

Société d'exploitation des eaux et thermes d'Enghien (SEETE)
3, avenue de Ceinture
95880 Enghien-les-Bains

Procès-verbal de la réunion ordinaire du CHSCT
du 29 janvier 2010, à 15 h

Étaient présents :

Pour la Direction :

M. HANNEQUIN
M. KARCHER

Membres élus du CHSCT :

M. EL MOUMEN	Hôtel du Lac
M. ABOUTBOUL	Hôtels
M. DAFTE	Voiturier
M. LOGIN	Sécurité
Mlle LOTTIN	SPARK
M. BELAKHDAR	SPARK

Représentants syndicaux au CHSCT :

Mme RUELLAN	CGT	DRH
M. MANGIN	FO	JDT
M. DAMIANI	CFDT	

Invités :

M. MORGAVI, Responsable Sécurité
M. CHARAOUI, Directeur commercial
Docteur BRUNET, Médecine du travail

Étaient absents :

M. CHARLES (représentant syndical CFTC)
M. DACUNHA (représentant syndical CFE/CGC)
DDTEFP : M. CAROFF, Inspecteur du travail
CRAMIF : M. BON, Contrôleur Sécurité
Mme MAZARI Jeux de table
M. CORDEIRO Jeux de table
M. DELAPLANCHE Technique hôtels

Ordre du jour

1. Information et consultation sur la présence de Monsieur Reynald Hannequin, Directeur des ressources humaines, pour cette séance	4
2. Approbation des procès verbaux du 12 octobre et 30 novembre 2009	4
3. Étude des accidents du travail et des maladies professionnelles.	4
4. Point sur la situation des travailleurs handicapés de l'entreprise. Étude de la liste des postes occupés par des salariés handicapés (date d'entrée dans le poste, suite à reclassement ou dès l'embauche)	7
5. Point sur les visites médicales annuelles et biannuelles des salariés de l'Entreprise. Analyse de la liste de tous les salariés de la SEETE avec les dates respectives des visites sur les années 2007, 2008, 2009	8
6. Point sur la liste des visites de reprises de Maladie, AT / MP, Maternité et visites demandées par les salariés	8
7. Point sur tous les aménagements de poste opérés pour les femmes en situation de grossesse à la SEETE	11
8. Le Comité souhaite qu'il lui soit remise et commentée la fiche d'entreprise demandée en juin 2009	13
9. Information et consultation sur le rapport annuel 2009 et programme prévisionnel 2010	14
10. Le Comité souhaiterait connaître la suite donnée par l'employeur à la situation de Mr Hafrad abordée le 12 octobre 2009	21
11. Le Comité souhaite savoir si le cycle des MAS préconisé par la médecine du travail et mise en place par l'entreprise a été rétabli conformément à l'engagement pris en CHSCT en 2008	21
12. Information et consultation sur la création du service voiturier payant, nouvelle organisation de ce département, nomination d'un responsable	25
13. Procédure de concertation sur la mise en place des bons de délégation au sein de la SEETE	32

14. information et consultation sur la présence de Monsieur Jérôme Charaoui, Directeur commercial, pour le point 15 de l'ordre du jour	35
15. Suite à la réorganisation du service commercial, le Comité souhaite inviter Mr Jérôme Charaoui, Directeur commercial, afin d'évoquer les nouvelles conditions de travail de ce service.....	35
16. Le Comité attire une nouvelle fois l'attention de l'employeur sur la température des locaux de travail, des zones de circulation et des vestiaires à l'hôtel du Lac	43
17. Inspection	43
18. Le Comité souhaite confier l'élaboration d'un questionnaire anonyme à la Commission nommée le 30 novembre dernier à destination de tous les salariés de l'entreprise afin d'avoir un aperçu de l'ambiance au sein de la SEETE	43
19. Le Comité sollicite le Président sur l'aide à la diffusion de ce questionnaire auprès des salariés	44
20. Divers	44

La séance est ouverte à 15 heures 07.

M. KARCHER

Nous allons débiter cette réunion en signalant que nous avons reçu de la part de monsieur Charles Albert un courrier faisant état de son remplacement temporaire par Pierre-François Ottali, ici présent, pour cette séance du CHSCT.

1. Information et consultation sur la présence de Monsieur Reynald Hannequin, Directeur des ressources humaines, pour cette séance

M. KARCHER

Je souhaite en effet la présence de monsieur Reynald Hannequin lors de cette présente réunion.

L'instance s'exprime par sept voix favorables, aucune voix défavorable et aucune abstention, au sujet la présence de monsieur Hannequin pour cette séance.

2. Approbation des procès verbaux du 12 octobre et 30 novembre 2009

Les procès-verbaux des 12 octobre et 30 novembre sont approuvés, par sept voix favorables, aucune voix défavorable et aucune abstention.

3. Étude des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Accidents du travail :

M. KARCHER

Le total est donc de 27 accidents de travail en 2009, parmi lesquels, le 15 novembre, un salarié en voiture qui s'est fait percuter par un autre véhicule arrivant à sa gauche, lequel avait franchi un feu rouge. La nature des lésions de ce salarié concerne des contractures musculaires, ayant conduit à trois jours d'arrêt.

Un autre salarié a fait un malaise lors de son service en salle. Le PC sécurité avait diagnostiqué une crise d'angoisse. Les pompiers se sont rendus dans l'établissement.

Un autre salarié a subi un choc psychologique, en ayant été saisi par le bras par un manager, en arrachant des affiches sur le panneau syndical. Cet incident a été ensuivi par quinze jours d'arrêt pour le salarié et de trois jours pour le responsable.

Un croupier a percuté un véhicule avec son scooter, lors de son trajet vers son lieu de travail, n'ayant pas conduit à quelque arrêt.

Un voiturier a glissé dans le parking, s'est blessé au poignet, et cet accident a fait l'objet d'un arrêt de travail de cinq jours. Un membre de l'équipe du Pearl's a chuté dans l'escalier, sans arrêt de travail. Un barman a eu de fortes douleurs aux genoux suite à son service du midi, avec cinq jours d'arrêt. Un équipier a glissé après le nettoyage d'une baignoire, et a été arrêté pendant trois jours. Un chef de partie s'est

brûlé la main, sans arrêt de son activité. Un chef de rang a glissé, ayant ensuite été victime de douleurs aux genoux. Une esthéticienne s'est bloqué le dos pendant un massage, et a fait l'objet d'un arrêt de 60 jours, et une de ses collègues également, pendant 22 jours. Un salarié a chuté dans l'escalier, et a été arrêté pendant 21 jours. Un apprenti a glissé sur la neige en scooter, et a été arrêté pendant 84 jours. Un économe a ressenti une forte douleur au dos en portant une caisse de champagne, et a été arrêté pendant 16 jours.

M. EL MOUMEM

Vous noterez juste qu'au Casino, ce n'est pas la première fois que des personnes glissent dans les escaliers.

M. KARCHER

En effet, les salariés n'utilisent pas systématiquement les rampes.

M. EL MOUMEM

La rampe sont destinées aux chariots.

M. KARCHER

Si l'Entreprise doit procéder à des aménagements, nous ferons les travaux nécessaires.

M. EL MOUMEM

L'accès au parking pour les voituriers devrait être plus sécurisé.

M. HANNEQUIN

Cet endroit est glissant, quoiqu'il advienne.

M. KARCHER

La peinture, lorsqu'elle est mouillée, rend cet emplacement peu sûr.

M. DAFTE

De nombreuses personnes chutent à cet endroit.

M. KARCHER

Le dispositif anti-glissement a été remplacé.

M. MANGIN

L'Entreprise devrait envisager l'achat de chaussures antidérapantes pour les voituriers.

M. DAFTE

En effet, lorsqu'il pleut, l'eau s'écoule en de nombreux endroits dans l'ensemble du parking.

M. HANNEQUIN

Un revêtement noir a été installé.

M. DAFTE

Ce revêtement est uniquement disposé dans le virage.

M. HANNEQUIN

Cet équipement aurait pourtant dû être installé partout.

Mme RUELLAN

Docteur, quelle est votre opinion à ce sujet ? Quelles chaussures devraient être mises à disposition des salariés afin de les prémunir de ces accidents ?

Dr BRUNET

Il semble que la semelle soit en cause dans ce cas précis.

Maladies professionnelles :

M. HANNEQUIN

Le reclassement des personnes concernées, entraînant la création de postes dont l'Entreprise n'a pas nécessairement besoin, devient de plus en plus difficile. Certaines personnes sont en effet en incapacité quasi-totale de travailler. Un salarié est par exemple absent depuis 2007, et son poste a été pourvu depuis longtemps.

Nous allons nous rapprocher de la direction des jeux pour déterminer si une formation est possible pour un autre salarié également touché par une maladie professionnelle, au coude (épicondylite).

M. MANGIN

Cette personne ne peut plus travailler ; en effet, les croupiers ont besoin de leurs deux mains.

Dr BRUNET

Ce métier nécessite par ailleurs des mouvements répétitifs, ce qui est peu compatible avec le cas dont nous parlons.

M. MANGIN

Cette personne travaille actuellement en tant que croupier.

Mme RUELLAN

Docteur, la personne dont nous parlons vous paraît-elle le cas le plus important ?

Dr BRUNET

Oui.

