

# CASINOS

\*\*\*

## Commission Mixte Paritaire

Mercredi 4 avril 2012

### Sommaire

Adoption des minutes de la séance précédente .....	1
Avenant à l'accord sur les médailles du travail .....	2
Point sur la CP Santé et sur la mutuelle avec GPS.....	3
Calendrier de la négociation sur les salaires à venir.....	6
Article 25 sur la période d'essai .....	14
Relecture des accords triennaux : Seniors, GPEC, égalité professionnelle.....	22
Préparation du rapport de branche.....	25
Prime de panier.....	36
Questions diverses.....	40

---

*La séance est ouverte à 9 heures 40 sous la présidence de Madame Couhert.*

**Mme la PRESIDENTE.**- J'ouvre la séance.

#### **ADOPTION DES MINUTES DE LA SEANCE PRECEDENTE**

---

**Mme la PRESIDENTE.**- Y a-t-il des remarques ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Les initiales de mon organisation sont CFTC et non CFCT.

**Mme la PRESIDENTE.**- Les minutes sont adoptées à l'unanimité.

**Mme la PRESIDENTE.**- Je donne la parole à la délégation patronale.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On s'est largement exprimé sur l'avenant n° 17 concernant les médailles du travail. A ce jour, on n'a pas trouvé de solution miracle. On envisage toujours, soit une modification, soit une dénonciation.

Toutefois, on a quand même quelques idées que l'on peaufine actuellement, en espérant revenir avec une solution en juin.

**Mme la PRESIDENTE.**- Les organisations de salariés veulent-elles intervenir ? Si tel n'est pas le cas, on reviendra donc sur le sujet en juin.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Logiquement, on devait avoir un projet aujourd'hui, ainsi que la CFTC.

**Mme la PRESIDENTE.**- En effet.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Nous avons largement débattu sur le sujet. Nous avons proposé d'ajouter, à l'intérieur du texte, une reconduction tacite à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012. A priori, cette proposition ne convient pas aux organisations patronales. En l'état, l'avenant serait le même, à part la modification concernant cette reconduction tacite.

**Mme la PRESIDENTE.**- On diffère donc à juin ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je confirme ce que l'on a dit la dernière fois. Le fait d'ajouter le mot « *tacite* » ne change rien à la problématique comptable. Aujourd'hui, on n'est pas venu avec un projet, car ce serait un projet de dénonciation et...

**M. DURAT (CFE-CGC).**- ...ce ne serait donc plus un projet !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On se laisse encore une chance d'aboutir pour pérenniser l'accord.

**M. PICCONE (CFDT).**- Cet avis est-il partagé par les autres organisations patronales ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Oui, concernant la médaille du travail, on est tout à fait d'accord avec Casinos de France.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Au niveau de certains groupes, il serait peut-être intéressant de commencer à réaliser des bilans d'application de la médaille du travail sur l'exercice. Cela permettrait d'alimenter nos prochains débats sur le sujet.

**M. PICCONE (CFDT).**- Si je comprends bien, Monsieur Castaldo, vous êtes également prêt à dénoncer l'accord !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Ne jouons pas sur les mots. Si, un jour, nous voulons dénoncer l'accord pour telle ou telle raison, nous reviendrons vers vous. Pour l'instant, ce n'est pas fait.

**Mme la PRESIDENTE.**- Les autres organisations syndicales sont-elles favorables à la proposition de la CFTC sur un bilan intermédiaire concernant les médailles du travail ?

**M. DURAT (CFE-CGC).**- On est favorable à tout, Madame !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Cela nous semble un peu lourd de questionner tous les salariés à ce sujet. Toutefois, il est possible de remonter via la paye et de passer par les groupes de casinos pour obtenir le volume de médailles du travail. Il y aura déjà le rapport de branche à faire en fin d'année, on ne va pas surcharger la barque.

Nous pourrions revenir vers vous, peut-être en septembre, avec la promotion de janvier, le temps que cela passe dans les payes.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Il y a deux promotions par an, en juillet et en décembre. Si la dénonciation est faite en novembre, la promotion de décembre sera-t-elle prise en compte ? En effet, jusqu'au 31 mai, c'est la promotion de juillet qui est concernée ; au-delà, c'est celle de décembre.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour être tout à fait clair, dans l'immédiat, il n'est pas question de dénonciation. Ce n'est pas à l'ordre du jour.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Aujourd'hui, vous avez besoin d'un avenant déterminé pour évacuer les risques comptables sur 2012. Il serait donc intéressant de faire un bilan d'application des médailles du travail remises aux salariés demandeurs en 2012. Cela permettrait d'avoir un état complet de l'impact sur vos provisions pour l'exercice 2013 et donc de prouver aux DAF que la médaille d'honneur du travail n'est pas un risque d'exercice à exercice.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On vient de dire oui. On fera un bilan d'ici à la fin de l'année. On ne peut pas le faire maintenant, car la commission est en juillet ; on ne pourra le faire qu'à la rentrée.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Très bien.

**Mme la PRESIDENTE.**- Concernant les médailles du travail, lors de la prochaine commission de juin, vous arbitrez sur la poursuite ou non de l'accord signé il y a un an. Quant au bilan, il sera fait à l'occasion de la séance de septembre.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Il serait peut-être intéressant d'ajouter au rapport de branche le bilan d'application des médailles du travail.

**Mme la PRESIDENTE.**- Quand on abordera ce point de l'ordre du jour, on listera les points qui doivent figurer dans ce rapport de branche.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- La problématique comptable semble plutôt concerner les groupes. Sur le principe, il appartient à ceux qui se disent concernés de produire des statistiques sur le montant et le nombre de médailles. Cela ne nous paraît donc pas opportun de l'ajouter au rapport de branche. On verra ce que représentent ces médailles du travail dans le bilan de septembre. S'il s'avère que l'on a des milliers de demandes, alors, il faudra en tirer toutes les conséquences.

**Mme la PRESIDENTE.**- D'autres interventions ?

## **POINT SUR LA CP SANTE ET SUR LA MUTUELLE AVEC GPS**

---

**Mme la PRESIDENTE.**- J'avais compris que quelqu'un devait venir présenter un état, mais finalement, ce sera en juin. Vous avez la parole.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- C'est moi qui vais œuvrer et en expliquer la raison. Je suis le nouveau président de la CPS. J'ai été désigné à l'unanimité en remplacement de M. Dubot (?), qui ne souhaitait plus présider cette honorable assemblée.

