera adaptée en fonction de la nature d'activité. Les horaires sont à titre indicatif et qu'un travail sera fait en conséquence. Il rappelle qu'il y a d'autres phases 4 et 5 qui concerne la zone d'entrée à droite de l'hôtel, phase séquence d'entrée puis la bagagerie.

Amel M déplore le manque de coordination des travaux avec ceux de la bagagerie, ce qui aurait eu moins d'impact opérationnel.

Stéphane L répond que ce n'était pas possible par manque d'approvisionnement des travaux et que cela a été étudié avant.

Mohamed E demande l'avis du médecin du travail par rapport à l'effet de bruit, car la norme de 85 décibels est dépassée, il demande ses préconisations.

Valérie F demande si cette norme est dépassée.

Stéphane L répond que la mesure n'a pas été faite.

Amel M s'étonne du fait que des travaux vont débuter sans que l'impact du bruit ne soit étudié, car les horaires sont décalés pour gêner le moins possible les clients sans prendre en compte les salariés qui travaillent toute la journée sur place.

Stéphane L explique qu'il y a l'émission du bruit, et la perception du bruit par ceux qui travaillent autour qui sont deux choses différentes. Il indique qu'il y a des mesures de faites comme pour le changement de tente au sein de l'hôtel New York et qui permet d'évaluer le bruit, ce qui n'a pas dépassé la norme maximale autorisée et que l'ensemble des salariés ont leur EPI (casque). Il affirme que le niveau est inférieur à 85DB. Il indique qu'il communiquera le compte rendu du service DSPR suite à leur passage avant et après le déplacement de la machine Xray.

Wilson R demande si les salariés de la bagagerie étaient impactés par ces travaux.

Stéphane L répond qu'ils sont impactés, car certains travaillent sur la zone en travaux, et ils ne sont pas en permanence sur la zone concernée. De plus, ils portent les bouchons d'oreilles ou EPI.

ique que l'effet du bruit est présent mais que la résonance est plus intense au
ants et du costuming.

Stéphane L répond que quand les travaux touchent dans le dur c'est normal et que l'émanation.

Abdelhamid S indique que la vibration des travaux est intense quand on travaille en percussion. Les vibrations descendent surtout avec les travaux dans le béton.

Liliana C indique que les résultats obtenus mardi dernier, en après-midi, est de 72,08DB(A), ce qui est en dessous des normes pour les postes au niveau de l'entrée de la machine Xray. Elle rappelle que la norme réglementaire est de 80 sur 8H.

Abdelhamid S indique qu'il effectuera des mesures de son côté.

Mohamed E demande si les mêmes travaux sont sur le parc.

Abdelhamid S indique qu'il ne faisait pas partie de l'équipe en charge, mais confirme.

Mohamed E rappelle qu'il faut que ça soit les mêmes normes pour tous.

Stéphane L indique qu'il n'y a pas de lien entre les deux chantiers car le bruit est différent selon les personnes qui travaillent autour. Il rappelle qu'il est en charge des salariés de son établissement ainsi que ceux de Byblos.

Liliana C rappelle que comme a indiqué Abdelhamid S le travail sur du béton donne de la résonance et un bruit diffus mais pas sur le sol.

Stéphane L indique que pour ces raisons là que la machine Xray a été déplacé.

Abdelhamid S rappelle que le sol est recouvert de dalle et cela donne la sensation de résonance plus importante.

ande si Abdelhamid S a des méthodes différentes de la DSPR pour le relevé de

Abdelhamid S répond non mais souhaite effectuer ce relevé de son côté aussi.

Stéphane L répond qu'il y'a deux type d'analyse liées à l'émission du bruit pour ceux qui travaillent à proximité de la zone, pas dans le chantier, mais à proximité. Il indique avoir arrêté le chantier vendredi dernier car l'émission sonore sous le haut vent était trop importante, raison pour laquelle elle a été déplacé d'une dizaine de mètres. La mesure qui est prise maintenant pour ces salariés-là, c'est la perception du bruit sur leur lieu de travail par rapport au chantier, première mesure est de 72DB. Une autre mesure pour les salariés qui travaillent avec les matériels de destruction, qui doivent eux aussi avoir un niveau d'émission sonore et de bruit supportable pour les ouvriers qui travaillent sur le chantier, mesure que doit faire, ou doit faire respecter, Abdelhamid S par rapport au chantier lui-même.

Wilson B demande qui doit faire la deuxième mesure, l'entreprise Disneyland Paris, ou l'entreprise FAM en charge du chantier.

Liliana C répond que les équipes d'Abdelhamid S doivent faire cette mesure. Elle indique que la mesure côté Byblos c'est l'entreprise Disneyland Paris qui a effectué la mesure.

ande si aucune mesure n'a été effectué depuis le début des travaux.

Stéphane L rappelle que ces travaux ont débuté depuis vendredi.

évoque le point depuis le début de toutes les phases.

Stéphane L répond que toutes les phases ne sont pas comparables.

Liliana C indique que les agents de la sûreté n'étaient pas à proximité des travaux sur les premières phases. Elle indique qu'au début des travaux, il y avait des palissades au niveau du Compass Lounge et qu'il y avait une altération du bruit avec le mur et que c'était gênant mais que la mesure était de moins 80DB. Elle rappelle que les travaux étaient au pied de la tante Xray et qu'il n'y avait pas de mur, et le haut vent cela donnait plus de résonnance, c'est à cause de cela que la gêne a été signalée et que le chantier était à l'arrêt. La machine a été déplacée et la mesure effectuée pour savoir si cela donnait un effet atténuant sur le bruit. Maintenant c'est à l'équipe FAM d'effectuer cette mesure pour ses salariés.

Abdelhamid S confirme. Il indique avoir fait une mesure quand les salariés sont dans le BRH (Brise Roche Hydraulique), car ils sont dans une cabine avec oreillettes, mais il souhaite s'assurer qu'aux alentours la norme soit respectée partout.

Liliana C indique que pour la porte conciergerie, elle a complété ce qui a été fait par ses collègues qui ont fait des mesures aussi. Elle attend leur retour pour savoir si le seuil est atteint pour le port d'EPI à proximité de la zone en chantier.

ient sur sa question et demande si la médecine du travail peut émettre des r les salariés de la réception car le relevé n'a pas encore été fait.

Liliana C répond que la recommandation a été faite depuis le début, et que des EPI ont été mis à disposition. Soit on met à disposition, soit on oblige les salariés à porter les bouchons d'oreilles si on est au-dessus des 80DB. Elle rappelle qu'une organisation est mise en place avec le management de la conciergerie pour la rotation afin d'éviter que le même salarié reste sur cette zone de chantier.

Stéphane L dit que c'est la même logique qui sera appliquée avec l'équipe de la réception quand la phase de travaux arrivera à ce niveau-là. Il indique qu'il reviendra vers les membres de la CSSCT concernant les prochaines phases.

Wilson B demande si les mesures concernant la réception s'effectueront à l'intérieur.

Stéphane L répond que les mesures se font sur le lieu de travail.

Liliana C indique que cela sera fait sur les positions de travail.

Le Chef d'Etablissement remercie Abdelhamid S pour sa présence.

Il est demandé d'envoyer les documents de présentation du chantier au membre de la CSSCT.

Le Chef d'Etablissement répond que ce sont les mêmes éléments transmis sur les précédentes CSSCT.

Le Chef d'Etablissement indique que deux meubles neufs de distributeur de boisson dans le restaurant Yacht Club ont été mis en place, comme indiqué lors de la précédente CSSCT sur le projet de remplacement des deux meubles, avec l'ensemble des avantages liés à ce remplacement qui permet à la fois de respecter les hauteurs pour le rechargement des produits, d'enlever les cloisonnements pour mieux organiser la pose des machines, une meilleure capacité de nettoyage, y compris derrière, avec un accès pour les services de la maintenance car les deux meubles sont sur rails et une esthétique plus agréable.

L'aménagement des bornes électriques des scooters sur les deux hôtels suivant l'obligation de prévoir des zones à la fois sécurisées avec les bonnes puissances électriques pour les scooters des clients.

Les futurs travaux du buffet froid du restaurant Downtown et Manhattan (zone petit déjeuner pour le Manhattan). Ces sont des travaux lourds car il faut reprendre complètement tout l'installation dans le

sous buffet avec une reprise intégrale de l'installation du froid des deux buffets. Ces travaux sont prévus du 6 au 16 octobre 2025 Concernant le Manhattan les travaux auront lieu après le service du petit déjeuner à partir de 13h, et pour le Downtown, les travaux auront lieu entre deux services.

quiète de l'exploitation du Downtown durant les conventions.

Stéphane L répond que cela n'aura pas d'impact.

Le Chef d'établissement indique que les travaux d'extension de la bagagerie au Newport Bay Club ont pris fin et livré pour les opérationnels. Les bureaux ont été réoccupés progressivement depuis le 9 septembre 2025, les armoires SSI sont opérationnelles. Il dit avoir reçu es retours positifs de la part de l'ensemble des salariés concernés.

mande qui lui a fait ces retours positifs.

Stéphane L répond l'ensemble des personnes rencontrés lors de ses passages, y compris les chefs d'équipes.

Jacky C indique que les salariés n'osent pas dire quand ça ne va pas.

Amel M indique que le bureau du dispatch lui manque une fenêtre, comme demandé lors des visites et évoqué lors des précédentes CSSCT.

Stéphane indique qu'il est au courant, car ce point a été soulevé par La Secrétaire il y a un certain temps. Cette fenêtre n'était pas prévue au budget au début du projet.

Amel M indique que le montant estimé par le chef de projet est de 17K.

Stéphane L répond que c'est un sujet qui sera analysé et pris en compte dans toute la mesure du possible. Il indique qu'il y a pleins de bureaux dans lesquels il n'y a pas de fenêtre, dans ce bureau il y a une porte qui donne sur la lumière, ça serait mieux mais ce n'est pas non conforme.