4. Point sur la situation des travailleurs handicapés de l'entreprise. Étude de la liste des postes occupés par des salariés handicapés (date d'entrée dans le poste, suite à reclassement ou dès l'embauche)

M. EL MOUMEM

Nous avons souhaité porter cette question à l'ordre du jour parce qu'il nous semblait important d'avoir une visibilité au sujet des emplois occupés par les handicapés au sein de la SEETE.

Nous nous étonnons en effet de voir « non » pour l'aménagement de poste de certaines personnes qui devraient pourtant en bénéficier.

Dr BRUNET

Cette mention « non » peut éventuellement indiquer que le poste n'est pas contrindiqué en égard au handicap des personnes y travaillant.

Par exemple, une allergie à un produit est un handicap, mais si le salarié n'est pas en contact avec ce produit particulier au sein de son poste travail, il est alors en mesure de remplir ses fonctions sans aménagement particulier.

M. HANNEQUIN

Un reclassement n'est par ailleurs pas nécessairement lié à un handicap, mais parfois à une inaptitude, suite à un accident de la vie. Un changement de poste peut alors advenir, sans aménagement automatique du nouveau poste, si cela n'est effectivement pas nécessaire dans ce cas.

Dr BRUNET

Par ailleurs, certains salariés sont reconnus COTOREP et n'en avisent pas l'employeur : tel est en effet leur droit.

Mme RUELLAN

Cette visibilité est nécessaire pour les représentants du personnel : le CHSCT devrait connaître les situations des salariés, et si tous les aménagements idoines sont effectués.

M. KARCHER

Un salarié handicapé peut occuper un poste dans lequel sa situation ne l'empêche pas d'y travailler.

M. MORGAVI

Les fonctions occupées lors de l'arrivée de ces salariés dans l'Entreprise, qui sont désormais handicapés, suite à un accident par exemple, doivent être précisées aux représentants du personnel, au sein du tableau remis.

M. HANNEQUIN

Cette identification est également d'importance pour les ressources humaines, cette colonne sera donc ajoutée dans le tableau.

Par ailleurs, seule la médecine du travail est habilitée à déterminer quels aménagements doivent être effectués pour ces personnels.

Dr BRUNET

Nous rencontrons ces salariés en consultation tous les ans. Pour certains, un reclassement doit parfois être envisagé.

M. KARCHER

La première démarche est en effet effectuée par le médecin du travail.

M. HANNEQUIN

Le directeur des ressources humaines ne peut en effet pas préjuger des capacités de ces salariés pour tel ou tel poste, n'étant pas compétent dans le domaine médical.

5. Point sur les visites médicales annuelles et biannuelles des salariés de l'Entreprise. Analyse de la liste de tous les salariés de la SEETE avec les dates respectives des visites sur les années 2007, 2008, 2009

6. Point sur la liste des visites de reprises de Maladie, AT / MP, Maternité et visites demandées par les salariés¹

M. EL MOUMEM

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est aperçu que nombre de salariés ayant suivi les visites n'apparaissent pas dans le document ; ainsi, la liste semble comporter des erreurs, à moins que des salariés ne se rendent pas à ces visites médicales.

Dr BRUNET

J'ai personnellement réalisé le rapport annuel relatif à ce sujet ; j'avais alerté plusieurs fois la Direction quant à ce problème d'absentéisme. En effet, parmi les 850 rendez-vous fixés, seules 382 consultations ont eu lieu, soit un taux de 44,94 %.

De ce nombre, si l'on retire les consultations liées aux embauches, aux pré-reprises, aux reprises après maternité, aux accidents et aux maladies professionnelles, un total de 206 consultations se sont tenues.

M. EL MOUMEM

La Direction est invitée à rappeler à l'ordre les chefs de service à ce sujet : leur rôle consiste également à veiller que leurs collaborateurs se rendent effectivement aux convocations pour les visites médicales, qui sont en effet obligatoires. La Direction des

¹ Le rédacteur n'a pas pu déterminer à quel moment débutait le point 6, ainsi, il a été groupé avec le point 5.

ressources humaines doit donc sensibiliser les managers, et à bien veiller à leur fournir les listes correspondantes.

M. HANNEQUIN

Les chefs de service ont certes leur part de responsabilité dans cet absentéisme. Néanmoins, certains collaborateurs n'honorent jamais les convocations du médecin du travail.

M. KARCHER

Le chef de service est-il bien impliqué dans le circuit des convocations ?

M. HANNEQUIN

Oui. Le chef de service indique les disponibilités de son équipe.

M. MANGIN

Le médecin du travail dispose-t-il pour autant suffisamment de temps pour recevoir tous les salariés de l'Entreprise ?

Dr BRUNET

Nous devons tout mettre en œuvre pour ce faire.

M. MANGIN

Je suis croupier et cela fait trois ans que je n'ai pas eu de visite médicale.

Je me permets de rappeler à la Direction que les tribunaux condamnent aujourd'hui les entreprises n'ayant pas effectué cette démarche.

M. KARCHER

Nous ne contestons pas que nous devons faire des rappels pour que ces visites aient bien lieu.

M. HANNEQUIN

Cette visite est une obligation. Nous ferons payer le coût de la visite médicale à ceux qui ne se rendent pas aux convocations sans motif valable.

M. EL MOUMEM

Un effort doit réellement être fait, Monsieur le Président, en particulier pour les travailleurs de nuit et le personnel du Casino. L'objectif légal doit absolument être atteint.

Mme RUELLAN

Personnellement concernée par ce sujet de par ma fonction au service des ressources humaines, je vous confirme que le retard accumulé depuis des années est important. L'organisation du travail au sein de l'Entreprise n'est pas du tout adaptée pour que

tous les salariés puissent se rendre aux visites médicales ; en effet, de nombreuses personnes sont seules à leur poste, ainsi, elles ne peuvent absolument pas le quitter pour se rendre à ces visites. Par ailleurs, les chefs de service ne font parfois pas montre d'une grande souplesse pour libérer certains de leurs collaborateurs, ne voulant pas risquer de perdre quelque chiffre d'affaires. Ainsi, les conditions ne sont pas remplies pour permettre à chaque salarié d'honorer aux mieux les convocations aux visites médicales.

M. EL MOUMEM

J'invite la Direction à mettre en œuvre le même dispositif d'objectif relatif aux heures supplémentaires que pour les visites médicales, à l'adresse des chefs de service, au nom d'un objectif louable, celle de la santé des salariés.

M. HANNEQUIN

Je suis d'accord. Pour autant, la nature du métier entraîne des horaires de travail souvent en décalage par rapport à ceux de la médecine du travail. Des visites en nocturne sont possibles, mais ne peuvent systématiquement être mises en place.

Mme RUELLAN

Nous avons déjà procédé ici à Enghien-les-Bains à des visites médicales en nocturne. Le médecin du travail s'était organisé pour ce faire, mais l'Entreprise n'avait pas mis de local adapté à disposition.

Dr BRUNET

Pour les vaccinations, par exemple contre la grippe, les inscriptions sont volontaires. Mais pour autant, le taux d'absentéisme est important.

M. HANNEQUIN

Ainsi, les chefs de service ne sont pas responsables de cet état de fait. Concernant la surveillance des salariés et la périodicité des visites, le médecin du travail demeure le seul juge de l'application du rythme des visites médicales qui doit être effectué.

M. EL MOUMEM

Que proposez-vous ?

M. KARCHER

Je vais reprendre votre proposition, à savoir rappeler aux chefs de service et aux collaborateurs que les visites médicales sont une obligation légale. Les salariés doivent par ailleurs donner des explications en cas d'absence à une convocation du médecin du travail.

M. EL MOUMEM

Qui est chargé des prises de rendez-vous dans l'Entreprise auprès de la médecine du travail ?

M. KARCHER

Les différents responsables RH sont sans doute les personnes compétentes à ce sujet.

Mme RUELLAN

Le travail est d'une grande difficulté, les contraintes sont très importantes, les personnes en charge de ce dossier aux ressources humaines doivent constamment aller chercher l'information.

M. HANNEQUIN

Une obligation de résultat va être actée par la Direction, vous venez d'entendre l'engagement de monsieur Karcher à ce sujet.

Mme RUELLAN

Une prise de conscience est nécessaire. Les managers rendent le travail très difficile, voire ingérable.

M. EL MOUMEM

L'essentiel pour le CHSCT est que l'objectif légal soit au demeurant atteint.

7. Point sur tous les aménagements de poste opérés pour les femmes en situation de grossesse à la SEETE

M. HANNEQUIN

Concernant le pôle hôtelier, deux femmes en grossesse ont été mutées à la réception. Au niveau du Casino, trois salariées ont bénéficié d'un poste en journée, dont deux à temps partiel.

M. BELAKHDAR

Vote liste n'est pas complète.

M. HANNEQUIN

Je vous écoute.

M. EL MOUMEM

Une personne doit en effet être ajoutée.

Le nom de cette salariée est indiquée en séance.

M. MANGIN

Concernant les personnes en travail de nuit, le *Code du travail* dispose que les personnes ayant accouché travaillent en journée pendant trois mois. Cette disposition est-elle appliquée au sein de la SEETE ?

Dr BRUNET

Nous ne rencontrons pas toujours ces personnes dans le mois qui suit la reprise de leur activité.