Lors de la dernière CPS, nous avons abordé les cinq points à l'ordre du jour.

Concernant le point phare, les comptes de résultat 2011, le groupe Mornay nous a indiqué qu'il était trop tôt pour les donner.

La commission s'est penchée sur la mise en place et le fonctionnement du fonds d'action sociale, selon les axes retenus lors de la CPS de fin 2011. Pour le moment, les partenaires sociaux ont souhaité conserver une seule possibilité d'action, celle liée aux frais de garde d'enfant. Les salariés pourront faire appel au fonds d'action sociale pour faire garder un enfant. Pour cela, une procédure a été définie : la demande sera adressée par le (la) salarié(e) directement auprès de l'institution qui, début avril, doit nous communiquer une adresse postale. L'IPGM fournira un kit de communication afin de diffuser cette information dans les casinos, vraisemblablement par voie d'affichage.

L'IPGM nous a précisé qu'un bilan annuel sur l'action sociale serait communiqué. Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité pouvoir bénéficier également en cours d'année de rapports d'étape réguliers ; ce sera fait.

Concernant son fonds d'action sociale, dont le montant se situe selon les années entre 1 et 2 M€, l'IPGM nous a informés que les axes prioritaires devraient être : l'aide au conjoint survivant ; l'accompagnement du troisième projet de carrière ; les maladies nosocomiales ; la prévention de la santé en entreprise. Ce fonds d'action sociale est un des grands intérêts de l'accord de branche.

Je ne reviens pas sur le compte de résultat. Nous aurons les chiffres de la branche lors de la prochaine CPS du 27 juin.

Nous avons également fait un point sur l'application de l'accord de branche concernant le régime des frais de santé, pour savoir qui cotise et qui ne cotise pas. L'IPGM, mandatée par la branche pour percevoir les cotisations, nous a indiqué que les "non cotisants" seraient « rappelés à l'ordre » par voie de courrier, ainsi que leurs éventuels courtiers.

La commission s'est également penchée sur la question de savoir si nous devons ou non procéder à un nouvel appel d'offres. En effet, l'accord, signé pour trois ans, arrivera à son terme fin 2012. Les partenaires sociaux ont semblé plutôt favorables à cette idée de demander au courtier de la branche de refaire un appel d'offres. Je la soumetts à la CMP.

Quant aux modalités de l'appel d'offres, la commission n'a pas arrêté de décision. Il s'agit de savoir si on relance un appel d'offres avec les mêmes garanties fixées dans l'accord de branche ou si l'on en profite pour améliorer ce qui pourrait l'être. Plusieurs sujets sont évoqués depuis trois ans : l'obligation de cotisation le premier jour du deuxième mois, qui paraissait assez contraignante, en particulier pour les saisonniers ; les couples en entreprise ; les niveaux de prestations, car tout le monde était satisfait, mais en CPM, on pourra peut-être regarder si l'on revoit le niveau de cotisations à la hausse ou à la baisse.

Toute la question est de savoir si le régime est équilibré ou non ; pour le moment, on ne le sait pas. C'est le sujet qui est soumis à la commission mixte : que fait-on, où va-t-on et comment ?

Le groupe Mornay n'a pas été informé de ces pistes de réflexion. Par correction, la CPS en a discuté sans la présence de l'assureur. Ensuite, vient le temps de l'officialisation,

étant donné qu'un pas est franchi aujourd'hui et que les débats sont retranscrits. Si vous en convenez, il faudrait que l'on puisse en discuter.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- À la prochaine CPS, on devra aussi se prononcer sur l'application ou non de la TCA, puisque le groupe Mornay a oublié de consulter les partenaires sur ce point. Un vote des partenaires sociaux est nécessaire pour que la TCA soit applicable en entreprise. Sur la partie socle, normalement, la TCA n'est pas appliquée dans les entreprises. On est tous en train de revoir nos courtiers pour en évaluer l'impact.

Concernant l'appel d'offres, le cabinet GPS nous a mis en garde sur le fait de dénoncer une mutuelle. Certes, cela permet de renégocier quelque chose de mieux, mais on prend aussi le risque de ne pas trouver d'assureur à nos pieds et que le groupe Mornay nous mette dehors. Il faut donc y aller avec la plus grande prudence. L'avis de GPS est de rester sur un régime commun socle avec le même assureur et de voir, avec les adhérents de la branche, comment mettre en place un régime complémentaire en entreprise. Ensuite, l'idée est de faire appel à ce même assureur pour faire baisser la facture globale.

**Mme la PRESIDENTE.**- Merci pour cette présentation. Y a-t-il des remarques ?

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Comment justifient-ils l'augmentation de cette année ? Pour la famille, du jour au lendemain, elle est quasiment de 25 €.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Par le déséquilibre du régime, donc la différence entre les montants cotisés et les montants dépensés, ainsi que par les taxes, etc. L'augmentation dont vous faites état n'est pas celle du régime de branche ; elle concerne un adhérent du syndicat que je représente.

Aujourd'hui, on n'a pas les chiffres de la branche. On ne sait pas si elle est équilibrée ou pas. Ce n'est pas le cas de l'entreprise à laquelle vous devez penser. Sur ce point il s'agit du régime propre à l'entreprise.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- C'est une problématique d'entreprise qui nous est revenue en pleine figure fin décembre. C'est le cas pour mon organisation et, certainement, pour deux ou trois autres. Cela reste une problématique d'entreprise et même si, en comité d'entreprise, certains directeurs généraux ont dit que c'était la faute du régime de branche, comme l'a précisé M. Castaldo, ce n'est absolument pas le cas.

Il est important de le dire, car de nombreux salariés pensent que c'est la faute du régime de branche. C'est tellement facile de rejeter la faute sur quelque chose que l'on ne maîtrise pas et que l'on ne connaît pas !