Amel M indique que le point évoqué n'est pas la conformité mais plutôt les conditions de travail et leur amélioration et que le projet coûte 17 960€.

Stéphane L répond que le tarif est connu mais qu'il n'y a pas de budget. Il rappelle qu'avant les travaux ce même bureau ressemblait à un placard.

Amel M rappelle qu'il y avait une porte aussi, si on suit la logique du Chef d'Etablissement, et que les travaux doivent améliorer les conditions de travail et non se satisfaire d'une porte comme entrée de lumière.

Stéphane L indique que le bureau n'est plus sur un lieu de passage de vent et une zone ouverte et que la surface du bureau qui est conforme. Il indique que la mise en place de la fenêtre est possible sous conditions d'obtenir le budget pour se faire et à l'ordre des priorités.

Amel M demande le délai d'attente pour la mise en place de cette fenêtre.

Stéphane L répond courant l'année, et qu'il est possible de financer des projets sous conditions de faire des économies par rapport à des postes de dépenses qu'on pu optimiser. Il tient à souligner que certains projets ont pu voir le jour comme celui du bureau Housekeeping du New York, ou un espace fermé a été créé pour favoriser les conditions de travail dans une optique d'évolution future de ce département.

lare que les travaux dans ce service sont en vue d'une réorganisation, car le g vont récupérer le poste d'Office Clerk et non pour améliorer les conditions de travail.

Stéphane L répond que cela n'est pas le vrai sujet, car ce projet n'était pas budgété, ce qui a amené à une amélioration des espaces financé sur des lignes d'économie ailleurs. La raison pour laquelle

s'est fait est que cela peut être utilisé avant cette future potentielle réorganisation et pour permettre aux équipes de travailler dans un espace fermé. Le même schéma pour les grilles du costuming du Newport Bay Club.

[REDACTED] dit étonné des remontées concernant le bureau du dispatch, car tous ces chefs ont la mise en place de cette fenêtre.

Stéphane L dit que cela est logique de demander une amélioration de quelque chose existant. Avoir une lumière naturelle est mieux que d'avoir un mur fermé. Si la possibilité se présente pour le financer l'année prochaine cela fait partie de la liste des priorités identifiées.

Djiby W demande les horaires d'intervention sur les buffets.

Stéphane L répond que le travail continue avec les plaques de froid. La zone sous le buffet ou le chantier opère sera fermé ou opérer normalement le buffet. Donc pas d'impact sur les services du petit déjeuner ou le diner.

Djiby W demande comment vont opérer vu le temps restreint et la marge d'intervention.

Stéphane L répond que les temps de battement sera suffisant pour les travaux. Il rappelle que la durée d'intervention est de 10 jours et prendra fin le 16 octobre et sera opérationnel le 17 octobre.

Djiby W rappelle la pénibilité de travail actuelle pour la mise en place de la glace et des plats réfrigérés.

[REDACTED] f de projet du chantier de l'extension de la zone de plonge de l'Empire State en vue de la présentation du projet.

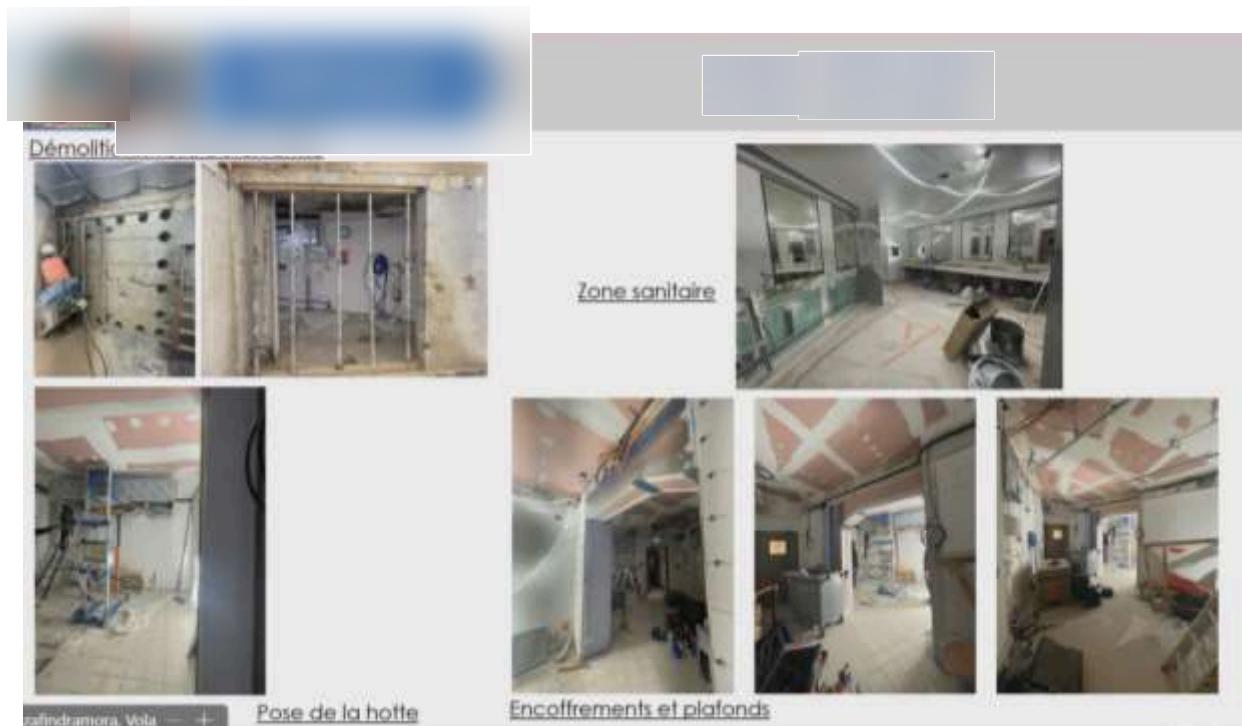
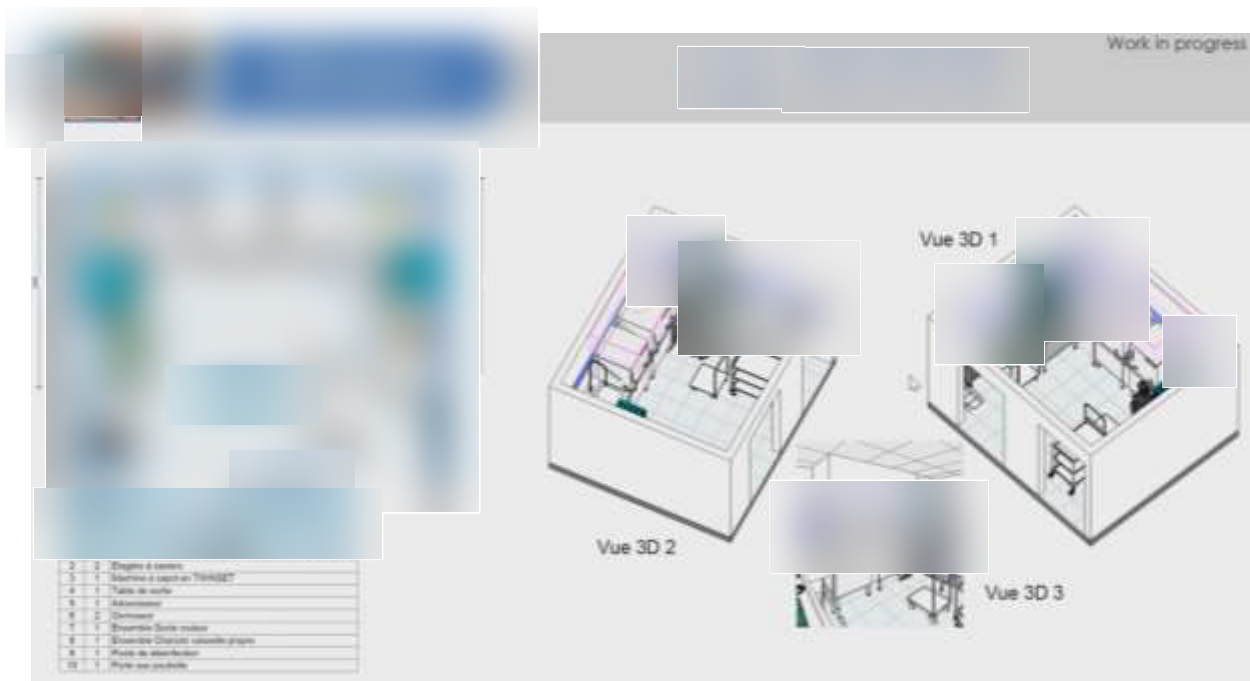
Le Chef d'Etablissement rappelle que ce projet a été présenté au membre de la CSSCT et qu'il a pour but de répondre aux besoins opérationnels au vue du nombre de couverts réalisés au sein de ce département, la présentation actuelle rappelle les phases qui étaient prévues et qui ont été partagées.

Thibault G procède à la présentation du projet qui est projeté en séance.

Il indique que la phase 1 a débuté fin juillet 2025 ; phase d'installation du chantier avec les gros œuvres de démolition (mur porteur) entre les deux zones pour la mise en place de l'extension et qui a duré jusqu'à fin août 2025 car gros sujets structurels, au niveau des études et de la justification de l'ouverture du mur avec des impacts qui seront abordé plus tard. A la suite, la deuxième phase, à partir de début août 2025, qui était sur le corps d'état technique et corps d'état architecturaux en même temps, qui a été assez bruyante créant des nuisances côté exploitation qui ont pu être environné pour respecter les délais contraints avec des horaires de chantier très réduits et très impactés (peu de productivité lors des horaires du petit déjeuner et goûter). Les délais sont maintenus avec le respect de la qualité. Visite prévue en fin de séance.