M. HANNEQUIN

Certaines femmes venant d'accoucher diffèrent leur retour, et prennent des congés pour ce faire.

M. EL MOUMEM

Je vous rappelle que dès lors que l'Entreprise a connaissance du fait qu'une salariée est enceinte, cette personne doit alors travailler en journée.

M. MANGIN

Le *Code du travail* précise bien cette obligation à l'article 31-22-31.

M. HANNEQUIN

Vous aviez même invité la Direction à en informer les salariés.

M. EL MOUMEM

Non, c'est faux, nous avons demandé d'en débattre en CHSCT afin que cette disposition figure dans le règlement intérieur de l'Entreprise.

M. HANNEQUIN

Un débat s'est tenu à ce sujet. Les Élus voulaient que je me rapproche de la salariée pour l'informer de ses droits. Or notre métier induit que la moitié du personnel travaille la nuit, c'est une réalité que nul ne peut ignorer.

Mme RUELLAN

Nous vous invitons simplement à rappeler à tout un chacun le droit social. Certes, notre métier rend parfois difficile son application, pour autant, le nombre de femmes enceintes dans l'Entreprise est au demeurant de faible importance. Une anticipation est possible, au même titre que pour la prise des congés. Une certaine organisation pourrait donc permettre aux salariées de bénéficier de cette disposition légale.

La séance est suspendue entre 16 heures 49 et 17 h 04.

8. Le Comité souhaite qui lui soit remise et commentée la fiche d'entreprise demandée en juin 2009

Dr BRUNET

L'effectif est de 782 salariés, 323 femmes (dont 298 en CDI, 15 CDD, 10 en apprentissage) et 459 hommes (dont 445 en CDI, 6 en CDD et 8 apprentis).

L'appréciation des risques aux maladies professionnelles a été difficile à effectuer. Une erreur est indiquée dans le tableau 19, six personnes en CDI sont en réalité concernées, tandis que pour le tableau 57, le bon chiffre est de 478 salariés.

Le médecin du travail détaille l'ensemble des risques (le document est remis au CE), par secteur d'activité.

M. EL MOUMEM

Les cabines fumeurs sont trop exigües. Les salariés qui prennent leur pause en ces espaces dédiés ne font pas véritablement de coupure, au titre de la définition légale, puisqu'ils ne peuvent pas sortir de leur lieu de travail.

M. MANGIN

Je m'étonne à ce sujet que l'Entreprise ait pris des dispositions pour que la clientèle puisse fumer à l'extérieur de l'établissement, contrairement aux salariés.

M. HANNEQUIN

J'entends votre discours. Mais nous nous heurtons au compromis entre ne pas favoriser le tabagisme, et ne pas retirer la liberté aux salariés de fumer.

M. KARCHER

L'Entreprise n'est en tout état de cause pas disposée à investir des sommes importantes dans un tel équipement, dans le contexte actuel des restrictions générales des dépenses. Nous manquons par ailleurs d'emplacements pour ce faire.

M. EL MOUMEM

L'ensemble du quatrième étage du Grand Hôtel est vide.

M. KARCHER

C'est temporaire, nous avons un projet à cet emplacement.

Dr BRUNET

Un total de 67 accidents du travail a eu lieu. 55 accidents ont conduit à un arrêt, donc 25 arrêts de trois à huit jours, 16 de neuf à 15 jours, cinq de 16 à 25 jours, deux de 40 à 50 jours, un arrêt de 69 jours, un de 72 jours et enfin un de 78 jours.

Une déclaration de maladie professionnelle a eu lieu en 2008 (liée à des gestes répétitifs).

M. EL MOUMEM

J'alerte le médecin du travail au sujet du chauffage, qui est en effet coupé dans une salle de travail lorsqu'aucun client n'y est présent, pour des raisons d'économies et de réduction du coût de l'énergie. Je vais prendre à bras le corps ce dysfonctionnement, dès lors que le document donnant l'ordre de procéder à une telle mesure inique sera en ma possession.

Le médecin du travail poursuit la lecture du document remis aux Élus.

Dr BRUNET

Concernant les aptitudes, 270 salariés ont été considérés aptes au travail, 78 sont aptes mais avec des restrictions. 276 personnes sont soumises à une surveillance médicale particulière en 2009. Trois inaptitudes au poste ont été prononcées, dont une totale.

9. Information et consultation sur le rapport annuel 2009 et programme prévisionnel 2010

M. KARCHER

L'effectif total de la SEETE ayant servi à l'établissement de ce document est de 448 hommes et 309 femmes, soit 757 collaborateurs (dont 57 étrangers). 175 embauches ont eu lieu, pour 230 départs. 14 équivalents temps plein de GSF travaillent sur le site, et neuf équivalents temps plein pour le CMA et l'hôtellerie, et 3,7 équivalents temps plein pour Score. Des précisions manquent néanmoins dans le document au sujet de la sous-traitance.

En 2009, 78 accidents du travail sont survenus dans l'établissement.

Aucun accident de déplacement, à l'extérieur du site, dans le cadre de l'exercice de travail, n'a eu lieu ces deux dernières années à la SEETE.

Le taux de fréquence en 2009 est de 32,9 (nombre d'accidents avec arrêt divisé par le nombre d'heures travaillées), contre 26,97 en 2008. Le taux de gravité est de 0,71, et correspond au nombre de journées perdues.

Un accident en 2009 a conduit à une incapacité permanente, et aucun accident mortel n'est survenu depuis trois ans. Un accident de trajet a eu lieu l'année dernière, et aucun accident de travail.

Le nombre de soins à l'infirmerie a été de 146 pour le Casino et 106 pour le pôle hôtelier en 2009.

M. Morgavi lit le document remis aux Élus.

M. EL MOUMEM

Quelle est la somme que l'Entreprise a dépensée dans le but d'améliorer les conditions de travail des salariés ?

M. HANNEQUIN

Les sommes sont très éparées, puisqu'elles prennent en compte une partie du salaire des personnes concernées, différents coûts, etc. ; ainsi, établir un total serait difficile. Aucune comptabilité analytique n'est effectuée à ce sujet.

M. KARCHER

Par exemple, le Tito, au Casino, représente une dépense de 500 milliers d'euros, et améliore les conditions de travail des salariés.

M. EL MOUMEM

Cet appareil n'a pas pour seule finalité d'améliorer les conditions de travail, bien qu'y participant effectivement.

M. KARCHER

Le progiciel de vente à la VDI participe également à cet objectif.

M. EL MOUMEM

Je n'ose pas un instant croire qu'il ne soit pas possible de consolider les dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'Entreprise.

M. Morgavi poursuit sa présentation.

M. MORGAVIE

En 2009, 26 personnes ont été formées aux moyens de secours (extincteurs).

M. EL MOUMEM

Ce nombre est faible.

M. KARCHER

Je vous le confirme.

M. MORGAVI

Un devis a été présenté à la Direction financière de l'Entreprise afin de prémunir un local des risques d'incendie. Son coût important a valu un refus de la part de ce service.

M. KARCHER

Quels sont les risques ?

M. EL MOUMEM

C'est un local informatique.

M. KARCHER

Nous prenons donc le risque de perdre des données informatiques.

Apartés.

La séance est suspendue entre 19 heures 15 et 19 heures 28.

M. EL MOUMEM

Durant l'interruption de séance, j'ai demandé au Président de l'instance s'il était possible d'ajourner la réunion et de la reprendre mardi à 15 heures, afin d'alors poursuivre la présentation concernant les actions à mener en 2010.

La séance est suspendue et reprise le mardi 2 février.

M. MORGAVI procède à la lecture du rapport.

M. HANNEQUIN

Nous ne travaillons pas avec des sociétés d'archivage ; concernant les documents de la comptabilité, nous conservons jusqu'à trois années d'ancienneté.

M. MORGAVI poursuit la présentation du rapport.

Il est prévu, pour les esthéticiennes d'acheter des chaussures anti dérapantes, et pour les maîtres nageurs des tongs adaptés. En outre, le plafond est insalubre et dégradé, et il existe des risques de glissades dans le Hammam. L'action « Technique 8 » concernant des risques de heurts pouvant occasionner une fuite de gaz.

M. DELAPLANCHE

Je ne comprends pas, un contrôle a été réalisé ; ce problème n'avait-il pas été repéré ?

M. EL MOUMEN

Où passe exactement la canalisation de gaz ?

M. MORGAVI

Dans l'accès qui permet d'aller au quai de livraison.

M. DELAPLANCHE

La canalisation qui est à l'intérieur est renforcée.

M. MORGAVI

Effectivement, cela a été fait par le service technique.

M. DELAPLANCHE

Concernant portes, il est nécessaire de trouver un système qui permette de ne pas la condamner.

M. EL MOUMEN

Oui, il existe des systèmes de boîtes à clé.

M. DELAPLANCHE

Il est important de protéger l'armoire.

M. MORGAVI poursuit la lecture du rapport.

Il existe un problème de stockage de la peinture et il conviendra d'installer une armoire adaptée ou de déplacer les peintures.

L'action « Technique 12 », concerne un risque de projection et il convient de poser un cartère de protection adapté.

Les fils dans la galerie technique pendent et il conviendra de les enlever.

Les actions « Cuisine 41 » et 43, concerne des marches non protégées. Un garde corps doit être posé mais cela est difficilement réalisable.