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Sur le fonds social, avez-vous défini des critères pour la demande des frais de garde d'enfants ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Non. Toutefois, la question s'est posée de savoir s'il fallait en définir. D'après l'IPGM, la définition de critères est compliquée. Elle a plutôt pour habitude de fonctionner à la demande. Le premier qui demande est le premier servi, jusqu'à épuisement des fonds. J'avais évoqué la priorité, par exemple, aux parents isolés. On m'a expliqué que ce n'était pas forcément une bonne idée. Il n'y a donc pas de critères. Il suffit d'avoir des enfants !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Fait-on venir GPS à la prochaine CPM ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- On est favorable à leur venue. Il faudra statuer sur la dénonciation et sur l'appel d'offres. Il serait donc intéressant qu'ils viennent nous expliquer les risques et les différents points à voir. Ensuite, on décidera.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Ce matin, cela fait deux fois que l'on parle de dénonciation, pour des choses différentes. Pour l'instant, on ne parle pas de dénoncer, mais de relancer un appel d'offres. En cas de dénonciation, on doit respecter un délai. De mémoire, il faut le faire chaque année, avant le 31 octobre.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Le délai est de six mois.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- C'est donc plus.

**M. FEBVAY (CFDT).**- C'est une erreur de ma part.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous sommes favorables à leur venue.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- De mémoire, toutes les organisations syndicales étaient favorables au lancement d'un appel d'offres. Il me semble donc opportun de faire venir GPS en CPM.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Également.

**M. FONTAINE (FO).**- Même chose.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Après la réunion, nous devons prendre une décision, car nous serons tenus par les délais. Il faudra savoir, à la fin de la prochaine CPM, si on dénonce ou pas le régime en place.

Pour faire un appel d'offres, il faudra expliquer calmement les choses au groupe Mornay, en lui disant qu'il est toujours dans la course, mais que l'on va essayer d'améliorer certains points.

**Mme la PRESIDENTE.**- On prévoit de faire venir GPS à la prochaine CMP en juin. Avez-vous d'autres points à aborder ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Qui se charge de prévenir GPS ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Le président de la CPS.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Très bien.

## **CALENDRIER DE LA NEGOCIATION SUR LES SALAIRES A VENIR**

---

**Mme la PRESIDENTE.**- Les salaires sont revus au 1<sup>er</sup> janvier. Si vous négociez en fin d'année, très vite, vous risquez un décalage entre ce que vous avez négocié et les revalorisations.

Dans la plupart des branches, les négociations sur les salaires se font plutôt en début d'année, à l'issue de la revalorisation du SMIC. Une autre solution est de négocier en grande partie avant le 1<sup>er</sup> janvier et de valider juste après. C'est pourquoi il me semblait important de mettre ce point à l'ordre du jour, et également compte tenu des discussions que vous aviez eues sur ce thème, lors de la précédente commission.

**M. TIRAT(FO)**- Nous sommes totalement d'accord avec vous dans le cadre d'une situation normale. Or, dès lors que les minima conventionnels sont en-dessous du SMIC, une nouvelle obligation légale est fixée aux employeurs. Elle est applicable depuis le 22 mars, article L 22 41-2-1 de la loi du 29 février 2012 portant sur la simplification du droit du travail.

Dès lors que les minima sont inférieurs au SMIC, il y a une obligation de négociation dans un délai de trois mois, à l'initiative de l'employeur. Au terme de ce délai, si la partie patronale n'a pas entamé les négociations, toute organisation syndicale représentative des salariés a le droit de demander l'ouverture de ces négociations. Celles-ci doivent se tenir dans les 15 jours qui suivent la demande. Si rien ne se fait d'ici au 23 juin, date du terme des trois mois fixés par cet article, FO introduira la demande.

Nous demandons que ce nouveau paramètre soit intégré à notre réflexion sur le calendrier de négociation, même si la perspective d'une "négociation traditionnelle" pour arriver à une augmentation en début d'année nous paraît totalement cohérente. En effet, dans notre branche, les premiers niveaux de salaires sans qualification sont en-dessous du SMIC.

**M. FEBVAY (CFDT)**- Nous souhaitons faire le forcing pour obtenir cette fameuse journée, prévue en décembre, et qui n'a jamais eu lieu. Au vu des négociations et des propositions faites l'année dernière et l'année précédente, nous demandons que cette journée de négociation soit fixée en mai. Cela ne sert à rien de faire un calendrier si on ne s'y tient pas.

**Mme la PRESIDENTE**.- D'autres interventions ?

**M. RINGEVAL (CGT)**.- On aurait pu avoir l'avis de la partie patronale.

**M. DESCORMIERS (CFTC)**.- On ne peut pas s'opposer à une négociation sur les salaires.

**Mme la PRESIDENTE**.- Souhaitez-vous une suspension de séance ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes)**.- Oui.

*(La séance est suspendue)*

**Mme la PRESIDENTE**.- On reprend. Je n'avais pas en-tête que la loi était parue le 22 mars. Comme l'a souligné M. Tirat, cela modifie un certain nombre de choses.

Par ailleurs, la CFDT souhaitait qu'une journée de travail sur les salaires soit programmée courant mai. Nous avons fait une suspension de séance pour permettre à la délégation patronale de s'exprimer.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes)**.- Nous sommes favorables à la tenue d'une réunion sur les salaires minima au mois de juin, dans le cadre de la CPM prévue les 6 et 7 juin.

**Mme la PRESIDENTE**.- Donc pas de réunion supplémentaire courant mai ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes)**.- C'est cela.

**M. DURAT (CFE-CGC)**.- On aura beaucoup de travail en juin ! On fera les deux jours !

**Mme la PRESIDENTE**.- On mettra à l'ordre du jour la question de la négociation des salaires dès le mois de juin.

**M. FEBVAY (CFDT).**- La journée de travail prévue en juin concerne-t-elle les négociations de 2012 ou celles de 2011?

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Celles de 2011 sont finies depuis longtemps.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Vous nous prenez un peu au dépourvu !  
N'allons pas trop vite en besogne. Ce sera le moment d'en parler !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- En ce qui nous concerne, les négociations dernières sont terminées. En effet, lors de la dernière réunion, on avait évoqué le fait de commencer un peu plutôt, requête à laquelle nous accédons pour démarrer la discussion en juin. Au niveau de Casinos de France, nous sommes toujours en réflexion sur une proposition d'application d'ici à la fin de l'année.

**M. TIRAT (FO).**- Ce débat pour savoir si on négocie les salaires de 2011 ou de 2012 n'a absolument pas lieu d'être. La raison est simple. Il y a les négociations des minima annuels prévus par la convention collective d'une part, et une négociation annexe d'autre part, qui est déclenchée par le simple fait que les minima sont en-dessous du SMIC. Ne faisons pas un amalgame entre les deux. Si cette problématique de minima inférieurs au SMIC devait perdurer, tant que la situation ne serait pas définitivement réglée, l'article continuerait lui aussi à produire ses effets.