Il indique être dans la phase 2, corps d'état architecturaux avec la pose de la cuisine et laverie qui sont en cours. La pose du plafond interviendra à la fin avec raccordement SSI. La mise à disposition totale de la zone sera pour le 18 octobre 2025. Des formations sur les équipements devront être organisées selon la disponibilité des opérationnels avant la prise en main de la zone opération et maintenance.

Thibault G rappelle que le projet était prévu sur 4 mois et qu'il a été condensé sur un peu moins de trois mois avec de forte contrainte. Il présente des photographies du chantier, partie démolition du béton et toute la partie corps d'état technique architecturaux avec les plafonds coupe-feu et la pose des plafonds. Le chantier est plus avancé que les photographies. Il indique sur les visuels de la zone laverie et l'espace de travail l'état final avec un peu d'encombrement.



o que les horaires des travaux et demandent pourquoi sur certains jours ils et 10h30. Il a fallu prendre contact avec le chef de chantier, le chef de projet, le maître d'œuvre pour arrêter le bruit. Il demande pourquoi.

Thibault G indique qu'une forte présence était déployé sur ce projet-là et durant les travaux. Il indique que l'amplitude horaire était de 8h à 18h concernant les travaux, et concernant les travaux bruyants entre 11h30 et selon la présence des clients côte lounge jusqu'à 15h30 avant le début du goûter, cela est la théorie. Côté pratique, les entreprises prennent parfois quelques libertés, comme faire du bruit sur 30 secondes et passer à autre choses.

nstate que ces horaires n'ont pas été respecté, et quand le service de la licité, il indiquait que cela ne dépendait pas de leur service.

Stéphane L confirme et indique qu'il y'a eu des loupés et qu'à chaque fois, la prise de contact avec le chef de chantier était effectuée pour le rappel à l'ordre. Il a été indiqué aux équipes de chantier en cas de besoin d'effectuer des travaux bruyants de venir avant demander les équipes si cela est possible. Il indique des anomalies sur la période.

_____ ande si la présence du chef de chantier était bien journalière.

Thibault G confirme.

Stéphane L indique que cette présence n'était pas permanente car le chantier ne le nécessitait pas. Le chef de chantier était bien présent le matin pour la mise en place et passer régulièrement en journée. Il indique que la présence n'est pas sur la durée totale du chantier et que cela n'était pas prévu comme tel et que c'est aux équipes opérationnelles de garder l'interaction avec l'équipe de projet pour les éventuelles interventions auprès de l'entreprise.

Le Chef d'Etablissement rappelle que la zone de plonge sera opérationnelle le 18 octobre 2025. Il indique que la précédente zone plonge provisoire sera démontée sur la partie gauche mais il faudra s'assurer de la fonctionnalité de la nouvelle plonge. Une remise en état est nécessaire pour la partie salle et la mise en place des canapés et banquettes début de semaine suivante, le 19 et 20 octobre 2025 ce qui donnera un espace de nouveau tel qu'il existait avant.

Le Chef d'Etablissement indique que les toilettes convention sera achève à la suite de la plonge, qui était prioritaire. Les toilettes peuvent être utilisées et seront réalisées dans la foulée à partir du 24 octobre 2025 durant les vacances scolaires ou l'activité est moindre.

_____ pelle que durant cette période, il y'a la préparation de la cérémonie des Awards.

Stéphane L répond que c'est la préparation et non l'exploitation du centre de convention car pas de présence de groupes.

Léontine L demande que le nettoyage soit fait du côté des toilettes des salariés en coulisses.

Stéphane L répond que ce n'est pas le sujet abordé, néanmoins les toilettes hommes et femmes sont opérationnelles et que l'entretien est permanent.

Amel M demande si Léontine évoque les toilettes du Newport ou du New York.

Léontine L répond ceux du Newport Bay Club et qu'elle profite de l'instant pour évoque la situation des toilettes du Newport Bay Club car cela fait un moment que ces toilettes manquent d'entretien et ne sont pas aux normes d'hygiène.

Stéphane L répond que les travaux sur les vestiaires et toilettes font l'objet d'un échange permanent avec la maintenance malgré leur plan de charge lourd, il indique vouloir effectuer ces travaux avant le 30 septembre 2025 mais que cela sera impossible. Il rappelle que la maintenance est en charge des interventions ponctuelles, type lunette de toilette cassée ou à remplacer.

Amel M rappelle que cela fait plusieurs mois que les toilettes femmes sont dépourvues de lunettes malgré les demandes.

Stéphane L rappelle ce que ces demandes passent par le canal du l'office clerck pour que les numéros d'ordre de travail soit suivi et une traçabilité de la maintenance. Il répond au sujet des toilettes hommes, qui sont les plus dégradés, la maintenance va réaliser les différentes interventions de remise en état. Il a évoqué aussi lors de la réunion des référents de proximité que le sujet de l'utilisation des vestiaires et le respect des lieux est de la responsabilité de tous, car certains éléments sont arrachés du mur et cela reflète un manque de civisme. Les urinoirs et le toilettes ont été refait il y a 3ans à peine.

Léontine L indique que les toilettes femmes convention au Newport Bay Club sont aussi fermées sans raison apparente et cela depuis plus d'un an. Elle demande de revoir ce point car cela impacte le quotidien des salariées.

Stéphane L répond qu'il est sur le sujet avec la maintenance. Il rappelle qu'il est en lien avec le prestataire Atalian pour les séquences de nettoyage, soit avant et après la grosse prise de poste, matin et après-midi.

_____ ande si les toilettes convention sont fermée en lien avec le prestataire.

Stéphane L répond non mais qu'elles sont fermées pour des raisons qu'il ignore mais il prend le point.

Le Chef d'Etablissement remercie Thibault G pour sa présence et la présentation.

3. Information des membres de la CSSCT sur les salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement *

Le chef d'Etablissement rappelle que la liste des salariés déclarés inaptes au sein de l'établissement a été transmis en amont avec l'ensemble des documents.

_____ nte au membre de la commission le nombre de salariés déclarés inaptes au sein elle indique qu'il y 15 salariés déclarés inaptes au poste dans l'établissement.

- 4 salariés en absence pour maladie ;
- 2 salariés en dispense d'activité ;
- 4 en affectation temporaire type ATMA ;
- 0 salariés en absence pour formation ;
- 4 en affectation temporaire type CDD ;
- 1 reclassement définitif.

Amel M demande si Vincenzo Logrand fait toujours partie des effectifs.

Olivia L répond non.

_____ ande si le salarié en question a eu recours à un RCI ou c'est une démission.

Olivia L confirme que le salarié a bénéficié d'une RCI.

Amel M demande si sa sortie des effectifs est actée et la date de sortie.

Olivia L confirme la sortie des effectifs et ne se souvient pas de la date de sortie.

_____ ande pourquoi l'envoi du document relatif à ce point a été envoyé en deux fois.

Olivia L répond car il y'a eu une mise à jour et ignore le document envoyé.

Amel M indique que le précédent concerne le mois de mai 2025. Elle demande si la mission d'Agnès Bougard sera prolongée et dans le cas échéant si d'autres missions sont prévues pour elle.

Olivia L répond que la prolongation n'est pas possible, mais qu'elle est sur des nouvelles recherches, et que la salariée en question effectue des recherches de son côté aussi mais que la mobilité interne ne permet pas de se projeter sur son type de profil.

Amel M demande si le profil d'Agnès ne correspond pas au département WorkForce Insight car selon ses informations, il y a eu 4 transformations de CDD en CDI au sein de ce département.

Olivia L dit que son profil n'était pas à l'attente, et qu'il y a eu un fort accompagnement.

ande le dev

Olivia L répond qu'il est en dispense d'activité et qu'il a différentes pistes de formation sans de projet finalisé.

Amel M de jours en arrêt.

Olivia L confirme que c'est jusqu'au 1^{er} décembre 2025.

Amel M demande la dernière fois qu'Olivia L a eu de ses nouvelles.

Olivia L répond depuis le 8 septembre 2025, que la prévision d'une reprise est compliquée à la vue des longs arrêt maladie.

Am ande des nouvelles de Perrine.

Olivia L indique qu'elle est en arrêt maladie jusqu'au mois d'octobre 2025.

Pascal G missions ATMA au sein du service garage.

Olivia L indique qu'il est en affectation temporaire type CDD maintenant au sein de ce service.

Pascal G souligne qu'il est en mission depuis 2023 avec différentes tâches.

Olivia L répond qu'il est maintenant en CDD avec changement contractuel et on en mission ATMA.

Stéphane L souligne que c'est une mission de longue durée et que l'idée est de pouvoir transformer ce CDD en CDI.

Pascal G indique que cela fait 3ans.

Stéphane L évoque les règles de l'entreprise et le processus pour l'ouverture de poste au sein des département. Le CDD proposé à Frédéric peut répondre à une absence de longue durée ou autre mais pour le moment cela ne peut être transformé en CDI.

Amel M demande si c'est un CDD de remplacement.

Olivia L dit que ce n'est pas un CDD de remplacement externe mais sur une affectation temporaire.

Amel M rappelle que le CDD est très règlementé dans le code du travail, elle demande si Frédéric est sur un poste déjà existant ou un remplacement de congé maladie ou maternité/parental.

Olivia L indique que le salarié en question est en CDI au sein de l'entreprise et qu'il est détaché en affectation temporaire.

Amel M et Pascal G indique que le terme CDD est mal adapté à la situation, ils demandent à clarifier le point.

Stéphane L répond que c'est une affectation temporaire à durée déterminée.

Pascal G indique qu'il est préférable d'utiliser ce terme.

Olivia L indique que lors de la présentation elle évoque des affectations temporaires type CDD.

Amel M demande quelle est le terme de cette affectation type CDD, est-ce pour surcroit d'activité.

Olivia L confirme.