M. DELAPLANCHE

Nous avons un contrat de contrôle des machines motorisées, or, nous avons fait installer une table élévatrice qui n'est pas aux normes de sécurité. Cela n'est pas normal.

M. EL MOUMEN

Les équipements ne sont pas livrés avec les protections.

M. MORGAVI poursuit la lecture du rapport en présentant les mesures à réaliser au cours des années à venir.

M. MANGIN

Il serait souhaitable d'installer des hublots sur les portes extérieures du self ; en effet, lorsque l'on arrive du couloir, on ne jamais si quelqu'un est derrière ou non.

M. MORGAVI

Dans ce cas-là, nous devrions équiper 50 portes d'un hublot !

M. EL MOUMEN

Cet endroit est particulier fréquenté ; il existe aussi une porte au niveau de l'accès de l'Hôtel du Lac qu'il serait utile d'équiper d'un hublot. Les panneaux interdits ne sont pas respectés.

M. MORGAVI

D'ordinaire nous n'installons pas de hublots sur les portes « normales ». Il convient de faire une demande à ce sujet.

M. LOGIN

Si cela est possible, cela serait utile.

M. HANNEQUIN

Par ailleurs, la porte de communication entre le pavillon et le couloir représente un danger parce que la photocopieuse se trouve derrière et que les gens stationnent.

Néanmoins, vu l'ensemble des aménagements à mettre en œuvre, il ne sera pas possible de faire de ces installations de hublots, des priorités.

M. LOGIN

Nous proposons des choses et c'est à la Direction de prendre des décisions.

M. MORGAVI poursuit la lecture du rapport.

M. DELAPLANCHE

Il existe des problèmes d'hygiène dans le plafond de la cuisine de l'hôtel du Lac.

M. EL MOUMEN

Effectivement, le plafond est très sale.

Par ailleurs, toutes les plaques du plafond ont été ôtées dans le vestiaire des hommes à l'hôtel du Lac.

Il convient de faire quelque chose pour le secteur plonge de l'hôtel ; la machine à glaçon est collée au mur et il n'existe aucune extraction dans le local dans lequel elle se trouve. Le mur conserve toute la chaleur et l'été la situation est intenable. Il conviendrait d'installer une fenêtre ou de changer la hotte. L'air est saturé d'humidité ; il n'est pas normal que la fenêtre de la plonge ne puisse pas s'ouvrir.

M. MORGAVI

L'action « Administration 43 » concerne la salle informatique du Casino ; l'aménagement a été refusé en raison de son coût ; le devis avait été transmis à la DAF.

M. EL MOUMEN

Monsieur Karcher avait indiqué qu'il était nécessaire de procéder à ces travaux.

M. MORGAVI poursuit la présentation.

M. EL MOUMEN

Avez-vous intégré les plaques dans les vestiaires pour les collègues de l'hôtel du Lac et l'extraction pour les machines à glaçons ainsi que pour la plonge.

M. MORGAVI

Les deux sujets sont liés.

M. EL MOUMEN

Effectivement, ils sont liés. La machine de plonge dégage beaucoup d'humidité.

Mme RUELLAN

La Direction pourrait s'intéresser à ces sujets dans la mesure où cela peut avoir des conséquences sur la santé des salariés.

M. DELAPLANCHE

Cet été la température avait été très élevée, la situation avait été intenable.

M. EL MOUMEN

M. le Duc avait fait condamner la porte parce que certains collègues l'ouvrait pour fumer ; bien sûr, il a été nécessaire d'ouvrir la porte à nouveau parce que sinon la situation à l'intérieur était invivable.

M. HANNEQUIN

Il y a une différence entre ouvrir la porte pour fumer et ouvrir la porte parce que la chaleur est trop élevée à l'intérieur de la pièce.

M. EL MOUMEN

Il convient de faire quelque chose concernant les hottes.

M. LOGIN

Existe-t-il des visites périodiques de contrôle ?

M. MORGAVI

Tout à fait.

M. DELAPLANCHE

Est-ce que la cuisine est maintenant adaptée à la demande, et au nombre de machines qui dégagent de la chaleur ?

M. MORGAVI

Il faut procéder à des mesures de température et voir la ventilation du local.

M. EL MOUMEN

Il est important que la Direction ait pris en compte les points qui ont été soulevés.

M. DELAPLANCHE

L'année dernière, le CHSCT avait, à la suite des visites dans les cuisines, signalé des problèmes ; or, il semble que la situation dans le local poubelle ne soit pas satisfaisante.

Mme RUELLAN

Effectivement, c'est en particulier le cas le samedi à 3 heures du matin.

M. MORGAVI

Il est complexe de faire passer le message qu'il faut plier les cartons.

M. EL MOUMEN

Au sein du pôle hôtellerie, le tri se déroule bien alors que cela ne fonctionne pas au Casino.

M. MORGAVI

Il existe un compacteur ; il faudrait que les salariés plient les cartons, cela a été dit au personnel mais cela n'est pas fait.

M. HANNEQUIN

Il n'est pas possible d'avoir un collaborateur uniquement en charge de cela.

M. EL MOUMEN

Cela existe dans d'autres entreprises ; il convient de prendre en compte les économies que cela permettrait de dégager en termes de traitement de tonnage à l'année. L'Entreprise peut être gagnante.

M. MORGAVI

Monsieur Jablonski dispose des éléments chiffrés sur ce sujet.

M. HANNEQUIN

Je prends note de cela et serais curieux de disposer de ces chiffres.

M. EL MOUMEN

Il est important que le CHSCT fasse un point tous les 3 mois des travaux qui reste à faire ; sinon, il n'est pas possible de suivre cette évolution.

M. HANNEQUIN

Je remercie Daniel Morgavi qui a réalisé un travail important ; je ne doute pas de sa capacité à transmettre un suivi tous les trimestres.

Le CHSCT émet un avis favorable à l'unanimité des présents.

10. Le Comité souhaiterait connaître la suite donnée par l'employeur à la situation de Mr Hafrad abordée le 12 octobre 2009

M. HANNEQUIN

Mr Hafrad est intervenu, lors d'une séance, à laquelle assistait l'Inspecteur du Travail ; deux rendez-vous avaient été organisés et M. Hafrad ne s'y est pas rendu. Il devait être vraisemblablement en arrêt.

Mme RUELLAN

Il était très fragilisé.

M. HANNEQUIN

C'est effectivement, pour cette raison qu'il convenait d'agir en urgence.

M. EL MOUMEN

M. Karcher serait-il prêt à le rencontrer ?

M. HANNEQUIN

Je ne vois pas pourquoi il y serait opposé.

M. EL MOUMEN

Je vais proposer cela au salarié.

M. HANNEQUIN

M. Hafrad a raté deux rendez-vous avec Monsieur Caroff.

11. Le Comité souhaite savoir si le cycle des MAS préconisé par la médecine du travail et mise en place par l'entreprise a été rétabli conformément à l'engagement pris en CHSCT en 2008

M. HANNEQUIN

Le cycle des MAS avait été rétabli puis il s'est délité. Il existe tellement d'échanges de *shift* entre les salariés, que ce cycle ne peut pas tenir.

M. EL MOUMEN

Ce que vous dites est pertinent ; néanmoins, lorsque nous avons évoqué ce sujet avec la Direction, nous avons compris que les changements étaient liés au fait que le cycle n'était pas respecté.

En effet, on nous avait expliqué qu'au MAS il y avait trois semaines de nuit, trois semaines d'après-midi et trois semaines de jours. Cela nous paraissait acceptable du point de vue des conditions de travail. Or, en raison du manque de collaborateurs, la Direction avait indiqué que le cycle avait été arrêté. Les Elus estimaient qu'il était nécessaire de redonner les moyens, à ce service, de remettre le cycle en place ; en effet, il est regrettable de maltraiter ce département, qui constitue le « poumon de l'Entreprise ».

M. HANNEQUIN

Je suis d'accord avec ce que vous dites ; néanmoins, je maintiens que lorsqu'il y a des changements, c'est que [cela convient aux salariés].

Mme RUELLAN

Il convient de rappeler que nous avons eu ce débat parce que cela avait un impact sur le rythme biologique des salariés. Il est important que le rythme soit adapté. Nous avons réussi à obtenir la mise en place de ce cycle et il est regrettable qu'il soit remis en cause. Cela est épuisant d'alterner les horaires de travail parfois dans la même semaine.

M. MANGIN

Des accords de branche prévoient que les horaires doivent être définis en début d'année et affichés. Je ne comprends pas qu'il n'y ait pas de cycles de travail pour les employés.

M. HANNEQUIN

Sur ce sujet, je ne vois d'autre accord de branche que la convention collective. L'accord de branche reprend les dispositions légales en les adaptant à l'activité des Casinos. Puis, l'Entreprise prend le relais, et établit les règles de fonctionnement au regard de ce qui est prévu dans la convention collective et dans le Code du travail. Il conviendrait de regarder ce que précise l'accord RTT. Je ne crois pas que celui-ci traite de l'alternance jour/nuit.

Mme RUELLAN

L'entreprise est-elle habilitée à modifier un cycle sans concertation avec les IRP ?

M. HANNEQUIN

Certains salariés choisissent de travailler soit de nuit, soit de jour.

Mme RUELLAN

Cela signifie-t-il que les salariés décident de leur organisation de travail ?