**Mme la PRESIDENTE.**- Nous avons deux sujets à traiter : les négociations annuelles, qui vont faire l'objet d'un calendrier particulier ; le rattrapage des premiers niveaux de salaires inférieurs au SMIC, qui nécessite une négociation dissociée de la négociation annuelle. Est-ce bien cela ?

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Tout à fait.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Nous partageons l'avis de FO. La loi impose une négociation annuelle sur les minima de branche. Aujourd'hui, une deuxième problématique se pose concernant les premiers niveaux de salaires inférieurs au SMIC. Nous demandons également une réunion spécifique pour traiter cette question.

**Mme la PRESIDENTE.**- La prochaine réunion porte sur le rattrapage des premiers niveaux de la convention collective et non sur le démarrage des négociations annuelles.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- On peut faire les deux.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Si la première négociation concerne le rattrapage sur le niveau 1 de la grille des salaires pour atteindre le SMIC, nous sommes tout à fait d'accord.

**Mme la PRESIDENTE.**- L'économie générale en sera impactée, car il y aura un effet de tassement qui vous conduira à rediscuter des autres niveaux.

**M. TIRAT (FO).**- Pour FO, il est hors de question, dès le mois de juin, de négocier uniquement sur les indices inférieurs au SMIC. Le texte de loi est précis, il dit que le seuil de déclenchement est le fait d'avoir des indices inférieurs au SMIC, mais la négociation porte sur l'ensemble des salaires.

**Mme la PRESIDENTE.**- Êtes-vous tous sur la même longueur d'onde par rapport à l'objet de la négociation des salaires pour la prochaine CPM ?

*(Pas de remarque)*



**M. FONTAINE (FO).**- Concernant le calendrier sur les salaires à venir, que fait-on ?

**Mme la PRESIDENTE.**- Il y a deux niveaux : celui déclenché par la loi Warsmann d'une part, celui de la négociation annuelle d'autre part. Souhaitez-vous établir tout de suite le calendrier ou le reporter à la prochaine fois ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- On peut tout à fait négocier un calendrier aujourd'hui.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Si cela se passe comme en fin d'année dernière, rien ne sera fait et on sera coincé. Il faut donc faire un calendrier aujourd'hui et s'y tenir afin qu'il y ait de vraies négociations. C'est pourquoi nous proposons une journée réservée à l'étude des minima conventionnels, car nous avons énormément travaillé sur ce point. Si nous décidons de le faire en CPM, nous allons y consacrer une journée. Ce sera très lourd, car d'autres points vont venir s'ajouter.

**Mme la PRESIDENTE.**- Quelle est la position des organisations patronales ?

Vous pouvez prendre le temps d'en discuter pendant la pause méridienne afin d'affiner votre position et on en reparle en tout début d'après-midi. La position de FO, de la CFDT et de la CFTC est de négocier dès à présent un calendrier pour les négociations annuelles. La CFDT souhaite également détacher le rattrapage en lui consacrant une séance spécifique.

**M. RINGEVAL (CGT).**- On se joint à FO, la CFTC et la CFDT pour évoquer les deux points. Toutefois, on n'a pas vraiment d'opinion sur le fait que ce soit lors de la prochaine paritaire ou lors d'une séance supplémentaire.

**Mme la PRESIDENTE.**- Trois organisations syndicales souhaitent que le calendrier soit établi aujourd'hui, car c'est à l'ordre du jour. Je le comprends ainsi. Avez-vous la même position sur le fait que l'on acte le calendrier aujourd'hui ?

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Oui.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Messieurs les patrons, je ne comprends pas ce qui bloque. Ce point est à l'ordre du jour, ce n'est pas compliqué de prendre un calendrier pour fixer les dates d'ouverture et de fin de négociation.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je ne vois pas non plus où est le problème, dans la mesure où nous sommes d'accord pour entamer les discussions en juin. On sait donc que ce sera à l'ordre du jour de toutes les CPM d'ici à la fin de l'année.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je peux donc considérer que l'ouverture des négociations sera bien en juin ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Absolument.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- C'est déjà un point sur le calendrier. Merci !

**Mme la PRESIDENTE.**- La date de la clôture est également importante, étant donné la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier. Jusqu'à présent, la négociation se terminait en fin d'année, mais depuis deux ou trois ans, le rattrapage du SMIC se fait au 1<sup>er</sup> janvier.

N'y a-t-il pas une question sur la date de clôture de vos négociations ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Non, car on a un souci technique. On peut le faire, mais alors, il faudrait définir le calendrier de toutes les commissions d'ici à la fin de l'année. De toute façon, il faudra le faire.

**M. TIRAT (FO).**- C'est à peu près ce que l'on dit depuis le début !

**Mme la PRESIDENTE.**- Il s'agit aussi de savoir si vous finalisez vos négociations à l'issue du 1<sup>er</sup> janvier, et donc si votre calendrier de négociations déborde sur 2013. Ce sera à chaque fois le cas, sauf à neutraliser une année pour entamer des négociations qui soient calées sur la revalorisation du SMIC. Jusqu'à présent, les branches calaient leurs négociations annuelles sur le 1<sup>er</sup> juillet. On note un mouvement de toutes les branches pour réclamer leurs négociations sur le premier semestre et non plus sur le second. Comment se pose cette question dans votre branche ?

De plus, vous avez une consolidation des comptes et une activité estivale très importante, qui ont un effet sur votre capacité à négocier. C'est une spécificité de cette branche.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- De toute façon, la volonté de la partie patronale est de terminer les négociations avant la fin décembre. On a une clôture d'exercice au 31 octobre ; c'est bien de le préciser. Si on va jusqu'au bout du raisonnement, on ne redémarrerait pas les négociations avant le premier semestre de l'année prochaine. C'est impossible.

On propose donc que les négociations s'étalent de juin à décembre, en intégrant les deux paramètres qui ont été évoqués : la revalorisation des premiers niveaux inférieurs au SMIC ; la négociation de l'évolution des minima conventionnels. Le planning des CPM nous donnera le planning de la négociation, mais il faut le faire jusqu'à la fin de l'année.