Stéphane L dit que le salarié est en CDI et que à la suite d'une inaptitude et des réserves d'aptitudes il est en affectation temporaire. Cela peut arriver en mobilité interne aussi.

_____ ande des novell _____

Olivia L répond qu'il est en arrêt maladie actuellement et qu'il continue des missions ponctuelles dans les services généreux.

_____ ique qu'il est noté en dispense d'activité depuis le mois de juin 2025.

Olivia L indique qu'il a eu une mission en début du mois de septembre 2025 et qu'il est en arrêt.

Jacky C évoque le dossier de Saron Egezhabeheryasu qui est en dispense d'activité de 4mois

Olivia L confirme qu'il est en dispense d'activité depuis la déclaration inaptitude et indique que ce n'est pas une situation facile aux vues des restrictions.

_____ ande ce que veut dire Olivia L par « situation pas facile ».

Olivia L répond que cela est en lien avec les restrictions et en termes de profil de compétences.

Amel M demande si des formations ne peuvent pas être déployées pour faire monter en compétence le salarié en question.

Olivia L évoque des formations pack office ce qui lui permettra de s'orienter vers une formation diplômante/certifiante mais cela peut se faire via la reconversion professionnelle. Elle indique que le salarié est en étude de projet de reconversion en parallèle.

_____ ande si Olivia L a eu le salarié depuis la déclaration de son inaptitude.

Olivia L confirme avoir eu le salarié durant l'été et des échanges de courriels.

_____ dit perplexe vue la façon dont ce dossier est évoqué par la Coordinatrice de

Olivia L se dit moins à l'aise avec un dossier qu'un ancien dossier avec un suivi et que c'est plus flou en effet.

Stéphane L dit qu'il y'a des échanges qui sont difficile avec Saron car cela est compliqué de le reclasser vu son profil.

_____ ande ce que veut dire Le Chef d'Etablissement par « vu son profil ».

Stéphane L explique que c'est un salarié qui travaillait à la plonge avec d'énorme difficultés sur la communication, l'expression écrite et orale. Il indique que le salarié a émis le souhait d'une RCI et qui est en étude.

Amel M demande l'ancienneté du salarié.

Stéphane L répond 8ans.

_____ ande plus de transparence dans les dossiers.

Stéphane L évoque l'aspect confidentialité des dossiers des salariés en question.

Amel M déplore le manque d'accompagnement car on se rend compte après 8ans que Saron ne parle pas français et a des difficultés à l'écrit. Elle indique avoir alerté sur d'autres dossiers et que cela n'est pas pris en compte. Elle pointe le manque d'accompagnement des salariés en plonge.

Stéphane L répond que le salarié n'a pas le profil pour exercer un poste administratif comme indiqué sur sa fiche d'inaptitude. Il indique que le salarié en a conscience et qu'il ne souhaite pas non plus un poste en administratif car cela n'est pas son inspiration. Une solution est en cours pour sa demande de RCI.

nde si le parcours Sésame est toujours disponible au sein de l'entreprise, a pas pu en bénéficier.

Stéphane L répond que le souhait doit émaner du salarié et que l'entreprise l'utilise à chaque fois quand c'est nécessaire pour permettre au salarié d'obtenir des compétences de base et permettre d'optimiser ses possibilités de reconversion, d'utilisation d'objet digital, de communication et cela n'a pas pour objectif un reclassement. Il rappelle que le salarié en question aurait besoin d'un parcours long pour atteindre un niveau minimum pour un poste en administratif, et que les chances d'obtenir un poste conséquent sont faibles, combien même l'entreprise s'engage dans cette démarche pour développer le salarié, finalement, la situation sera compliquée pour un reclassement définitif par manque de poste, sachant qu'un minimum de bagage est exigé pour ces postes concernés. La solution d'une RCI portera satisfaction au salarié et à l'entreprise.

que la situation en amont de l'inaptitude et le manque d'accompagnement des entreprise et notamment l'alphabetisation des salariés concernés. Il n'était pas nécessaire d'attendre une inaptitude pour savoir que Saron avait des besoins dans ce domaine.

Stéphane L répond que c'est un accident du travail qui est à l'origine de cette inaptitude.

Amel M indique que ce n'est pas le sujet et qu'on évoque ici le fait qu'il a fallu attendre l'inaptitude pour se rendre compte que le salarié avait des besoins d'accompagnement spécifique en français.

Stéphane L indique que le programme Sésame nécessite la volonté du salarié de s'inscrire dans le programme.

Jacky C indique que Saron fait partie de ses effectifs et que le parcours Sésame lui a été proposé mais refusé par le salarié en question pour des raisons personnelles et qu'il a bénéficié d'accompagnement sérieux et assez intense. Il indique aussi que Saron a pu bénéficier de formation diplômante en cuisine de 6mois et qu'il a refusé un post en cuisine pour des raisons qui sont siennes. Il indique que Saron s'exprimait bien en français et qu'il parlait aussi anglais.

Pascal G demande si pour des postes de plongeurs, y'a-t-il un minimum requis en termes de langue.

Stéphane L répond non, et c'est pour ces raisons que l'encadrement est présent pour un accompagnement pour développer ces profils.

Pascal G é st en mission ATMA depuis 2023 avec CDD en cadre dans le circuit ATM formation en CDI malgré ces années en mission ATMA. Il s'interroge sur les lenteurs des transformations malgré le besoin évident et la disponibilité des salariés compétent en la matière. Il demande a ce que la direction puisse acter ces transformations pour éviter d'avoir des salariés dans des situations inconfortables et une insécurité professionnelle.

Stéphane L répond qu'il y travaille.

terroge sur le manque d'équité des missions ATMA pour les salariés déclarés Coordinatrice de Maintien dans l'Emploi avait indiqué lors de la précédente CSSCT que les postes devaient tourner afin de donner toutes les chances à ces salariés, il indique que pour le cas évoqué par Pascal G, elle est en poste depuis 2023 sans interruption. Ceci est en contradictoire avec le discours tenu par Olivia L. Il demande à éclairer ce point.

Olivia L répond que les salariés déclarés inaptes sont en mission ATMA de 6 mois ce qui permet un maintien en activité et de développer les compétences. Concernant Héroïse cela reste des missions temporaires avec un changement contractuel, d'intitulé de poste et peut être de coefficient, et elle ne dépend plus de son département d'origine.

Amel M demande combien d'affectation temporaire a effectué Héroïse au sein du département Housing. Elle dit que le discours tenu ce jour est en contradiction avec celui de la précédente CSSCT. Elle évoque une disparité de traitement entre les salariés déclarés inaptes au poste et que les chances ne sont pas données à tous et que le développement n'est pas le même pour tous.

Olivia L dit ne pas être d'accord avec Amel M, elle indique que la salariée a eu l'opportunité en mission ATMA et peut être un investissement de sa part pour rester en poste et que l'équipe pouvait lui proposer un CDD et souhaitait continuer avec elle dans le cas d'un changement contractuel et qu'on n'est pas dans la même situation

Stéphane L indique qu'Olivia L présente l'avancement des dossiers et travaille sur chacun des cas pour apporter des solutions les plus optimales pour chacun des salariés concernés dans les contraintes de l'entreprise et ses avantages. Les avantages sont la palette de possibilités qui permet d'avoir des affectations temporaires ATMA, avec parfois des missions d'affectation temporaire type CDD ce qui permet parfois des réaffectations. Olivia L est contrainte par des décisions ou actions qui ne relèvent pas de sa responsabilité. Le transfert d'une affectation type CDD en CDI relève de la responsabilité du département d'accueil, avec un processus qui passe par les ressources humaines, de la direction financière pour ouvrir des postes. Olivia L s'investit pleinement pour trouver des solutions les plus pertinentes pour l'ensemble des salariés concernés. Si les missions ne sont pas transformées en CDI cela ne relève pas de ses compétences.

Pascal G indique que le public est assez fragile et remercie le travail d'Olivia L. Il pointe le fait que les salariés une fois leurs missions ATMA terminées reviennent dans le circuit et qu'Olivia L doit retravailler sur les profils pour avoir de nouvelles missions. Il dit que c'est perturbant que certains salariés perdurent dans des postes sans obtenir le reclassement.

Stéphane L indique que c'est perturbant pour tout le monde. Il se dit concerné par ce sujet et remonte l'information aux directions concernées qui doivent aussi prendre leurs responsabilités.

Il indique que ce n'est pas le point soulevé par [redacted] t le discours [redacted] nte au sujet de l'affectation [redacted] sion IT chez [redacted]
WDI à la pl [redacted] ncié pour inaptitude) et le fai [redacted] velopper les [redacted]
compétenc [redacted] ce poste n'a pas pu être attri [redacted]

Olivia L souligne [redacted] vi un parcours de formation et pour étayer ce projet de formation, elle a t [redacted] compatible avec ce projet. Ce qui a pu être fait en amont de sa formation via Transition Pro qui n'a pas été validé et la responsabilité de l'entreprise n'est pas engagé sur ce point. Il a financ [redacted] temps de travail en accord avec sa manager. Durant cette formation, elle a a [redacted] formation qu'il visait ne répondaient pas aux besoins de l'entreprise en ter [redacted] sur IT et qu'il n'y avait pas de poste de disponible. En parallèle, il y a eu un salarié qui identifié une orientation de formation au titre de la Transition Pro de Technicien de réseau informatique et qui est parti en formation et qu'à l'issue de cette formation, elle a recherché auprès de plusieurs équipes et managers une opportunité de mission ATMA pour étayer sa formation et c'est au sein de WDI qu'il a été accueilli sur des missions de premier niveau et dont il y est encore à ce jour. Elle indique être sur deux situations différentes et non comparables. Et concernant Héroïse cela fait des années qu'elle est en mission ATMA aussi et ce sont des situations où elle dit ne pas avoir la main dessus.