M. HANNEQUIN

Si cela est possible, je ne vois pas pourquoi nous contraindrions un salarié qui souhaite travailler de nuit, à travailler de jour. Par ailleurs, certains salariés, comme les femmes enceintes peuvent faire valoir leur droit à travailler de jour.

Mme RUELLAN

La Direction ne cesse d'utiliser l'argument des femmes enceintes. Néanmoins, en modifiant ce cycle, vous avez complètement dérégulé le rythme biologique du salarié. On ne peut accepter cela au motif du bon vouloir de quelques-uns. Nous acceptons les changements mais si le cycle n'est pas modifié.

M. HANNEQUIN

Si des changements interviennent tous les mois, il est très difficile de maintenir le cycle. L'objectif est que le salarié soit le moins perturbé.

M. BELAKHDA

C'est pour cela qu'il y a une préconisation de la Médecine du travail sur le sujet.

M. HANNEQUIN

Je suis pleinement conscient du fait que la rupture d'un rythme peut être préjudiciable pour les salariés.

M. EL MOUMEN

Il existe un cycle en salle de jeux, mais il arrive que les salariés puissent partir plus tôt et cela est très bien perçu par les salariés. C'est une gestion intelligente des ressources humaines.

M. HANNEQUIN

Le cycle de trois semaines est très différent de l'alternance qu'il y a en Salle de jeux ; or, il peut exister des ruptures de rythme dans une même semaine.

M. MANGIN

Le côté positif est de permettre de finir sur une après-midi afin de se reposer davantage.

M. HANNEQUIN

Chaque organisation a des côtés positifs.

M. EL MOUMEN

Je ne vois pas les côtés positifs de l'organisation des machines à sous. Vous ne pouvez pas comparer les deux organisations du travail. Aux machines à sous, certaines personnes ont fini vers 21 heures et ont repris le lendemain à 9 heures du matin.

Le dispositif en salle de jeu permet de favoriser la récupération des salariés.

Je remarque que cela fait deux ans que nous nous évoquons cette question sans réussir à apporter une réponse satisfaisante ; il est regrettable que la Direction ne souhaite pas agir sur ce sujet au prétexte de l'absentéisme.

M. HANNEQUIN

Vous tirez vos propres conclusions ; néanmoins, je vois un décalage entre ce que vous dites et les attentes des salariés.

M. MANGIN

Certains salariés disposent d'avantages personnels mais au détriment des autres.

M. HANNEQUIN

Je comprends votre position.

Mme RUELLAN

Un avis du médecin du travail a été rendu.

M. HANNEQUIN

Je n'ai pas besoin de l'avis du médecin du travail sur ce sujet.

Mme RUELLAN

Cela fait deux ans que nous mettons cette question à l'ordre du jour et les débats sont toujours aussi stériles. Des accords d'entreprise doivent être respectés.

M. HANNEQUIN

Certains salariés demandent à ce que l'Entreprise s'adapte à leur nouvelle situation. Par ailleurs, le cycle de travail n'est pas contractuel.

M. MANGIN

Mais l'accord de branche précise que le cycle doit être débattu en début d'année et qu'un calendrier doit être proposé.

M. HANNEQUIN

Je vous invite à me présenter cette stipulation.

M. BELAKHDAR

Aux machines à sous, la majorité des collaborateurs sont jeunes, cela signifie que leur situation pourra à changer à l'avenir. Que prévoyez-vous de faire ?

M. HANNEQUIN

Dans certaines situations, l'employeur ne peut pas accéder aux demandes des salariés qui souhaitent adapter leur organisation du travail.

M. LOGIN

Il ne faut pas régler les problèmes individuels au détriment de la collectivité.

**12. Information et consultation sur la création du service voiturier payant,
nouvelle organisation de ce département, nomination d'un responsable**

M. HANNEQUIN

Une note d'information vous a été transmise sur le sujet.

M. EL MOUMEN

Nous avons abordé la question en réunion de préparation et nous disposons de nombreuses questions. Nous vous laisserons le temps nécessaire pour y répondre.

Tout d'abord : quelle incidence aura la modification des horaires sur le contrat de travail et les conditions des salariés ?

M. HANNEQUIN

Je ne vois pas en quoi le contrat de travail sera modifié, puisque l'horaire n'est pas contractuel. Néanmoins, il est vrai que cela modifiera l'horaire du début des *shifts*, il conviendra d'en discuter devant le Comité d'Entreprise.

Le projet prévoit l'arrêt du service voiturier le matin ; le début de *shift* intervient juste avant l'arrivée des clients en salles de jeux. Il sera possible de réaffecter davantage de ressources en soirée ; alors qu'il y avait deux voituriers à certains moments, il est prévu d'en mettre trois à disposition. Cela permettra d'augmenter le confort des salariés.

Mme RUELLAN

Il y avait des salariés qui travaillaient uniquement de jour et qui désormais devront travailler de nuit ; cela ne me semble pas de nature à améliorer le confort des salariés.

M. HANNEQUIN

J'ai rencontré les salariés concernés.

M. DAFTE

Un de mes collègues ne souhaite pas travailler de nuit.

M. HANNEQUIN

Nous trouverons une solution avec lui. Cela apportera, pour le reste de l'équipe, une forme de confort dans le travail.

M. DAFTE

Désormais, au lieu de travailler, sur ma dernière journée de travail, entre 16 heures et 20 heures 30, je travaillerai entre 14 heures et 22 heures 45. Je ne vois pas ce que cela m'apportera en termes de confort.

M. EL MOUMEN

Par ailleurs, comment les voituriers ont-ils été informés de leur nouveau planning ?

M. HANNEQUIN

Les nouveaux plannings ont fait l'objet de discussions en réunion plénière avec les intéressés ; nous avons présenté le document au mois de décembre.

M. EL MOUMEN

Quels seront les modalités et délais de prévenance d'attribution d'horaires ainsi que le régime de modification éventuelle de planning ?

M. HANNEQUIN

Il s'agit des délais de prévenance qui sont prévus pour n'importe quel autre planning. Les plannings sont réalisés d'un mois sur l'autre. Par ailleurs, je ne souhaite pas parler de salaire avant que la nouvelle activité ait été acceptée.

M. DAFTE

Il est normal que les salariés sachent combien ils vont gagner avant de signer un contrat !

M. HANNEQUIN

Il convient déjà de présenter l'activité.

Mme RUELLAN

Le fait de proposer un service payant devrait avoir un impact sur les résultats de l'Entreprise, et sur la rémunération des salariés.

M. HANNEQUIN

Nous pourrions parler des rémunérations si vous le souhaitez, mais finissons d'abord la question des horaires.

M. EL MOUMEN

Vous indiquez que les délais de prévenance et d'attribution des horaires n'ont pas changé, or, je dispose de deux plannings de M. Chapeau qui datent du 18 janvier et du 29 janvier pour le 1^{er} février.

M. HANNEQUIN

Il était prévu de procéder à des ajustements qui n'ont pas été mis en œuvre.

M. DAFTE

La Direction avait proposé de commencer à 14 heures 45, mais la loi ne prévoit pas cela.

M. HANNEQUIN

Je ne dispose pas de la même version. Deux collaborateurs se sont présentés à 14 heures 45 et ont rencontré M. Chapeau. Les anciens horaires sont toujours valides.

M. EL MOUMEN

Pouvez-vous nous communiquer le plan d'implantation des caméras, déjà en place, qui couvrent la zone où travaillent les voituriers ?

M. HANNEQUIN

Je n'en dispose pas. Nous en mettrons une au dessus de la caisse, comme c'est le cas dans les autres caisses. Je pourrai vous transmettre le plan.

M. EL MOUMEN

Pourquoi un micro a-t-il été installé ?

M. HANNEQUIN

Je l'ignore ; c'est le cas dans toutes les caisses et il s'agit d'une obligation légale.

M. EL MOUMEN

Les images seront-elles enregistrées ? Combien de temps seront-elles conservées ?

M. HANNEQUIN

Effectivement, les images seront enregistrées.

M. KARCHER

Elles seront conservées, conformément à la loi, pendant une période de 28 jours.

M. EL MOUMEN

Avez-vous procédé à une déclaration à la CNIL pour l'enregistrement d'images et de son ?

M. HANNEQUIN

Nous procédons à cela systématiquement.

M. EL MOUMEN

Cela a-t-il été indiqué aux salariés ?

M. HANNEQUIN

Nous en avons discuté en réunion.

M. DAFTE

Rien de cela ne nous a été dit.

M. HANNEQUIN

Vous disposez du document depuis le mois de décembre.

M. DAFTE

Par ailleurs, nous avons abordé la question des salaires sur laquelle les collègues n'étaient pas d'accord.

M. EL MOUMEN

Avez-vous évalué l'impact de la perte du pourboire qui impliquerait de rendre le service payant ?

M. HANNEQUIN

Il n'existe que des estimations. Les prix sont liés à ce que propose Vinci. Nous avons abordé ce sujet. Concernant les pourboires, la position de la Direction diverge de celle des Elus. Il est prévu que les porteurs de Carte Noire ne paient pas ce service. Il conviendra de favoriser ces publics. Nous estimons que le pourcentage de clients qui ne paieront pas le service représentera 70 % ; néanmoins, nous avons réduit ce pourcentage dans le projet.