**Mme la PRESIDENTE.**- Des réactions ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Nous sommes inquiets et nous serons très attentifs au fait que l'on ne mélange pas le rattrapage et la négociation sur les minima conventionnels. Nous souhaitons vraiment qu'une demi-journée ou une journée soit uniquement consacrée au rattrapage. Ainsi, on ne démarrera pas à zéro, mais on aura une base pour travailler sur les négociations à la fin de l'année. Si on mélange tout, on va partir dans des débats sans fin et on va se fâcher.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Le rattrapage ipso facto sur le premier niveau ira très vite. Madame la Présidente indiquait que ce rattrapage aura des répercussions sur l'ensemble de la grille. Certains pensent que l'on ne peut pas vraiment dissocier les deux. Si vous souhaitez les dissocier, la demi-journée sur le rattrapage sera très longue, donc autant en profiter pour négocier la grille. Les choses sont quand même un peu liées ; c'est, en tout cas, mon sentiment. Je ne suis pas favorable à une journée consacrée uniquement au rattrapage du premier niveau.

**M. FONTAINE (FO).**- On ne va pas noyer les deux négociations en une seule alors qu'elles sont bien distinctes. Le terme « rattrapage » n'est pas le plus approprié. C'est une remise à niveau par rapport au texte et aux normes, mais il est important que cela concerne tous les niveaux, pas seulement les premiers. Ensuite, viendra la négociation sur les minima conventionnels.

Nous avons donc bien deux négociations à mener, la première devant se faire dans les trois mois, comme le texte le précise ; sinon, nous n'aurons que 15 jours pour tout mettre en œuvre. Par ailleurs, pour les minima conventionnels, nous avons le calendrier à établir aujourd'hui.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Après réflexion, nous sommes favorables à cette journée supplémentaire consacrée au rattrapage. C'est la loi, il faut donc tout simplement l'appliquer.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je n'ai pas lu cette loi ni les débats qu'elle a suscités, je m'exprime donc sous le contrôle de Madame la Présidente. J'imagine que cette loi a été votée pour dynamiser le dialogue social et augmenter les salaires.

D'autres branches professionnelles n'ont peut-être pas négocié depuis longtemps et sont donc largement en-dessous du SMIC. La loi doit faire en sorte que ces branches se mettent à jour et augmentent tous les salaires. Ce n'est pas notre cas. Nous sommes à peu près 4 € en dessous du SMIC. Il faudra les rattraper, mais notre branche n'est pas sinistrée au point de devoir rattraper un niveau 100 qui serait très en-dessous du SMIC, pour ensuite l'impacter sur tous les autres niveaux de la grille !

Nous pensons donc qu'il serait plus avisé d'avoir une négociation incluant ce rattrapage de quelques euros sur le niveau 100 et portant sur l'ensemble des salaires dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Une réunion séparée n'est donc pas nécessaire.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Je précise que, pour le premier niveau, l'écart n'est pas 4 €, mais de 32 €. Pour rejoindre de ce que disaiFO, la loi impose une revalorisation de toute la grille et pas seulement du premier niveau. Les discussions seront forcément plus nombreuses.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Nous souhaitons rappeler un point de détail qui a son importance. Cette discussion n'aurait pas lieu si, la dernière fois, la partie patronale avait écouté les doléances de la partie salariale. Nous avons demandé d'ajuster les premiers niveaux de la grille au futur SMIC car nous étions déjà en-dessous. Nous avons demandé d'anticiper et, ensuite, de proposer des augmentations de salaire. Cela fait quatre mois que nous l'avons proposé ; nous sommes début avril, cela n'a pas été fait. C'est la deuxième année que l'on nous envoie sur les roses et, encore une fois, comme souvent, on s'aperçoit que l'on a raison et que vous avez tort !

De plus, Monsieur Castaldo, je vous rappelle que la loi est d'ordre public et que l'on doit s'y conformer. Enfin, comme nos camarades des autres organisations, nous sommes totalement favorables au fait de dissocier les deux négociations. On négocie pour relever la grille au niveau du SMIC et, ensuite, on applique les augmentations de salaire.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Non.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Si.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Et non !

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Et si !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Vous dites que la loi s'applique car elle est d'ordre public ; donc clairement, par un effet mécanique, le niveau 100 doit être au niveau du SMIC. Ensuite, vous dites que ce n'est pas d'ordre public puisqu'il faut négocier. Je n'y comprends donc pas grand-chose !

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- La loi oblige à négocier, vous le faites exprès !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je ne vois pas pourquoi nous ferions des réunions séparées sur des sujets qui sont liés. C'est une question de bon sens. Comme l'ordre du jour le précise, le calendrier doit fixer les négociations sur les salaires à venir. Puis, en juin,

nous aurons la première réunion sur les minima de la branche qui, bien évidemment, tiendra compte de la nouvelle loi.

**M. FONTAINE (FO).**- Il est difficile de ne pas avoir un dialogue de sourd ! La loi n'oblige pas le niveau 1 à être au niveau du SMIC, mais bien au-dessus. Il faut partir de cette optique.

Monsieur Castaldo s'évertue à dire que notre branche est dynamique, mais il serait bon de regarder le niveau de départ. Quand les grilles de salaire ont été mises en place, le niveau était de 4% supérieur au SMIC. Aujourd'hui, après dix ans d'application de ces grilles, nous ne sommes même pas au niveau du SMIC ! Donc ne parlons pas de dynamisme au niveau de la branche et des salaires, car ce n'est pas le cas. Nous avons dénaturé les minima sociaux pour se retrouver en-dessous du SMIC car vous refusez systématiquement de négocier en paritaire. Nous n'avons pas de négociation sincère et loyale depuis deux ans. Vous avez même voulu modifier le mode de négociation avec de soi-disant nouvelles études. Il serait temps de poser le débat. Aujourd'hui, il y a bien deux négociations. Nous allons, d'abord, appliquer la loi et mettre les choses à plat ; ensuite, nous aurons une négociation sur les minima.

**M. FRANCOIS (FO).**- La première négociation doit avoir lieu dans les trois mois, donc avant juin. On est d'accord ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Aujourd'hui, on se réfère à une loi dont FO nous a fait une interprétation. Personnellement, je ne me suis pas encore penché dessus. Je ne prendrai pas position sur une simple interprétation d'un partenaire et je pense que l'on va tourner autour du pot avec un débat un peu stérile. La prochaine fois, on aura étudié cette loi, on saura exactement de quoi on parle. Alors, on pourra avoir un discours plus construit. Aujourd'hui, pour Casinos de France, il n'est pas question de prendre position sans avoir étudié plus profondément le sujet.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Pourquoi ne pas se bloquer une journée ? Ça vous laissera le temps de regarder la loi. En mai, on discute de ce point et uniquement de celui-ci. Ensuite, en CPM, on négocie les grilles et on établit le calendrier 2012.