[redacted] lore le manque de transformation de mission concernant Héroïse à la vue des [redacted] assées dans le département Housing. Il estime que sur papier elle est favorisée. Car on n'a mis personne depuis en mission pour développer les compétences des autres salariés.

Stéphane L dit que les pro [redacted] ont incorrect, car le salarié en question savait qu'aucun poste n'est disp [redacted] ciété à l'issue de sa formation et de son développement au sein du département en question. Le poste en question a été attribué à un autre

salarié pour développer ses compétences sur le principe même d'une mission ATMA et que la fin était similaire.

[REDACTED] la même fin a [REDACTED] enciement pour inaptitude.

Stéphane L répond que l'obligation de l'entreprise et celle du salarié est de se développer sur des postes potentiels qui pourraient occuper après, au sein de l'entreprise ou ailleurs. Le maximum sera fait pour trouver un emploi qui puisse correspondre aux compétences qu'il peut acquérir et d'avoir la légitimité de tenir le poste en question. A conditions que le poste visé soit disponible au sein de l'entreprise auquel cas, le salarié est avisé.

Amel M indique que l'accompagnement n'est pas allé au bo [REDACTED] il lui manquait un stage de fin de formation pour valider son diplôme.

Stéphan [REDACTED] ter du dossier [REDACTED] ue l'accompagnement a continuer [REDACTED] la suit la même

[REDACTED] que que les possibilités ne sont pas les mêmes car Stéphane et Perrine peuvent poste au sein de Housing et qu'on ne leur donne pas l'opportunité, il demande pourquoi.

Olivia L répond que ce sont des missions ATMA. Elle se dit d'accord avec le fait que cela fait long la mission pour Héloïse et que depuis son passage en affectation temporaire elle n'a plus la main dessus et que cela dépend de la direction d'accueil.

Amel M demande si Olivia L avait des nouve [REDACTED]

Olivia L répond qu'elle en a toutes les 3 semaines et qu'elle est prolongé en arrêt maladie.

4. Présentation aux membres de la CSSCT Hôtels Spécifiques pour avis motivé, du projet de reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste de travail, Cécile Goret*

[REDACTED] nte le projet de reclasseme [REDACTED] de 50 ans, d'une formation [REDACTED] ne, diplôme obtenu en 1993 [REDACTED] u sein de l'entreprise le 15 mai 1993 en tant qu'hôtesse de nettoyage en CDD, puis en CDI à compter du 3 janvier 1994 sur le même poste. Elle a évolué sur le poste de chef d'équipe d'entretien, chef d'équipe restauration, assistante restauration et puis assistante restauration expérimenté. Elle bénéficie de 31 ans d'ancienneté.

Olivia L indique que l'inaptitude est d'origine non professionnelle, au poste d'assistante restauration expérimenté depuis le 2 août 2024 sous les restrictions suivantes : « Ne peut pas occuper un poste en contact direct avec le public, reclassement professionnel envisageable sur un poste de backstage (coulisse) ou sur un autre poste compatible avec sn état de santé en mi-temps dans le cadre de l'invalidité. »

Olivia L indique que la salariée a bénéficié d'un accompagnement de l'équipe maintien dans l'emploi.

Elle a pu occuper les postes suivants dans le cadre des missions dites ATMA :

- Poste en employé de costume en octobre 2024.
- Poste dans le service Stewarding du 1^{er} juillet 2025 au 6 septembre 2025 en affectation temporaire.
- Poste d'assistante expérimentée dans le service Stewarding du 7 septembre 2025 au 1 novembre 2025 en mission ATMA au coefficient, statut, rémunération brute mensuelle inchangés.

C'est sur ce poste d'assistante Stewarding expérimenté que me reclassement définitif est proposé au coefficient, statut, rémunération brute mensuelle inchangée.
Amel M demande le coefficient de la salariée.

Olivia L répond 280.

Jacky C pointe l'absence de raison pour laquelle la salariée n'a pas été retenue pour le poste au sein du costuming.

Olivia L répond car cela ne lui convenait pas et ça ne répondait pas à son profil.

[REDACTED] demande plus d'explications.

Olivia L répond que ce n'était pas satisfaisant pour la salariée et que le management du costuming n'a pas souhaité prolonger la mission ATMA.

[REDACTED] demande pourquoi cela n'apparaît pas sur la fiche de profil partagé avec les

Olivia L demande la valeur ajoutée. Elle indique que la mission n'était pas probante pour la salariée et qu'elle n'a pas souhaité y donner suite à la fin de sa mission.

[REDACTED] que la mission a eu lieu et déplore le fait de l'avoir retirer de sa fiche.

Jacky C demande combien de mission a effectué la salariée en octobre 2024, car les écrits laissent paraître une ambiguïté.

Olivia L dit qu'elle a partagé le profil sur Talent Acquisition et elle a été retenue sur la mission au sein du costuming. Elle indique que sur les paragraphes elle parle des partages de profil et non des missions.

Jacky C demande au médecin du travail de partager avec les membres les restrictions médicales de la salariée.

Olivia L indique que cette information figure sur le document.

Jacky C demande s'il y a d'autres restrictions médicales que celles indiquées sur le document.

Valérie F dit avoir revue la salariée en retour de maladie pour valider potentiellement ses missions, mais qu'il n'y pas de nouvelles restrictions à sa connaissance.

Jacky C indique que Cécile travaille dans son service, et qu'elle indique avoir des restrictions de port de charges.

Valérie F indique qu'il y'a les restrictions en lien avec son inaptitude prononcé, et suite à la visite du 26 juin 2025 pour valider le reclassement, il y a des restrictions ponctuelles de 6mois dû à un épisode médical ponctuel mais qui ne sont pas en lien avec ses restrictions définitives qui ont généré son inaptitude.

Jacky C dit que les restrictions sont ponctuelles mais actuelles à ce jour.

Stéphane L demande quel est le point.

Jacky C indique vouloir identifier les restrictions médicales pour la prise de poste, et qu'il a échangé avec Cécile au sujet de ses restrictions médicales qui semblent être étrangère au médecin du travail et à la coordinatrice du maintien dans l'emploi.

Stéphane L indique que les restrictions sont des éléments clairs et écrits.

ande au médecin du travail si la salariée n'a pas de restriction médicale liée au

Valérie F répond que Cécile a des restrictions médicales dans le cadre de son inaptitude ; et qu'à la suite de son passage du 26 juin 2025 à la suite d'un retour de maladie, Cécile a développé une pathologie qui nécessite un aménagement temporaire de 6mois.

Jacky C dit que c'est lié au port de charge.

Valérie F confirme et ajoute à un port d'attelle et souligne que ce n'est pas définitif.

Stéphane L déclare que la manager d'accueil a connaissance des réserves médicales.

Valérie F ajoute que sa fiche est envoyée à qui de droit. Elle rappelle que si Cécile mentionne d'autres restrictions ou difficultés, elle doit s'adresser à la médecine du travail pour voir si d'autres choses peuvent être mis en place.

Amel M demande si les restrictions émis étaient dans le cadre de son reclassement.

Valérie F confirme.

Amel M demande si cette information ne doit pas apparaître sur sa fiche pour l'avis motivé.

Stéphane L répond que fondamentalement le profil d'inaptitude était par rapport à la relation client, c'est la raison pour laquelle une recherche sur un métier en coulisse a été faite. En ce qui concerne les réserves temporaires, le nécessaire a été fait en informant le manager d'accueil sur la nature et la durée de ces réserves. Il dit ne pas voir le lien avec l'affectation au sein de l'équipe Stewarding.

Jacky C répond du moment que le poste est proposé pour une affectation définitive, il doit avoir la capacité de pouvoir faire face aux restrictions médicales.

Stéphane L demande quelle est l'incompatibilité entre la relation client et le poste de team leader stewarding, et pourquoi un team leader doit-il porter des charges.

Jacky C répond oui.

Stéphane L répond que cela ne fait pas partie de son cœur de métier.

Jacky C indique oui.

Stéphane L répond non, et que cela n'est pas de nature à remettre en cause une affectation définitive répondant à une inaptitude et qui nécessite un aménagement temporaire de poste. Il se dit surpris de la réaction de certains membres de la CSSCT à la vue de ce reclassement. L'entreprise s'est chargée de trouver un reclassement répondant aux réserves médicales. La problématique postérieure temporaire qui nécessite une réserve d'une durée déterminée de 6mois est gérée comme dans tous les départements de l'entreprise, et suivi par le management et fait l'objet d'un aménagement de poste.

ande au médecin du travail si la pathologie temporaire va évoluer dans le temps, avec la salariée en question et elle est suivie par un rhumatologue, et que ce sont les raisons pour lesquelles elle est reconnue RQTH.

Valérie F répond qu'elle ne souhaite pas rentrer dans les détails de l'évolutivité de la pathologie, car au mois de juin 2025, elle présentait une pathologie ponctuelle qui nécessitait un aménagement ponctuel qui est tout à fait compatible avec son poste d'assistante manager. À ce jour, elle se dit incapable de savoir si cette pathologie sera définitive car lors de son rdv elle a fait avec les éléments médicaux présentés. Peut-être en 3mois sa situation s'est nettement aggravée et qu'il faudra revoir les choses. Mais à l'heure où elle parle, l'aménagement reste temporaire car elle ignore si son état a évolué. Si c'est le cas, elle doit prendre rdv avec la médecine du travail.

Jacky C demande au médecin du travail et à la coordinatrice du maintien dans l'emploi si Cécile a bien la capacité d'occuper le poste d'assistante manager dans sa totalité et faire face à toutes les prérogatives du poste concerné.

Olivia L répond que les restrictions temporaires ne sont pas incompatibles avec le poste occupé puisque le médecin du travail a validé l'orientation vers ce poste de travail. Elle se dit surprise car un test a pu être fait sur ce poste pour valider cette orientation et que tout cela avec l'approbation de Cécile et qu'à aucun moment elle n'a exprimé son opposition à cette affectation définitive.