M. KARCHER

Je comprends, bien évidemment, les inquiétudes que vous exprimez sur la répercussion du nouveau dispositif sur les pourboires.

Néanmoins, les Cartes noires vont continuer à bénéficier de la gratuité du service. A la mi-mars, nous changerons les conditions d'accès au Casino pour les porteurs de Cartes Silver, il s'agit des personnes qui font 30 entrées par an et qui ne paient pas l'accès. En effet, on en dénombre aujourd'hui 4000 aujourd'hui contre 1000 il y a deux ans. Nous avons décidé de revenir sur ce système ; ainsi la Carte Grise ne permettra plus la gratuité d'accès au Casino d'Enghien, et nous avons choisi 1000 personnes sur les 4000 personnes. Par ailleurs, nous prévoyons d'augmenter le prix à l'entrée. Nous devons donc donner un meilleur service, à la meilleure des clientèles. Ainsi, les

porteurs de Cartes Silver bénéficieront peut-être d'un accès gratuit au service
voiturier.

Mme RUELLAN

Il s'agit d'une stratégie marketing qui pourra évoluer ; on ne peut pas dire qu'il s'agit d'une garantie pour les salariés. Il n'y a pas longtemps, l'Inspecteur du Travail est intervenu. Nous rencontrons une situation très grave où les salariés se faisaient « racketter » leurs pourboires. Nous avons dû régler ce grave problème social. Nous sommes parvenus à trouver un système qui pouvait être équitable et convenir à tous et cela n'a pas été facile.

La Direction a été obligée d'ouvrir des négociations sur les pourboires à l'entrée.

M. HANNEQUIN

Il s'agissait de mettre en œuvre le dispositif demandé par l'Inspecteur du Travail. Comme je vous l'avais indiqué, la centralisation impliquait que les pourboires étaient soumis à cotisations et à impôt sur le revenu.

M. EL MOUMEN

Vous pouvez donc chiffrer le montant des pourboires collectés.

M. HANNEQUIN

Tout à fait. Par ailleurs, nous pouvons trouver une voie de sortie qui convienne à la Direction comme aux salariés. Le seul moyen de rétablir l'équilibre est de rendre le parking payant ; nous sommes arrivés au terme des discussions concernant la question salariale.

M. EL MOUMEN

Nous comprenons que vous essayiez de trouver des sources afin d'augmenter le chiffre d'affaires de l'Entreprise ; néanmoins, je ne dispose d'aucune projection sur la perte des pourboires dans ce service. Il existe des problèmes qui ne sont pas réglés en particulier concernant la formation ; nous vous adresserons un certain nombre de questions sur ces points.

M. HANNEQUIN

Vous pouvez me poser les questions que vous souhaitez en réunion ; cela fait plus de 15 jours que vous disposez du document.

M. EL MOUMEN

Plus vous présentez le projet, plus de nouvelles questions apparaissent.

M. HANNEQUIN

Je vous invite à me poser les questions que vous souhaitez en réunion.

M. EL MOUMEN

Par ailleurs, vous avez indiqué que vous étiez en discussion avec les salariés ; vous avez dû faire des propositions et nous souhaiterions revenir sur cela et sur les estimations que vous avez réalisées sur la perte de pourboires pour les salariés.

M. HANNEQUIN

Cette estimation est liée à la qualité de la clientèle concernée ; ainsi, les porteurs de Carte Noire ne payaient pas auparavant, et ne paieront pas demain. Dans ces conditions, il n'y a pas de raisons pour qu'ils arrêtent de donner des pourboires.

M. EL MOUMEN

Vous pouvez nous communiquer vos estimations sur le sujet.

M. HANNEQUIN

Nous ne pourrions pas avancer si vous attendez que nous vous communiquions une estimation des pourboires, à partir de laquelle vous pourrez vous-mêmes calculer votre propre estimation.

Mme RUELLAN

Le pourboire constitue une motivation centrale pour les salariés.

M. HANNEQUIN

Tout au long de ces réunions, il a été demandé de compenser une perte qui n'avait été estimée par personne. Or, le pourboire ne constitue pas un mode de rémunération.

M. DAFTE

Vous avez indiqué que les voituriers perdraient l'équivalent de 50 % de leur pourboire.

M. HANNEQUIN

Je ne crois pas avoir dit cela.

M. DAFTE

Nous avons demandé si l'Entreprise pouvait réviser la rémunération si les voituriers perdaient plus de 50 % de leur pourboire. Vous avez répondu que vous ne pouviez pas nous confirmer cela mais vous avez indiqué que vous organiseriez une réunion avant la fin de l'année. Elle a eu lieu le 14 janvier et vous avez indiqué que, même avec la décentralisation du pourboire, il n'est plus possible de faire quoi que soit. Nous ne comprenons pas cela ; dans les autres hôtels, les 8 euros que paient les clients pour le service voiturier, sont entièrement au bénéfice des salariés.

M. HANNEQUIN

Je vous propose de répondre aux questions que vous m'aurez transmises, lors de la réunion du 9 février.

M. EL MOUMEN

Je souhaiterais que nous procédions à deux votes ; tout d'abord, M. Chapeau a envoyé des messages informant l'ensemble de l'Entreprise des nouveaux horaires, avant la consultation des instances.

M. HANNEQUIN

Concernant, les estimations, je suis incapable de vous dire quelle sera la perte.

M. EL MOUMEN

Nous demandons à la Direction de nous présenter une estimation. Nous regrettons que M. Chapeau ait communiqué sur la nouvelle organisation. Il s'agit d'une entrave au bon fonctionnement du CHSCT.

Le CHSCT émet un avis favorable, sur la question de l'entrave, à l'unanimité des quatre Elus présents.

M. EL MOUMEN

Par ailleurs, il reste de nombreuses questions en suspens et il convient de préciser certains aspects. Nous ne pouvons pas émettre un avis sur un projet qui impliquerait la perte de 50 % du montant des pourboires pour des salariés.

Mme RUELLAN

Ce projet risque d'entraîner des dysfonctionnements dans l'organisation de ce service.

M. EL MOUMEN

Vous comptiez mettre en place ce projet le 1^{er} février 2010, alors que vous aviez prévu de prévenir les clients un mois avant.

Nous allons procéder au vote d'un mandat pour agir en justice afin de faire juger l'irrégularité de la procédure d'information et consultation du CHSCT sur le projet de service des portiers voituriers et de solliciter sa suspension dans l'attente de sa régularisation.

Il nous paraît important de rappeler que le coût de la location du parking ne représente pas une somme substantielle. Il n'est pas normal de se retrouver dans la même situation que les salariés du Baccara. Il est important que les salariés puissent suivre les évolutions de l'Entreprise. La Direction pourrait s'engager pour maintenir la rémunération des salariés.

Les Elus procèdent au vote pour un mandat pour agir en justice par rapport au non respect de la consultation du CHSCT.

*Le CHSCT émet un avis favorable à l'unanimité des 6 élus présents.
La séance est suspendue entre 18 heures 23 et 19 heures 13*

M. EL MOUMEN

Qui est le responsable du service voiturier ?

M. HANNEQUIN

Pour l'instant, il est mis une pause à ce projet ; nous nommerons un responsable et un adjoint. Il s'agira de promotion interne.

13.Procédure de concertation sur la mise en place des bons de délégation au sein de la SEETE

M. HANNEQUIN

C'est la première fois que nous abordons la question en CHSCT.

M. MANGIN

En tant que représentant syndical et je n'ai droit à aucune heure de délégation par an.

Mme RUELLAN

Les représentants syndicaux au CHSCT au droit à 10 heures par an.

M. HANNEQUIN

Les Elus ont dû recevoir la nouvelle documentation. Depuis le mois de décembre, la Direction s'est rapprochée des différentes instances représentatives du personnel. Le projet de mise en place des bons de délégation a été présenté ; les remarques de certains d'entre vous ont permis d'amender le projet sur les points suivants : le formulaire de bons de délégation et la question des référents.

M. EL MOUMEN

Le troisième point concernait la procédure en cas de refus de signature.

Je souhaiterais revenir sur trois points ; les missions suivantes ne sont pas comprises dans le crédit d'heures des Elus du CHSCT : l'inscription et l'enquête pour danger grave et imminent, les enquêtes suite à accidents du travail et les inspections avec l'employeur.

M. HANNEQUIN

Je ne vois pas pourquoi la procédure devrait changer ; par ailleurs, concernant la formation, nous nous interrogeons sur le fait que certains responsables pouvaient être sensibilisés sur cette question. Lorsque le représentant du personnel prend ses heures de délégation, il n'y a pas lieu de le lui refuser. J'inscrirai les points soulevés par M. El Moumem.

M. MANGIN

Les modalités d'utilisation de ces heures de délégation, ne rentrent pas dans le cadre d'un mandat prudhommal ?

M. HANNEQUIN

Effectivement, il s'agit de sujets différents. Cela ne posera pas de problème si la Direction est prévenue suffisamment à l'avance.

Mme RUELLAN

En tant que représentante syndicale CGT, j'ai pu assister à toutes les réunions organisées sur ce sujet. L'ensemble des organisations syndicales ont indiqué leur opposition à ce dispositif. J'ai fait part du refus de la CGT d'adhérer, sur le principe, à la mise en place de ces bons de délégation ; en effet, il est étonnant d'insister sur ce dispositif alors qu'il existe de très nombreux problèmes qui n'ont pas été réglés à la SEETE. L'Entreprise impose un dispositif et nous considérons qu'il s'agit d'une forme de surveillance.