**M. TIRAT (FO).**- Les problèmes d'interprétation du texte de loi relèvent d'un mauvais procès d'intention. En effet, il ne faut pas sortir de Saint Cyr pour appréhender la portée d'un texte qui doit faire 4 lignes ! Si je comprends bien votre raisonnement, Monsieur Decoutère, vous allez prendre le temps d'analyser ces 4 lignes et, la prochaine fois, vous verrez ce que vous êtes en capacité de nous dire. Il serait plus simple de nous dire que vous ne voulez pas négocier ! Cela aurait le mérite d'être clair et d'avouer des intentions qui planent sur cette CPM depuis des années. Aujourd'hui, on nous dit "*on verra à la prochaine*", comme pour la médaille du travail. Pour fixer les réunions de la prochaine, on verra à la prochaine CPM qui, elle-même, ne sera pas fixée ?! Cela devient grotesque à un point inimaginable.

**M. FONTAINE (FO).**- Pour répondre à la CFTC, c'est aujourd'hui qu'il faut fixer le calendrier pour les minima. C'est à l'ordre du jour ! Nous sommes dans l'attente de voir comment s'organiser. Or, une fois de plus, ce sujet est évacué à la prochaine réunion !

**Mme la PRESIDENTE.**- Du côté patronal, j'ai entendu que le calendrier sur la négociation annuelle allait porter de juin à décembre.

**Mme ARREGLE-JAUBERT (Joa).**- Il y a aussi un aspect pratique d'organisation. Le mois de mai comporte pas mal de jours fériés. On a proposé la date du 6 juin, car elle est déjà bloquée et parce qu'ainsi, on est dans le timing de la contrainte légale.

**M. FONTAINE (FO).**- Cela va poser un problème d'organisation. On aura une négociation concernant la mise aux normes du texte et une autre sur les minima conventionnels. On est en train de noyer deux négociations en une. Malheureusement, cette journée supplémentaire en décembre, qui n'était pas obligatoire, s'avère nécessaire. Il faut la mettre en pratique.

**Mme la PRESIDENTE.**- Du côté des organisations de salariés, j'entends la nécessité d'avoir une journée supplémentaire. Du côté patronal, j'entends le besoin de réfléchir sur la portée de la mise en œuvre de la loi. Cette journée supplémentaire pourrait-elle avoir lieu après les 6 et 7 juin ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour répondre au "non-dit syndical", qui cherche tout simplement à avoir deux NAO sur la même année, nous n'aurons qu'une seule NAO qui s'étalera sur plusieurs réunions.

Vous voulez faire une première NAO pour réviser le niveau 100 et refaire une négociation de salaire le mois suivant. Je ne suis pas sûr que la deuxième négociation de salaire soit très « dynamique », pour reprendre le terme qui a été employé. On ne peut pas imaginer toute une grille conventionnelle pour, un mois après, renégocier encore. Je sais que cela ferait plaisir du côté salarial, mais cela ne peut pas se passer ainsi. Une seule négociation de salaires se fera sur plusieurs réunions. La première réunion peut être consacrée au niveau 100, mais dans le cadre de la négociation sur les salaires.

**M. TIRAT (FO).**- On est en plein discours surnaturel ! Une nouvelle loi nous oblige à renégocier les salaires dans la branche. L'ancienne loi nous oblige à négocier les minima annuels. Si M. Castaldo veut se soustraire à l'une de ces obligations légales, il ne pouvait pas être plus clair sur sa démarche d'ouverture vis-à-vis du salariat de la branche Casinos ! Arrêtons de parler de NAO et de faire cette confusion entre les négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise et la négociation des minima au niveau de la branche. Cela fait des années que nous avons soulevé ce problème ; malheureusement, ce ne sont pas des NAO, ou si c'est le cas, on peut étendre le périmètre de revendications si vous voulez !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Ce qui est surnaturel, c'est plutôt la position de FO. Vous faites dire au texte des choses qu'il ne dit pas. Je ne pense pas que le législateur ait eu soudain l'envie de pousser les branches à avoir deux négociations dans la même année. Cela me surprendrait beaucoup. Encore une fois, il faut faire preuve de bon sens. Les choses sont liées et elles doivent l'être. Cela n'aurait aucun sens de les séparer.

**M. TIRAT (FO).**- Si le législateur a décidé d'avoir deux mécanismes différents, permettez-moi de penser que ce n'est pas un abruti et qu'il a forcément réfléchi à la portée préalable de ses décisions.

**Mme la PRESIDENTE.**- Vous êtes sur deux niveaux différents : le rattrapage en 2012 ; les négociations de salaires à compter de 2013. On n'est donc pas sur le même calendrier.

**M. FONTAINE (FO).**- C'est bien ce que l'on dit !

**M. FEBVAY (CFDT).**- Pour rejoindre FO, arrêtez de parler de NAO, qui concernent les entreprises, pas les branches. Comme l'a souligné la CGT, vous fermez les portes aux négociations depuis deux ans. Si vous aviez négocié réellement et sérieusement, nous n'en serions pas là. Maintenant, la loi existe, elle doit être appliquée. Prenez vos responsabilités sur les « non négociations » de l'année dernière.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour que les négociations soient réelles et sérieuses, il faut être deux.

**M. FEBVAY (CFDT).**- On était là, mais pas vous !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Les négociations sont réelles et sont ce qu'elles sont. Je ne vais pas redire tout ce que j'ai dit, je suis tout à fait opposé à la séparation des deux sujets.

**Mme la PRESIDENTE.**- Sur quoi vous arrêtez-vous ?

**M. FONTAINE (FO).**- Un calendrier, Madame la Présidente.

**Mme la PRESIDENTE.**- Sur les effets de la loi Warsmann ? Sur la négociation en vue de 2013 ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Après les différentes interventions de la partie patronale sur le fait de ne pas consacrer une journée en mai, en raison de soucis d'organisation, nous proposons que la première journée de la prochaine CPM soit réservée au rattrapage et à la mise à niveau des grilles de salaire. Le lendemain, on entamera les négociations sur les minima conventionnels.

**Mme la PRESIDENTE.**- Quelle est la réaction des organisations patronales ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- On en reparle cet après-midi.