_____ ande si d'autres propositions ont pu être faite à Cécile.

Olivia L répond non et que c'est la première proposition de reclassement définitive qu'elle a fait à Cécile et qu'elle a accepté.

_____ ande si Olivia L n'aurait pas mentionné le fait qu'au bout de 3propositions c'est le

Olivia L répond non car ce n'est pas le reflet de la réalité, et que le licenciement est évoqué avec l'ensemble des salariés en situation d'inaptitude car cela fait parti des issues possible en cas d'impossibilité de reclassement.

Stéphane L dit que le débat lui échappe car l'entreprise est heureuse de proposer un reclassement à une salariée dans une département qui convient aux réserves médicales. Il se dit surpris des questions posées et dit avoir l'impression à travers des questions posées que certains membres sont réfractaires à ce reclassement. Tous les ingrédients sont réunis pour se réjouir de reclassement et non le contraire. Il rappelle que la mission principale d'une assistante manager est l'encadrement, de pilotage et que beaucoup de salariés dans l'entreprise sont dans la situation ou on aménage leur poste en fonction des restrictions ponctuelles.

Guillaume D rappelle qu'on est sur un avis motivé pour un projet de reclassement pour une salariée qui est assistante manager, il rejoint complètement les propos du Chef d'Etablissement. Il s'étonne sur la nature des questions posées, notamment sur le domaine médical, ne fera pas plaisir à la salariée en question et que le débat va très loin à son goût.

Amel M demande si la médecine du travail peut confirmer le statut RQTH de la salariée car cela n'apparait pas dans l'avis motivé envoyé.

Valérie F répond que la salariée a le statut d'invalidité. Elle rappelle aussi qu'elle est en mi-temps, ce qui limite les contraintes, elle rejoint aussi le Chef d'Etablissement dans ses propos.

Amel M dit que cela ne répond pas à sa question, car invalidité n'est pas la RQTH.

Olivia L répond qu'elle n'a pas connaissance de ce statut RQTH mais uniquement de l'invalidité.

Amel M dit que l'invalidité n'ouvre pas le droit à la RQTH.

Stéphane L répond que les salariés ne sont pas dans l'obligation de déclaré la RQTH.

Pascal G déclare que sur ce reclassement-là, la question légitime à se poser si cette proposition de reclassement définitive représente un risque. Il rejoint les propos tenus par Guillaume D et déclare ne pas être inquiet par rapport à ce reclassement.

Jacky C déclare qu'il est judicieux de poser des questions afin de déterminer avec sûreté si Cécile est en mesure d'occuper le poste qui lui est proposé, et qu'il n'y voit pas de mal. Il demande si le manager d'accueil a été sollicité par rapport à la venue de Cécile dans son équipe.

Olivia L et Stéphane L répondent qu'il a été informé.

_____ mande si le poste au sein de Talent Acquisition ne lui a pas été attribuer sur le fait

Olivia L répond que son profil n'a pas été retenue car elle ne répondait pas au pré requis du poste.

La Secrétaire procède au vote sur l'avis motivé pour le reclassement [REDACTED] n du département Stewarding :

Résultat du vote :

Pour : 4
Contre : 0
Abstention : 4

5. Bilan annuel 2023 sur la situation des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement*.

Vola R présente le bilan annuel 2023 sur la situation des salariés en situation de handicap au sein de l'établissement :

2 stagiaires ont été embauché au sein de l'établissement.

2 stages d'une dizaine de jours en mois de mai et juin.

Amel M demande si on atteint objectif légale d'embauche de salariés handicapés.

Vola R répond qu'elle ne dispose pas du pourcentage car cela est défini par le législateur.

Wilson R demande si cela compte malgré leur départ.

Vola R répond que c'est compté comme une embauche.

Amel M demande dans quel département ces embauches ont eu lieu.

Vola R répond au sein de Housekeeping New York Hôtel.

Mohamed E demande l'âge.

Stéphane L répond que c'est un stage de 3ème.

Vola R répond 15 et 18ans.

Pascal G demande le pourcentage exact.

Vola R répond qu'au mois d'août il représentait 5,16%.

6. Examen des statistiques des AT du 2^{ème} trimestre civil 2025*

Liliana C procède à la présentation de l'examen des statistiques des AT du second trimestre civil 2025.

Un taux de fréquence de 53,35.

Un taux de gravité de 2,41.

Une augmentation de 21% par rapport à l'an dernier sur la même période.

Un total d'accident de travail de 34, sans arrêt de travail 13, avec arrêt de travail 21.

Majoritairement, en termes de causalité : activité physique et circulation et un RPS, geste et posture contraignant, port de plateau qui ont été trop chargés, un renforcement des vidéos pour sensibiliser le port de plateau a été déployé.

Amel M pointe le fait que cette formation est en Elearning et que rien n'est en présentiel pour une mise en situation plus contractuelle.

Liliana C répond que c'est une vidéo qui passe sur les briefings et les membres de l'encadrement passent sur le terrain pour faire des rappels. Elle indique qu'un AT a eu lieu en lien avec heurt fixe et mobile lors du déménagement sur l'hôtel Newport Bay Club du local boutique ou un mobilier a été déplacé sans attendre la maintenance.

Jacky C interpelle sur le taux de gravité qui est identique à celui de 2024 (204 en 2024 VS 209 en 2025) et -35%, il demande pourquoi.

Liliana C répond c'est par trimestre et sur l'année cumulée.

Pascal G dit que ce n'est pas pour l'année entière.

Liliana C indique que cela s'actualise à chaque fois qu'on rajoute les trimestres de l'année et que l'année 2025 n'est pas complète. L'année complète sera visible en mars 2026.

Jacky C indique que le même constat est fait, comme la précédente CSSCT, un nombre d'heure inférieur au rapport au trimestre précédent, et un nombre d'accidents de travail supérieurs.

Liliana C répond qu'une diminution est constatée sur le nombre de jours d'arrêt à -32%, sur le taux de gravité en diminution de -20% par rapport à l'année dernière. Elle indique avoir plus d'accident de travail avec un peu plus de jours d'arrêt ce qui justifie les chiffres entre le TF et le TG. Elle indique que des risques sont apparus en plus car sur une période hivernale, comme l'accident avec la trottinette électrique.

Mohamed E demande si une action est prévue en lien avec cet AT.

[REDACTED] que le projet de mise en place d'une piste cyclable et souhaite savoir quand cela

Stéphane L répond qu'un dossier en lien avec la séquence d'entrée incluant le parking est en cours d'élaboration sous l'impulsion HOPI ainsi que tous les départements concernés, et qui donnera lieu à une ouverture de ligne pour créer une étude plus approfondie, un budget d'étude puis un budget de réalisation, tout cela en lien avec la rénovation future de l'hôtel Newport Bay Club. Il indique vouloir réaliser de manière rapide très rapide est la signalétique au sol concernant la sécurisation des piétons (un passage piéton sur la droite côté loading dock, et une ligne de protection sur la partie gauche à l'entrée de l'hôtel, de la guérite jusqu'à l'avenue). Le Chef d'Etablissement souhaite que cela se réalise avant le 30 septembre 2025 mais pour des raisons de plan de charge de l'entreprise et de conditions météo, cela risque d'être compliqué. Cela reste une priorité de protéger l'ensemble des personnes qui empreinte de passage, et cela reste une priorité.

[REDACTED] ande la mise en place d'un parking deux roues et notamment un parking vélo

Stéphane L répond que c'est prévu et que cela fait partie du plan, sur le petit parking administration/direction, il existe un endroit couvert pour les vélos ou les motos sont aussi garés régulièrement. Une demande de marquage au sol a été demandé pour permettre de matérialiser le stationnement dans le bon sens de la part des deux roues.

Liliana C indique que la mise en place de protection pour les vélos trottinettes qui a été fait sur l'ensemble de l'entreprise et cela pour la mise en place d'un aménagement pour s'adapter aux besoins. Elle rappelle qu'un incident lié au chargement des trottinettes électriques a été signalé sur le parc ce qui a créé une fumée, d'où l'interdiction de charger ce genre d'engin au sein de l'entreprise.

Amel M évoque le nombre de jour en augmentation et cela en dehors de la période.

Liliana C répond se sont des AT qui ont eu lieu en début d'année et certains date de 2021 et ces personnes sont toujours en arrêt maladie et cela ne change pas par rapport aux autres trimestres.

Amel M demande la nature de l'AT de Reena qui ne sont pas indiqué sur le rapport.

Liliana C dit qu'elle n'a pas plus d'élément, et demande au médecin du travail davantage d'explications car pas plus d'explications de son côté.

Valérie F déclare qu'il y n'a pas eu de visite médicale de son côté.

Amel M demande si la salariée en question est en arrêt.

Valérie F indique que les informations dont elle dispose sont les mêmes qui émane de la RH et que la seule information est que la salariée est toujours en arrêt maladie, car en règle générale, une visite de reprise est prévue lors de la reprise des salariés.

Amel M demande a ce que le fichier en question soit alimenté afin d'avoir l'ensemble des éléments concernant les AT et les salariés concernés.

Liliana C répond que ce sont les informations récupérées de la base de données sans plus d'élément à partager.

Amel M demande qui peut avoir les informations nécessaires.

Vola R dit demander à la HRBP, elle pense que cela est dû au fait qu'elle ne touche plus d'indemnités qui fait que les informations sont restreintes.

Liliana C dit voir si la salariée fera partie de la liste au trimestre prochain.

Amel M demande des informations sur la situation d'Anne-Marie et le local Bridor ou de l'eau est toujours présente.

Liliana C dit qu'aucun autre AT n'est à déplorer depuis cet accident.

Amel M alerte que de l'eau est toujours présente et qu'il est urgent de trouver une solution pérenne à cette situation. Elle demande si des formations transpalette sont dispensé et qui peut en bénéficier.