Je ne pense pas que cela fonctionnera normalement, dans la mesure où deux organisations syndicales ont indiqué que leurs représentants ne rempliront jamais ses bons. Ainsi, la Direction a été contrainte de proposer d'une modification en prévoyant que ce soit le responsable qui remplisse ces bons.

M. HANNEQUIN

Dans le cas d'un représentant qui refuserait de remplir le bon, je me rapprocherais de lui et lui demanderais si nous devons considérer que son absence à son poste constituait un abandon de poste ou l'exercice de son mandat.

M. EL MOUMEN

Par ailleurs, la question du droit de retrait d'un salarié n'est pas abordée dans le document.

M. HANNEQUIN

Cela concerne tous les salariés ; nous n'allons pas compter le droit de retrait comme heures de délégation.

M. EL MOUMEN

Non, mais un Elu peut être mobilisé pour traiter ce type de question.

Mme RUELLAN

Le fait de disposer deux formulaires différents constitue une incitation, pour les représentants, à ne pas remplir ces bons.

M. HANNEQUIN

Le système fonctionne très bien en salle de jeux. Dans la majorité des cas, les Elus ont le temps de signer un tel bon.

M. MANGIN

Il serait grave que les chefs de service interdisent de partir à des représentants syndicaux.

M. HANNEQUIN

Nous mettons en place une formation d'accompagnement avec ces bons de délégation. Hormis des cas isolés et jusqu'à présent, il n'y a pas eu de problèmes graves de refus des chefs de service.

Mme RUELLAN

Nous vous avons fait part de dysfonctionnements dans certains services.

M. HANNEQUIN

Certes, mais cela reste marginal ; il est rare qu'il y ait une obstruction d'un chef de service.

Mme RUELLAN

Par ailleurs, je souhaiterais savoir quelle est la légitimité de ce document.

M. HANNEQUIN

Le document aura la légitimité que nous lui donnerons.

M. HANNEQUIN

Les Elus souhaitent-ils émettre un avis sur ce document ?

Les Elus font part de leur volonté de ne pas voter.

Mme RUELLAN

J'avais demandé quelle est était l'autorité de la responsable du théâtre dans la mesure où elle n'est pas salariée de la SEETE.

M. HANNEQUIN

Même si cette collaboratrice dispose d'un contrat Siège, elle encadre des salariés de la SEETE ; juridiquement, elle a donc toute autorité.

14.information et consultation sur la présence de Monsieur Jérôme Charaoui, Directeur commercial, pour le point 15 de l'ordre du jour

M. Karcher procède au vote : l'assemblée s'exprime de façon unanimement favorable à la présence de monsieur Charoui en séance.

15.Suite à la réorganisation du service commercial, le Comité souhaite inviter Mr Jérôme Charaoui, Directeur commercial, afin d'évoquer les nouvelles conditions de travail de ce service

M. EL MOUMEM

Monsieur Charaoui, le CHSCT vous remercie de votre présence, afin d'évoquer avec vous les différents aménagements qui ont été faits au sein du service commercial dont vous avez désormais la charge.

M. CHARAOUI

Je suis responsable du commerce de la SEETE depuis cinq mois. Tout le monde connaît la situation financière de l'Entreprise, en baisse de 20 % en hôtellerie. Mon propre service fait face à une baisse de 40 % de son chiffre d'affaires. Nous avons donc l'obligation de mener des actions plus réactives, plus offensives et plus proactives. Nous avons par ailleurs supprimé les cloisons afin que le travail soit effectué en une plus grande proximité.

Mme RUELLAN

Pour une bonne compréhension de ce Comité, quelles étaient les fonctions principales des quatre personnes du service commercial ?

M. CHARAOUI

Leur mission demeure le développement du chiffre d'affaires, la promotion des services et produits de l'Entreprise, essentiellement auprès des groupes et séminaires, ainsi que l'accueil des clients.

M. EL MOUMEM

Le déplacement des bureaux, sans réelle information préalable, a été mal vécu par les salariés concernés. Je vous rappelle que par exemple le Comité d'Entreprise avait constitué un délit d'entrave, puisque le déménagement n'avait pas donné lieu à une information et consultation.

M. CHARAOUI

Le planning de travail de l'équipe n'a pas été modifié.

M. EL MOUMEM

N'avez-vous pas exigé que votre personnel demeure au service commercial tous les jours jusqu'à 18 heures 30, du lundi au vendredi ?

M. CHARAOUI

Nous avons déjà une importante équipe commerciale.

M. EL MOUMEM

Ces salariés travaillaient en tant que commerciaux opérationnels.

M. CHARAOUI

Ils ont toujours cette fonction, leur métier demeure exactement le même.

M. KARCHER

Je ne comprends pas l'objet des débats. Relayez-vous une demande personnelle d'un collaborateur ?

Mme RUELLAN

Pas du tout.

M. EL MOUMEM

Cette demande est générale.

Mme RUELLAN

Par ailleurs, si les Instances représentatives du personnel avaient été consultées dans le cadre de ce déménagement, ce débat ne se tiendrait pas présentement. L'opération a été brutale. Au-delà des horaires de travail, les fonctions des salariés ont changé, et ces personnels le vivent mal. Certaines directives semblent imposées maladroitement.

M. KARCHER

Évoquez-vous un cas particulier ou général ?

M. CHARAOUI

Soyez plus précis.

M. EL MOUMEM

Vous avez dit à votre équipe « je ne vais pas traîner une équipe de boulets pendant un an ».

M. CHARAOUI

Je n'ai jamais dit cela.

M. EL MOUMEM

Les salariés nous ont signalé ces propos, c'est pour cette raison que nous avons souhaité vous rencontrer.

M. CHARAOUI

Par ailleurs, mon contrat est à durée indéterminée, et non pas d'un an : je n'aurais pas donc pu prononcer les propos que vous rapportez. J'ai hérité d'une situation économique que tout le monde connaît, et d'une équipe que je n'ai pas choisie. Ces personnes peuvent certes m'apprécier ou non.

Par ailleurs, le travail de commercial ne consiste pas à prendre des cafés ou à déjeuner avec des clients, cela doit être rappelé. Nous devons entrer dans des comptes, les développer, détecter des demandes et y répondre.

Je n'ai en rien modifié les conditions de travail de mon équipe, sauf à les installer face au lac, dans des bureaux de 120 m². Leur métier demeure exactement le même.

M. EL MOUMEM

Niez-vous que les personnels commerciaux effectuent désormais un travail relevant de la comptabilité ?

M. CHARAOUI

Nous travaillons parfois sur des dossiers de 200 000 euros. Les commerciaux doivent être à même de valider des factures.

M. HANNEQUIN

La validation des factures est effectivement une tâche essentielle de leur travail.

Mme RUELLAN

Notre rôle est d'essayer de comprendre pour quelle raison la nouvelle organisation ne satisfait pas certains salariés et pourquoi ils ne se sentent plus à l'aise dans ce service, et pour quelle raison les relations ne sont pas optimales avec vous.

M. CHARAOUI

Nous devons donc les auditionner pour répondre à cette question.

M. MANGIN

Cette réorganisation a-t-elle été mise en place avec l'accord des salariés de cette équipe ?

M. CHARAOUI

J'ai hérité d'une équipe qui effectue le même travail qu'hier. La seule différence concerne le lieu où il est exercé.

M. EL MOUMEM

L'orientation des clients, le fléchage du parcours fait-il partie des fonctions de votre équipe ?

M. CHARAOUI

Tel est en effet le rôle du commercial.

M. KARCHER

Cela est effectué par exemple pour les tournois de poker.

M. HANNEQUIN

Le fléchage contribue en effet à l'accueil des clients.

Mme RUELLAN

Le débat ne concerne pas ce qu'il convient de mettre en place pour une bonne réussite commerciale (nous n'avons pas de compétence en la matière), mais de souligner que les changements dans les tâches, les fonctions et les conditions de travail auraient dû être débattues en amont avec les Instances représentatives du personnel. Certains salariés sont en détresse, et viennent voir les Élus pour leur faire part de leurs difficultés.

M. CHARAOUI

Je ne savais pas que j'étais à la tête d'une équipe en détresse.

M. KARCHER

Vous n'êtes pas encore habitué à la dialectique qui est d'usage en CHSCT ou en CE monsieur Charoui.

M. EL MOUMEM

Vous avez raison d'insister sur les mots monsieur le Président, notamment par rapport aux propos que nous avons rapporté plus tôt.

M. HANNEQUIN

Le sentiment que vous rapportez ne transparaît pas dans les entretiens annuels qui sont menés auprès de cette équipe.

Mme RUELLAN

Pour quelle raison avez-vous autant de difficulté à entendre que des salariés ne se sentent pas bien dans leur travail ?

M. HANNEQUIN

Je comprends en effet difficilement votre systématisation.

Mme RUELLAN

Des changements ont eu lieu dans ce service, les représentants du personnel n'ont pas été associés à ces modifications, la Direction n'a pas à faire semblant d'être surprise aujourd'hui que nous lui fassions part des griefs de salariés.