## **ARTICLE 25 SUR LA PERIODE D'ESSAI**

---

**Mme la PRESIDENTE.**- Monsieur Lacave a souhaité mettre ce point à l'ordre du jour. Il semblerait que le texte conventionnel ne soit pas en conformité avec la loi de 2004 sur la période d'essai. Vous souhaitiez avoir une discussion sur la réécriture éventuelle de l'article 25, à partir d'une ébauche de proposition.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- La loi du 25 juin 2008 a modifié certaines dispositions concernant les périodes d'essai. Une période d'essai doit permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié qu'il vient d'embaucher, pendant une durée déterminée. Au cours de cette période, le salarié va pouvoir également apprécier si l'emploi qu'il occupe lui convient.

Cette loi du 25 juin 2008 a modifié la durée de la période d'essai et a institué une grande nouveauté : un délai de prévenance pour pouvoir la renouveler. La période d'essai a été portée à deux mois (renouvelable une fois) pour les ouvriers et employés, à trois mois pour les agents de maîtrise et à quatre mois pour les cadres.

Pour pouvoir la renouveler, le délai de prévenance est de deux semaines pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise et de quatre semaines pour les cadres. Ces délais correspondent aux délais de prévenance en cas de rupture de période d'essai. Nous devons donc calquer les dispositions de l'article 25 de la convention collective sur ceux du Code du Travail car aujourd'hui, nous ne sommes plus en phase.

Un point important : étant donné qu'il faut l'accord des deux parties pour le renouvellement d'une période d'essai, l'employeur peut proposer un renouvellement, mais le salarié peut également le demander.

*(Rires dans la salle)*

J'ai des cas précis !

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Monsieur Castaldo, vous êtes battu ! *(Rires)*

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Puis-je terminer mon propos ?! Pour obtenir cet accord, il faut prévoir que cette proposition de renouvellement soit faite huit jours avant le début de la période de prévenance, afin que la partie concernée ait le temps de répondre dans un délai de cinq jours ouvrables, par exemple.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- C'est hors de question, puisque la CCN est plus favorable que le Code du Travail.

**M. TIRAT (FO).**- Ce n'est pas la peine d'en faire plus. Une convention collective vise à améliorer les dispositions basiques du Code du Travail. Aujourd'hui, vous revenez vers nous avec une proposition consistant à calquer le contenu de la convention collective sur les nouvelles dispositions du Code du Travail, qui sont inférieures. Pour nous, c'est clairement hors de question. En effet, à force d'allonger la période d'essai, notamment chez les cadres pour lesquels elle est déjà longue, quatre mois renouvelables, cela pourrait se transformer en CDD du pauvre ! Nous ne voulons pas courir ce risque de précarisation.

Par ailleurs, ce qui me surprend dans vos propos, c'est l'introduction d'une proposition qui se ferait huit jours avant le renouvellement de la période d'essai. D'après vous, cette proposition vient souvent des salariés, mais par expérience, nous constatons qu'elle vient davantage de la partie patronale. Si vous faites une proposition de renouvellement à un salarié qui a un contrat de travail, serait-elle sur des dispositions différentes ?

Quand vous négociez un contrat d'embauche avec un salarié, il y a un certain nombre de conditions assorties. Si, dans le cadre du renouvellement de sa période d'essai, vous prévoyez de lui faire une nouvelle proposition, vous allez forcément modifier un élément du contrat.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Pas du tout. On ne s'est pas bien compris.

La loi du 25 juin 2008 indique que les dispositions des conventions collectives antérieures prennent fin. Votre convention collective n'a plus lieu de s'appliquer en matière de durée de période d'essai. C'est pourquoi il est important de revoir les choses. Ce délai de prévenance existe, il est prévu par le Code du Travail, il est donc applicable.

Si un salarié a été embauché avec une période d'essai de deux mois, le délai de prévenance de la part de l'employeur est de quinze jours. En effet, la loi précise que les délais qui existaient antérieurement ne sont plus applicables. Le délai est donc bien de deux mois, quoi que vous en pensiez.

Au bout de six semaines, l'employeur doit vous dire "*Monsieur, j'ai l'intention de renouveler votre période d'essai*" mais il doit recueillir votre accord. Si on ne laisse pas un délai de réflexion de quatre ou cinq jours, voire une semaine, que va-t-il se passer ? En l'absence d'accord du salarié pour renouveler la période d'essai, comment croyez-vous que les employeurs vont réagir ? Ils vont se dire "*je romps en cours de période d'essai, mais comme j'ai un délai de prévenance de deux semaines, je romps immédiatement*".

Il est donc bénéfique pour tout le monde, y compris pour les salariés, de vouloir calquer les dispositions du Code du Travail dans l'article 25 de la convention collective, en les améliorant un peu.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- La CGC n'ira pas dans ce sens. On ne va pas débattre pendant des heures de votre proposition. Vous proposez de passer à quatre mois la période d'essai d'un cadre ; celle-ci étant renouvelée automatiquement -ce qui n'est pas choquant dans certains cas- un cadre serait donc à l'essai pendant 8 mois ! On ne va pas enlever aux salariés de l'encadrement un acquis plus favorable que le Code du Travail ! Donc fin du débat pour la CGC.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Ce n'est pas moi qui porte à quatre mois la durée de la période d'essai, c'est le Code du Travail et c'est la loi du 25 juin 2008. Cette même loi supprime les dispositions antérieures des conventions collectives ; donc aujourd'hui, le Code du Travail est applicable, point !

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Dans quelle démocratie et dans quel pays ?! Attendez !

**M. LACAVE (Casinos de France).**- En France ! Lisez le Code du Travail !

**Mme ARREGLE-JAUBERT (Joa).**- Cette loi a été mise en place le 25 juin 2008. Les accords de branche antérieurs devenaient en quelque sorte caducs et devaient être négociés avant le 30 juin 2009, afin de se mettre en conformité avec cette loi.

**M. FONTAINE (FO).**- On est en 2012 !

**Mme ARREGLE-JAUBERT (Joa).**- Depuis cette loi, il n'y a pas eu d'avancée dans la branche. Dans nos entreprises, on applique de fait le droit du travail.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Jusqu'au moment où vous irez au tribunal.

**M. GIANNINI (FO).**- Vous avez un petit problème avec la norme des textes. Revoyez votre copie et ensuite, on en reparlera.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- En matière de norme, une convention collective n'est pas nécessairement supérieure à une loi.