Liliana C répond toutes les personnes qui sont amené à l'utiliser.

Amel M indique que l'AT de Coralie en tirant le transpalette.

Liliana C répond que le transpalette manuel était trop chargé (de bouteille d'eau, reçu en état du service d'entrepôt avec une certaine hauteur) et qu'il était manuel.

Amel M demande si l'état des escaliers côté costuming (à côté du monte-charge) étaient en cause de l'AT de Bidol avec 87 jours d'arrêt de travail.

Liliana C répond qu'un produit a été utilisé sur le sol durant la nuit ce qui a laissé une pellicule à la surface, le point a été vu avec l'équipe de nuit pour éviter que cela ne se reproduise.

Amel M évoque l'AT avec la pile de plateau du placard au niveau du côté de l'Empire State.

ande si les salariés ne disposent pas d'un endroit pour stocker les plateaux.
e les plateaux sont petits.

Maxime L demande si l'emplacement est adapté à cet effet.

Liliana C confirme mais indique qu'elle ira voir si un autre emplacement est disponible pour cet effet.

Amel M demande les circonstances de l'AT de Jordan à la bagagerie du Newport Bay Club.

Liliana C répond qu'il a dû soulever un bagage trop lourd.

ique que cela est dû aux clients qui viennent en voiture.

Amel M demande ce qu'il en est de l'AT de Romina Rita et la fermeture de la porte sur sa main.

Liliana C répond que la salariée a laissé sa main sur le cadre de la porte, et la porte s'est refermé sur sa main. Une intervention sur le groom de la porte a été effectué pour ralentir le retour de porte.

que l'AT de Paloma et la découpe du pain du petit déjeuner, il demande si cela

Liliana C répond qu'un nouveau produit a été mis en place et la découpe du pain avec un couteau est fait par les salariés.

ande si des gants anti-coupure sont fournis.

Liliana C confirme.

Stéphane L indique qu'ils doivent l'avoir pour la découpe.

Liliana C explique que l'AT était sur le centre d'apprentissage de la salariée.

Amel M demande les circonstances de l'AT ou un salarié a débranché un four encore chaud et qu'il a reçu une décharge électrique aux deux mains.

Liliana C répond qu'il y avait un défaut sur l'appareil en question.

Amel M demande si le nécessaire a été fait pour les réparations.

Liliana C confirme.

Amel M demande l'analyse d'AT d'Evan avec le porte-assiette.

Liliana C indique qu'un ressort était du mauvais sens et le salarié nettoyer l'intérieur du porte-assiette et il s'est grippé dessus et l'a blessé. Le ressort a été remis dans le bon sens et l'information a été remontée au département Produit Food pour généraliser les chariots mis en place au Séquoia Lodge, chariot qui s'ouvre pour le nettoyage.

Amel M demande une vigilance sur ce sujet.

Amel M évoque l'AT de Lobsang et les 12 jours d'arrêt à la suite de son AT avec le doigt bloqué sur le tapis de lave-vaisselle.

Liliana C répond que le salarié a laissé sa main par inadvertance sur la machine.

Maxime L indique que si les bacs gastro sont mal mis, parfois les salariés sont obligés de tirer dessus.

que l'AT en boutique du Newport Bay Club au sujet du tabouret.

Liliana C indique qu'une visite est prévue la semaine prochaine sur ce sujet, elle indique aussi qu'une boîte générique est à l'origine des envois de convocations pour les états d'inspection.

Stéphane L indique que l'ensemble des membres sont les bienvenus.

Amel M remercie et interpelle sur le manque de clarté sur les horaires des convocations car parfois c'est indiqué de 00h à 00h.

Liliana C répond qu'elle va remonter le point aux personnes en charge (CIEE).

Wilson B indique les recevoir mais ne pas savoir l'origine ni le but parfois sur le contenu.

Liliana C demande de faire la différence entre une convocation et une information.

Amel M indique qu'il n'est pas possible d'accéder au Plancile sans en avoir l'accès. Il faut en faire la demande.

Liliana C demande si d'autres questions subsistent encore.

Amel M demande l'analyse de l'AT à la suite du port répété des raques de verre et la douleur lombaire du salarié en question.

Liliana C répond qu'il fallait tourner avec les collègues sur ce poste.

Amel M demande à faire attention à cette pratique de laisser la même personne sur ce genre de poste pénible. Elle demande si les chaussures sont adaptées à la suite de l'AT (glissade en chambre froide).

Liliana C répond qu'il y avait de la glace au sol vu que la chambre est négative en termes de température.

[REDACTED] ique avoir reçu une vidéo pour illustrer les réparations.

Liliana C confirme.

Amel M demande les circonstances d'AT de Carmen avec le distributeur à céréale avec 10 jours d'arrêt.

Liliana C répond que c'est le support qui était mal fixé, et qui a été fixé par la suite.

Amel M interpelle au sujet du nombre croissant des AT en lien avec le port de plateau. Elle demande de mettre en place un plan en dehors de la formation en ligne.

Liliana C répond que c'est aussi en lien avec le poids des plateaux qui sont trop chargés. Un rappel a été fait à destination des salariés en restauration pour éviter que cela ne se reproduise.

[REDACTED] que l'AT de Justine Le Derf avec la main coincée dans la porte.

Liliana C répond qu'elle tenait la porte et celle-ci s'est refermée.

Amel M évoque l'AT ou le salarié a tenté de rattraper un couteau et s'est coupé avec.

Liliana C indique sa présence lors de cet AT et que le salarié a été orienté vers l'hôpital en prévention car c'était une microcoupure.

Amel M demande comment a pu intervenir avec des projections d'huile.

Liliana C répond que le salarié a jeté le produit sur l'huile bouillante.

Maxime L évoque l'agression d'un salarié par un client en chambre.

Liliana C répond que le salarié devait livrer une commande en chambre et que le client était en peignoir avec des agissements bizarres, elle indique qu'il est essentiel d'informer le cadre de nuit (night manager) et qu'il est demandé de laisser la commande et partir.

[REDACTED] ande si un suivi a été mis en place pour le salarié.

Stéphane L répond que oui, l'encadrement a fait le nécessaire, et [REDACTED] charge de son suivi.

Amel M demande si le client a été vu par la direction, a-t-il continuer son séjour.

Stéphane L répond que le client était en départ le lendemain et que cela s'est déroulé la nuit et le salarié a eu le temps de se remettre de son choc psychologique. Malgré les propositions, le salarié a préféré ne plus évoquer l'incident après échange avec l'encadrement et la proposition des dispositifs mis en place.

7. Suivi des actions HST (DUERP)

Actions soldées :

Le Président indique que plusieurs lignes en lien avec le RPS ont été clôturées avec des actions mises en place et qui sont récurrentes. Ainsi que d'ancien sujet comme le meuble du Yacht Club qui ont été remplacés.

Jacky C indique sa surprise concernant les lignes RPS supprimées concernant le petit déjeuner au Newport Bay Club. Il indique que le turn over sur les deux locations de ce département.

Stéphane L rappelle que ce sont des grandes équipes au petit déjeuner, et le turn over est en lien avec la mobilité interne, évolution en Start Your Leadership, c'est une notion générique qui recouvre des réalités différentes et que ça ne peut pas être des indicateurs de mal-être social. Si cela a été retiré, c'est la partie turn over a chuté et que c'est uniquement lié à des aspects au départ évolutif naturel de l'entreprise. Il indique que ce n'est pas un sujet de difficulté particulier.

Jacky C demande si on considère que le climat est apaisé dorénavant.

Stéphane L rappelle que l'analyse RPS a eu lieu il y a deux ans. Il indique l'arrivée d'un nouveau manager et nouveau chef d'équipe aussi, avec un mode de fonctionnement différents et une prise en compte des éléments soulevés il y a deux ans.

Alejandro C indique que la nouvelle équipe est en place et que certains ont pu s'adapter vite et d'autres sont restés entre eux. Ils prennent leur pause entre eux et que ceux-là sont des saisonniers.

Amel M indique qu'un décalage peut intervenir avec plusieurs facteurs liés à l'âge et au parcours professionnel et cela est récurrent chaque année avec les contrats à durée déterminée, profiter du court instant sans perspective de reconversion en CDI. Elle indique que les salariés du secteur de la restauration sont très anciens et qu'ils ont déjà leurs habitudes professionnelles et que l'arrivée de nouveau élément peut apporter son lot de perturbation si ces derniers n'ont pas la même vision. Une adaptabilité dans les deux sens est nécessaire dans ce cas de figure.

Actions en cours :

Jacky C demande à faire fermer les armoires électriques afin de limiter l'accès à ces dernières.

Stéphane L répond que sur le principe, toute personne non habilitée ne doit pas accéder aux armoires électriques.

Jacky C demande à les fermer pour éviter la tentation d'y accéder.

Stéphane L demande à évoquer le point avec le service de la maintenance afin de faire l'inventaire des armoires électriques et pouvoir les fermer et mettre un accès restreint à la personne habilitée.

Liliana C demande si les armoires évoquées sont celle dans les couloirs en coulisses et dans on stage. Car des maintenances préventives sont faites pour s'assurer que tout soit en ordre et que les fermetures ne sont pas faites systématiquement.

Jacky C indique qu'une armoire du côté du centre de convention a été refaite à neuf sans mise en place de serrure ou de fermeture.

Liliana C propose de faire un tour avec la maintenance de l'ensemble des armoires électriques.

Jacky C répond oui.

Amel M demande de l'inclure dans ce tour.

Stéphane L indique que cela peut s'organiser avec les services de la maintenance.

[REDACTED] ande la date de changement de sol du couloir en coulisse de l'hôtel New York
ement à l'économat).

Liliana C indique que c'est FY2026 sans date précise.

[REDACTED] ique que plusieurs lignes comportent cette indication sans date précise.