M. CHARAOUI

J'avoue être surpris de vos questions et de vos remarques.

M. KARCHER

Connaissez-vous beaucoup d'entreprises comme la nôtre ?

M. EL MOUMEM

En effet, les entreprises qui procèdent à 35 ruptures conventionnelles sont peu nombreuses, de même qu'une Direction qui invite les salariés mécontents à quitter la SEETE. Nous voulons aujourd'hui attirer votre attention sur la manière dont l'on s'adresse à ses collaborateurs ; je ne peux pas un instant croire que l'équipe ne fait face à aucune difficulté. Nous sommes choqués de certains propos violents.

M. CHARAOUI

Nous aurons toujours des problèmes et des personnes mécontentes.

Par ailleurs, je n'ai pas de leçon à recevoir quant au management de mon équipe, dont aucun membre n'est par ailleurs démissionnaire. La réticence au changement est au demeurant un réflexe humain et naturel. Ma mission ne consiste aucunement à faire partir des salariés de l'Entreprise, mais de conserver et fédérer une équipe, que leurs membres s'épanouissent et que le chiffre d'affaires augmente.

Mme RUELLAN

Nous faisons face à deux discours complètement différents, et les points de vue sont diablement opposés. Les salariés ont pourtant clairement constaté que des fonctions leur ont été rajoutées. Des fiches de poste sont-elles disponibles afin de permettre aux Élus d'avoir une meilleure vision des fonctions exercées par les salariés de cette équipe ?

M. EL MOUMEM

Le personnel commercial nous dit produire désormais des factures.

M. CHARAOUI

Les commerciaux valident les factures et peuvent participer à leur élaboration. Néanmoins, le logiciel de facturation n'est pas installé sur leur poste de travail. Ainsi, cette tâche est menée en collaboration avec le service comptable.

M. EL MOUMEM

Ces personnes effectuaient-elles ce travail auparavant ?

M. CHARAOUI

Je l'espère.

Mme RUELLAN

Le fonctionnement de ce service dans le passé n'était pas celui que vous décrivez.

M. HANNEQUIN

Hormis le déménagement, un réel écart d'appréciation a lieu entre l'ancien et le nouveau travail effectué par les membres de cette équipe.

Par ailleurs, le fléchage des clients (tâche qui n'a certes pas une grande valeur ajoutée) ne me semble incompatible avec le métier du commercial.

Mme RUELLAN

Les Élus ont déjà grand mal à faire part de leurs griefs, je vous invite donc à vous mettre à la place des salariés, qui n'osent souvent pas faire part de leurs remarques à leur manager.

M. CHARAOUI

Nous sommes en démocratie, chacun est libre de s'exprimer.

M. EL MOUMEM

Vos propos témoignent d'une grande ignorance du fonctionnement de l'Entreprise, ou d'une certaine ironie.

M. CHARAOUI

Comment pouvez-vous avancer que j'aurais pu tenir les propos que vous m'avez attribué ?

Mme RUELLAN

Voulez-vous que nous présentions des attestations ?

M. EL MOUMEM

Vous avez par ailleurs reçu individuellement vos collaborateurs.

M. CHARAOUI

J'ai le droit de recevoir mes équipes.

M. EL MOUMEM

Vous savez fort bien que nous ne nous permettrions pas d'interpeller un membre de la Direction, et de l'inviter en séance du CHSCT, sans avoir pris soin de vérifier préalablement que les propos que nous lui prêtons ont bien été tenus. Les délits d'entrave s'accumulent. Tant que l'Inspecteur du travail n'aura pas saisi le procureur de la république pour condamner l'Entreprise, de telles pratiques se poursuivront.

M. HANNEQUIN

Malheureusement, bien trop souvent, les personnes dont vous parlez sont moins nombreuses que vous tentez de nous le faire croire.

M. EL MOUMEM

Dans ce cas, pour quelle raison avez-vous refusé que des salariés soient présents en séance du CHSCT, alors que vous considérez que ce que nous avançons n'est pas suffisamment précis ?

M. KARCHER

Vous avez toujours recouru aux mêmes procédés : d'un cas particulier, vous faites une généralité.

M. HANNEQUIN

Selon vous, l'ensemble du service est en détresse. Je ne peux y croire.

M. EL MOUMEM

Je n'ai jamais avancé que l'ensemble du service le vivait ainsi.

Mme RUELLAN

Des salariés nous ont sollicités depuis l'arrivée du nouveau directeur commercial. Des fonctions ont changé. Nous demandons la fourniture des informations nous permettant de comparer les nouvelles et les anciennes fonctions, afin de pouvoir débattre à la lumière d'éléments concrets. En effet, nous n'avons que les informations que les salariés nous ont transmises.

M. HANNEQUIN

Nous avons certes un écart d'appréciation au sujet de ces changements de fonction.

M. MANGIN

Je suis néanmoins surpris que le directeur commercial découvre aujourd'hui que certains de ses collaborateurs sont mécontents. Les entretiens d'évaluation ne semblent pas avoir mis en lumière ces griefs. Un manque de communication semble

avoir lieu entre monsieur Charaoui et son équipe. Le CHSCT est ici dans son rôle en relayant le mal-être des salariés.

M. CHARAOUI

Les entretiens d'évaluation font ressortir des éléments positifs et négatifs, des acquis, des voies d'amélioration.

Mme RUELLAN

Vous ne semblez pas vouloir entendre que votre façon de vous exprimer, quelque peu autoritaire, devant certains collaborateurs, est mal ressentie. Nous voulons que la situation s'apaise dans cette équipe.

M. CHARAOUI

Je veux bien vous croire madame, mais je ne pense pas être un tyran. Certes, mon management est différent de mon prédécesseur, et cette équipe ne saurait être une bande de copines.

Mme RUELLAN

Pour quelles raisons les appelez-vous alors « les filles », verbalement ou au sein de vos courriels à leur adresse ?

M. CHARAOUI

Effectivement, puisque je suis un homme, la relation est nécessairement différente. Mon prédécesseur était une femme, qui est restée 13 ans dans l'entreprise.

Mme RUELLAN

Les salariés ont été perturbés de ce changement.

M. CHARAOUI

C'est bien normal, et même, je me félicite que l'équipe soit perturbée, ce qui montre que les salariés réagissent.

Mme RUELLAN

Notre rôle consiste à alerter la Direction des dysfonctionnements et des risques psychosociaux, et de contribuer à résoudre les problèmes qui ont lieu dans l'Entreprise, même si en effet, certains propos ne sont pas agréables à entendre.

16. Le Comité attire une nouvelle fois l'attention de l'employeur sur la température des locaux de travail, des zones de circulation et des vestiaires à l'hôtel du Lac

M. EL MOUMEN

Est-il possible d'installer quatre radiateurs : un dans le vestiaire des hommes, un dans le vestiaire des femmes et deux dans le couloir ?

M. HANNEQUIN

Je prends note de cette question.

M. EL MOUMEN

Par ailleurs, prévoyez-vous d'organiser une autre réunion avec le CHSCT concernant les portiers voituriers ?

M. HANNEQUIN

Je suis prêt à en discuter le 9 [février].

M. EL MOUMEN

Vous n'aurez pas le temps de nous donner les éléments concernant les pourboires. Je suis prêt à déposer une demande de réunion extraordinaire sur le sujet.

17. Inspection

Point non traité.

18. Le Comité souhaite confier l'élaboration d'un questionnaire anonyme à la Commission nommée le 30 novembre dernier à destination de tous les salariés de l'entreprise afin d'avoir un aperçu de l'ambiance au sein de la SEETE

Mlle LOTTIN

Je vous transmets un exemplaire de questionnaire sur lequel nous avons commencé à travailler.

M. HANNEQUIN

Ce questionnaire me semble trop long pour que les salariés répondent. Nous avons lancé, au niveau du Groupe Barrière, un observatoire social ; pour un questionnaire comprenant 20 questions, dans certains endroits, nous ne sommes parvenus qu'à un pourcentage de réponse de 35 %. Les collaborateurs ont indiqué que le nombre de questions était trop élevé.

Il conviendrait d'articuler votre démarche avec celle mise en œuvre au niveau du Groupe.

Mme RUELLAN

Si vous avez souhaité mener une étude sur les risques psycho-sociaux au travail, c'est aussi grâce à la mobilisation des Elus qui ont attiré votre attention sur ces points. Une commission a dû être créée sur le sujet.

M. HANNEQUIN

Je souhaite vous mettre en garde afin que le travail qui va être menée au niveau du Groupe ne soit pas perturbé par d'autres actions.

M. EL MOUMEM

Il me semble important que le CHSCT ne soit pas marginalisé par rapport à la démarche qui va être menée.

M. HANNEQUIN

Effectivement, les instances représentatives du personnel ne seront pas marginalisées.

19. Le Comité sollicite le Président sur l'aide à la diffusion de ce questionnaire auprès des salariés

Point non traité.

20. Divers

M. HANNEQUIN

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, il est prévu de mettre en place une commission de suivi de l'accord concernant les personnes handicapées. Elle se réunira deux fois par an et doit être composée du DRH ou de son remplacement, d'un délégué syndical par organisations syndicales, d'un représentant du CHSCT et du représentant du service Santé au Travail.

La séance est levée à 20 heures 23.

Le Secrétaire

M. EL MOUMEN

25.02.10