

Effectifs au 31 août 2024

EBHotels spécifiques (Hotels New York et Newpor

	31/08/2024		31/08/2024		31/08/2024		Grand Total
			CDI		CDI		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin			
CAD				9	21		30
AMA	1			36	53		81
AMN	1	2		55	108		167
NCA	53	38		355	461		917
TOTAL	55	40		458	649		1105

	AMN		NCA		Total
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Dont Alternants					
Apprenti Total	1	2	1	1	5

Actualité sociale :

- ✎ Négo NAO de septembre 3^{ème} réunion le 26 septembre prochain

2. Echanges sur les réclamations remontées par les référents de proximité en application de l'accord CSE selon les thématiques & sous rubriques identifiées.

- Rémunération

- Il a été remonté que certains salariés sont victimes d'erreur de paie, ce qui touche leur quotidien et engendre des problèmes financiers importants, quelles sont les raisons de ce dysfonctionnement ?

Le Chef d'établissement répond qu'il lui est difficile d'apporter une réponse en l'absence de cas concrets. En cas de problématique liée à une erreur de saisie CTT, les cast members peuvent solliciter leur encadrement pour rectification.

Il est fait remarquer que les régularisations opérées sont effectives sur la paie du mois suivant. Le Chef d'établissement indique que le salarié peut au besoin faire une demande d'acompte sur le montant non perçu.

- Durée du travail

-Il a été demandé les raisons pour lesquels l'affichage du planning est encore possible dans d'autre établissement et interdit dans le nôtre ?

Le Chef d'établissement confirme que pour les différents périmètres gérés en planification par Workforce Insight, la consultation des plannings se fait uniquement sur l'application mobile UKG. Selon les départements, une version papier est disponible pour saisir les changements de planification sur les semaines fixes.

- Représentant du personnel – Locaux RDP/CSSCT

-Les référents de proximité ont soulevé le point du local mis à disposition par l'entreprise au sein de l'établissement, notamment à l'hôtel New York Art Of Marvel, celui-ci n'est plus en condition d'accueillir ni les salariés, ni leurs représentants ; Ils ont demandé la possibilité d'obtenir un local en attendant l'intervention des services de la maintenance pour mener à bien l'exercice de leur mission ?

Local RDP/CSSCT de l'hôtel New York Art Of Marvel

Le Chef d'établissement indique que le sujet a été traité lors de la dernière réunion CSSCT.

Le problème à l'origine des fuites d'eau a été identifié et résolu. Concernant la persistance de l'odeur nauséabonde due aux fuites : c'est en cours de traitement.

Des travaux vont être réalisés et concernent : la climatisation (le dossier a été validé) et le système de renouvellement de l'air (dossier en cours).

N'ayant pas de délai quant à la réalisation des travaux, nous allons regarder pour trouver un local temporaire.

Local RDP/CSSCT de l'hôtel Newport Bay club

Nous avons également des travaux qui doivent être réalisés. Sur ce point nous sommes liés au dossier d'assurance qui prend un peu de temps. Nous en profiterons pour faire une révision du mobilier existant.

- Divers :

-Suite à questionnement, le Chef d'établissement fait un point concernant les différentes origines des fuites/infiltrations pouvant être liées :

- *aux événements climatiques parfois violents et donc à la capacité de nos infrastructures à recevoir de tel volume de pluie.*
- *à des problèmes de conception : ex l'auvent du loading dock du newport Bay Club ; Portland pb d'inondation (des travaux récents pour modifier la capacité d'absorption du regard et l'inclinaison de la canalisation devraient permettre une meilleure évacuation des eaux pluviales).*
- *Fuite niveau des lockers du Newport Bay Club : beaucoup d'investigations ont été faites pour trouver d'où cela provient afin de prendre les mesures nécessaires.*
- *Inondation au Restaurany Cape Cod : il ne s'agit pas d'une malfaçon relative à la partie reprise réseaux. Cela est dû au volume de pluie important reçu au niveau des vitres et que les évacuations n'arrivent pas à absorber. Nous regardons à la possibilité de soulager l'arrivée des eaux pluviales pour éviter le problème en cas de fortes pluie sur une période courte.*

-Il a été demandé de donner la règle des QT/QC au sein de notre établissement. Certains salariés n'ont pas pu en bénéficier et se posent la question quant à son bon déploiement.

Le Chef d'établissement indique qu'après vérification auprès des managers, les QC sont réalisés partout.

- ➔ *QC Team Leaders réalisés par le Manager avec des fréquences qui peuvent différer d'une location à une autre (mensuel ou trimestriel). Il manque parfois de formalisation. Lors de la rencontre sont déterminés les engagements individuels, les projets, les axes de formation. Ces points doivent faire l'objet d'un suivi d'avancement régulier lors des QC et être formalisés.*
- ➔ *QC Cast member réalisé par le Manager ou les team leaders au moins une fois par an. Là aussi, il est important de formaliser les échanges afin d'avoir un suivi de ce qui a été dit durant le QC. Lors de ces échanges les cast members peuvent émettre des souhaits pour eux ou des idées de projet, mais il n'y a pas de suite. Cela n'est pas satisfaisant car s'il n'y a pas de traçabilité, il est fort probable au final, qu'il n'y ait pas de suivi.*

Au-delà de faire des QC réguliers, il faut s'assurer qu'un suivi soit fait, ce point a été remonté aux Managers et Team Leaders. Un rappel a été fait sur les différents temps d'échanges sur l'année et l'objet de chacun, à savoir :

- *l'entretien professionnel qui est une obligation légale : établi tous les deux ans, l'objectif est de permettre de réfléchir sur les perspectives d'évolution professionnelle sur le moyen / long terme et d'inscrire des étapes à court et/ou moyen termes nécessaires pour y parvenir.*
- *Les QC : échanges qualitatifs (QC ou Quality Conversation) qui peuvent être soit des moments formels (planifiés dans l'agenda) que le collaborateur et son responsable doivent préparer, soit informels au travers d'échanges dans un environnement de confiance, permettant aux responsables hiérarchiques de se montrer curieux du bien-être, des réalisations, des réussites et difficultés de son collaborateur en posant plus de questions, dans une approche bienveillante et constructive. Par ces échanges, collaborateur et responsable hiérarchique peuvent partager leurs idées, leurs points de vue en toute transparence et coconstruire ensemble des solutions éventuelles.*

La prochaine réunion des référents de proximité aura lieu
Le mardi 19 novembre 2024 à 14 h 00,
Les éventuelles réclamations devront parvenir au Chef d'établissement
au plus tard le 26 octobre 2024.

Stéphane LAMADON
Chef d'Etablissement
Hôtels Spécifiques