Liliana C répond que les dates ne sont pas encore connues mais que les actions sont programmées.

Stéphane L indique poser la question à Agnès manager de la maintenance afin d'actualiser les dates pour la prochaines CSSCT et qu'il ne dispose pas de date ni d'information sur le financement de ce projet.

Amel M indique qu'il est difficile d'avoir un DUERP actualisé en bonne et due forme.

[REDACTED] dit inquiet du fait que le Chef d'Etablissement ne soit pas au courant du
dates des prochaines interventions en lien avec le DUERP.

Stéphane L répond qu'il n'a pas toutes les dates en tête mais qu'il se renseignera pour se faire.

Liliana C indique que lors du point fait avec le service de la maintenance, les dates n'étaient pas connues.

[REDACTED] ande quand aura lieu la mesure de glissance sur l'espace extérieur.

Liliana C dit que la mesure a été faite et que les résultats ne sont pas bons et qu'elle a relancé les services.

Stéphane L demande si c'est la zone extérieur côté restauration d'entreprise.

[REDACTED] firme et que la demande de traitement du sol a été formulé depuis un long

Liliana C confirme et dit avoir relancé de son côté et que les dalles installées commencent à se décoller.

[REDACTED] ique qu'une intervention a été planifié durant l'été.

Liliana C dit ignorer ce point.

Stéphane L confirme et dit demander une clarification au service concerné.

Liliana C indique que pour la mise en place de résine, elle attend le retour de la maintenance sur ce sujet.

ond que la période à venir sera compliquée aux vues des conditions rappelle que l'escalier sortie des salariés n'a toujours pas été refait malgré les relances.

Liliana C répond qu'elle n'a pas connaissance des effectifs de la maintenance pour les interventions et leur disponibilité.

Stéphane L indique que c'est un escalier en intérieur et qu'un tapis est mis en place.

ique que cela n'est pas suffisant.

Stéphane L interroge sur la conformité du tapis à répondre à l'usage qui en est fait, il demande à revoir le tapis avant de refaire la résine des escaliers.

Jacky C demande si les chariots à niveau constant ont bien été réceptionnés.

Liliana C confirme.

Jacky C demande à solder l'action sur le DUERP. IL demande si les points RPS non soldés sont toujours sensibles.

Stéphane L répond non et explique que les initiatives sont toujours en cours, ou action non effectuée. Il souligne que les actions RPS consolidées n'ont pas encore été retiré.

ande à faire vivre les actions liées au points RPS.

Stéphane L confirme et indique que l'efficacité des points RPS seront relevés lors des prochaines enquête RPS.

ande à faire vivre les actions et pas seulement les inscrire sur le DUERP.

Wilson R demande si l'action n'est pas suffisante, que faire.

Stéphane L répond qu'il faut trouver d'autres solutions ou actions à identifier.

Wilson R indique que des lignes comportent le fait que les salariés expérimentés ne forment pas les nouveaux arrivants et que cette tâche incombe aux salariés non expérimentés.

Stéphane L répond que c'est une problématique identifiée et qu'un plan d'action est en cours.

Wilson B demande comment être au courant de ce qui a déjà été fait.

Stéphane L répond que c'est sur le point Avancement qui reflète les actions mises en place.

Amel M demande si une autre enquête est nécessaire pour solder les actions sur les points RPS.

Stéphane L répond que c'est une décision collective qui doit être prise.

ande que les avancements soient le reflet des actions concrètes déployées.

Amel M demande quelles sont les ralentisseurs à mettre en place qui appariassent sur le DUERP.

Liliana C répond que c'est le porche de l'entrée convention de l'hôtel New York qui vont être rajoutés avant les pavés.

Jacky C demande où en est la demande des chariots tracteurs pousseurs.

Liliana C répond que le test a été orienté vers d'autre modèle pour un nouveau test.

Jacky C demande ou en est la démarche.

Liliana C indique que c'est le début car le service HOPI qui prend la main en attente de prise de poste d'un nouveau chef de projet. Une commande a été faite pour une livraison début octobre 2025. Elle rappelle que les chariots pour la piste de dance sont validés et que le test est pour la partie cuisine.

mande si des ralentisseurs seront ajoutés sur la partie route circulaire pour éviter les

Liliana C répond que c'est la partie agglomération et qu'ils n'ont pas le droit d'y toucher.

mande ce qui en est des prises arrachées en cuisine.

Liliana C répond que c'est l'équipement cuisine.

Amel M demande si c'est la prise ou l'équipement.

Stéphane L répond que l'ensemble est sous la responsabilité du manager de la cuisine de consigner et signaler pour que la maintenance puisse intervenir.

Liliana C indique que la maintenance doit veiller à la maintenance préventive sur les équipements (semestrielle, mensuelle, annuelle...etc) pour garantir qu'ils sont en bon état de fonctionnement.

Jacky C demande si un manager maintenance au Newport Bay Club a été nommé.

Stéphane L répond oui et qu'il prendra ses fonctions le 15/10/2025.

Amel M demande ou en est l'aménagement du support de verre au New York.

Liliana C répond que l'équipe a investi dans un chariot motorisé pour transporter les boîtes de consigne et sera pris en compte pour la nouvelle année fiscale. Le même chariot que le bar au Newport Bay Club.

mande ou en est le changement d'emplacement des scooters clients pour le

Liliana C répond qu'ils vont être déplacés du côté de convention.

rte sur le fait que cette partie là de l'hôtel est réservée pour les fumeurs suite à la concernant les coins fumeurs.

Stéphane L répond que l'espace peut être partagé entre les deux.

Jacky C demande où commence le domaine privé et finit le domaine public.

Stéphane L rappelle que le domaine public est comme évoqué avant sur le sujet des ralentisseurs, à la limite de la propriété de l'hôtel.

Jacky C demande si le parking des hôtels est public.

Liliana C répond c'est privé.

Wilson B demande en cas d'accident.

Stéphane L répond c'est la responsabilité de l'hôtelier.

Amel M demande ou en est le projet de diminution du bruit dans le lobby de l'hôtel.

Liliana C répond que la réception a la charge du projet.

Amel M demande quelles sont les mesures applicables.

Stéphane L rappelle la demande de l'agent de la CRA [REDACTED] r vérifier si l'ambiance sonore était bonne, les mesures de réverbérations on [REDACTED] évelée une non-conformité par rapport au droit du travail. Les émissions sonores étant limités pour chaque poste de travail et sur la durée du temps de travail aussi (contrôlé par un processus bien cadré), et sur la mesure de réverbération, nous sommes sur plus un confort et en toute conformité. Des absorbeurs de son doivent être mis en place et les équipes de WDI ont la charge de ce projet pour sa mise en place dans le lobby de l'hôtel pour limiter l'effet de réverbération dans cet espace.

Liliana C indique que WDI a émis une préconisation qui est en attente de financement car ce n'est pas de l'amélioration safety mais plus sur du confort.

Amel M demande ou en est l'amélioration de stockage au niveau du petit déjeuner ua New York.

Liliana C répond que le sujet est pris en charge par le service Produit en attente des recommandations de l'équipe WDI.

Amel M demande ou en est l'étude du hachoir à l'entrée du Newport Bay Club.

Stéphane L répond que cela sera fait lors de la réhabilitation.

Amel M demande que ça soit indiqué sur le DUREP, l'ensemble des points prévus pour la réhabilitation car il est indiqué qu'il est en attente de financement HOPI.

Amel M demande ou en est la conformité des éclairages au Newport Bay Club.

Liliana C répond c'est sujet en cours de phasage.

Amel M demande si des primes de flexibilités sont bien octroyés aux salariés qui occupent le poste d'expérimenté alors qu'ils ne le sont pas.

Liliana C demande sur quelle location.

Amel M sur la bagagerie par exemple ou ceux qui sont Capitaine sur des locations comme le petit déjeuner.

Stéphane L ignore le point.

Liliana C répond c'est la responsabilité de chaque manager.

8. Point d'information sur la prévention de RPS

Stéphane L évoque le questionnaire envoyé au team leader pour évaluer les risques, les résultats sont en cours d'analyse par le prestataire et une restitution sera faite par les directeurs courant le mois d'octobre, qui donnera lieu à un comité de pilotage.

Tous les départements ont été évalués selon les différents stades :

Plan d'action sur le DUERP.

[REDACTED] .

Comité de pilotage le 30 septembre 2025 à 14H.

Enquête de conduite pour les teams leader.

[REDACTED]

En cours manager, puis senior manager, puis directeurs et VP.

Manager sera fait en ressort et non par établissement. Team leader hôtel.

Concernant le Newport :

- Le service du diner sur les deux restaurants ;
- Le service de récréation ;
- Le service de convention cuisine et front ;

Ces services feront l'objet de comité de pilotage le 10 octobre prochain.

Les enquêtes sont lancées depuis le mois de septembre dans et feront l'objet de réunion de restitution et comité de pilotage début de l'année 2025 :

- Le service de la réception ;
- Le service boutique ;
- Le service bar et room service;
- Le service housekeeping.

En ce qui concerne le New York, il évoque un retard concernant les comités de pilotage sur les services suivants :

- Le service Convention cuisine et front qui feront l'objet d'évaluation le 10 octobre ;
- Le service du diner Downtown Manhattan ;
- Les services de cuisine des deux restaurants ;
- Le service de la réception ;
- Le service de la récréation ;
- Le service de l'Empire et le room service ;
- Les services de conciergerie et bagagerie.

Fin de la séance à 18H30.

9. Visite Extension BackOffice Empire State Lounge :

La visite s'effectue le 03 octobre 2025 à 13h30.

Les membres sont invités à visiter le chantier fini de l'extension back office de l'Empire State Lounge à l'hôtel New York.



Il est demandé de changer la porte afin permettre une meilleure gestion d'hygiène et une meilleure longévité.

Fin de la visite à 14h.