**M. GIANNINI (FO).**- Pas nécessairement, mais en l'occurrence, elle l'est !

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Madame la Présidente, nous n'avons pas vu le caractère social de cette mesure et nous remercions M. Lacave de le souligner !

Cependant, la hiérarchie des normes existe. Dans la mesure où elle a été signée en 2008, la convention collective s'applique totalement. Vous pouvez dire ce que vous voulez, faire appliquer ce que vous voulez dans vos entreprises, quand vous irez au tribunal, un jugement fera appliquer la loi et celle-ci sera applicable dans toute la branche. Vous dites vous-mêmes que, depuis 2009, vous êtes hors-la-loi. Nous partageons l'avis de FO, revoyez votre copie. Une telle négociation est hors de question, car ce serait une précarisation extrême des salariés. Les salariés ne seront pas encore malléables à souhait !

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Tout à l'heure, un camarade de FO a mis en avant une nouvelle disposition de la loi. J'ai cru entendre que c'était "une interprétation des organisations syndicales". Sur un nouveau sujet, vous apportez une disposition de la loi qui est en-dessous de la convention collective signée et donc applicable. Or, c'est à nous de vous écouter et de la mettre en application ! En ce qui nous concerne, nous fermons toute discussion sur le sujet.



**M. LACAVE (Casinos de France).**- La CGT nous dit "*faites appliquer la loi et nous irons au tribunal*". Si j'ai voulu proposer cette modification, c'est pour éviter les sources de contentieux et les interprétations plus ou moins arbitraires ou aléatoires.

J'aimerais, Madame la Présidente, avoir la position du Ministère.

**Mme la PRESIDENTE.**- Ce que j'entends renvoie à la question de l'instrumentalisation des présidents de commission. En formation, on nous dit "*surtout, ne tombez pas dans le piège des questions très techniques qui vous amènent à devoir prendre position pour l'une ou l'autre des parties*".

Vous avez, les uns et les autres, des services juridiques très performants. Ils peuvent vous apporter une réponse sur le contenu de la loi, les périodes d'essai et les possibilités de renouvellement pour les cadres, employés ou intermédiaires ainsi que sur la hiérarchie des normes entre les conventions collectives et la loi. Je vous engage à les consulter pour aborder ces différents points sous un angle juridique.

Ensuite, si vous avez toujours des questions sur l'interprétation des textes, j'en référerai aux services compétents de la DGT. Néanmoins, dès à présent, je vous demande de vous emparer de la question sur un plan technique, de faire travailler vos services juridiques et de comparer vos interprétations. Sur les écarts éventuels, le Ministère du Travail apportera des réponses aux questions qui lui auront clairement été posées. Bien évidemment, je ne vous répondrai pas en séance.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Madame la Présidente, mon intention n'était pas d'instrumentaliser votre personne. C'était une question très officielle posée aux services du Ministère du Travail.

**Mme la PRESIDENTE.**- Je vous propose cette méthode. La question porte sur la période d'essai, mais elle peut se poser sur tout autre sujet. Je vous engage à faire travailler vos services juridiques, de part et d'autre. Une fois que vous avez débattu, vous pourrez nous solliciter de manière officielle par un courrier ou un mèl, et nous vous répondrons.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Nous avons fait travailler nos services juridiques.

**Mme la PRESIDENTE.**- Très bien, mais on est au début de la discussion avec les syndicats de salariés. Ont-ils fait de même ? Non. Vous entamez une négociation sur ce sujet. Les organisations de salariés doivent apporter une contribution juridique et ensuite, vous me solliciterez de manière officielle.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Nos services juridiques n'ont certainement pas le même Code du Travail. Le nôtre est en français, il n'est pas en tchécoslovaque ou autre !

Par ailleurs, jamais nous ne nous serions permis d'instrumentaliser votre rôle, Madame la Présidente, car nous le connaissons parfaitement. Il doit être totalement impartial.

**Mme la PRESIDENTE.**- Impartial, mais bienveillant pour les deux parties !

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous avons la même observation à faire, notamment, sur le fait de vous instrumentaliser. Quant à la nature du Code du Travail, je ne sais pas ! On va se pencher sur la loi. Quand on propose une loi, à vous employeurs, vous demandez que l'on vous laisse le temps de vous y pencher ; nous allons faire de même vis-à-vis de cette loi !

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Monsieur Lacave, nous aimerions connaître ce qui motive réellement l'application de cet article. Selon nous, une période d'essai plus longue ajoute un stress supplémentaire aux salariés.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Je vous ai indiqué la motivation. Je sais qu'un jour ou l'autre, ce sera source de contentieux. Je préfère que les choses soient claires et bien établies plutôt que d'aller devant les tribunaux. Les interprétations prendront du temps et iront obligatoirement dans le sens de la loi.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- C'est donc perdu ! (*Rires*)

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Je précise, aussi, que je ne parle ni ne lis le tchécoslovaque.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Mais Prague, c'est très bien !

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Prague est un nom qui est inscrit dans l'histoire. Ce n'est pas nécessairement quelque chose de très bien !

**M. FONTAINE (FO).**- Sur la fameuse loi que vous assumez, il y a la norme des textes. Monsieur Lacave, vous parlez de cette loi parue en juin 2008, mais vous n'ignorez pas qu'une loi n'a jamais d'effet rétroactif. On en revient à ce que l'on disait, la convention collective a été signée...

**M. LACAVE (Casinos de France).**- ...si elles sont plus douces, les lois peuvent être rétroactives.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Cette proposition de Casinos de France ne doit pas être balayée d'un revers de la main, même si elle n'est pas présentée par mon syndicat.

La circulaire ministérielle d'application de cette loi sur la période d'essai prévoit qu'en fonction de la date de signature des conventions collectives, la deuxième partie de la période d'essai est calée, soit sur la loi, soit sur la convention collective si elle est inférieure. Néanmoins, le législateur n'interdit pas de négocier ce point en branche, notamment sur le fait de savoir si une période d'essai plus longue ou plus courte est plus ou moins favorable pour le salarié. Il faudrait aussi voir si la jurisprudence a modifié ce point. Vous avez raison, Madame la Présidente, nous n'avons pas suffisamment travaillé pour le savoir. Je suis incapable de dire si, pour un cadre, huit mois est plus défavorable que sept.

Monsieur Lacave a sans doute des intentions louables. Il ne faut pas lui faire un procès d'intention. Il a, notamment, soulevé le problème du délai de prévenance en cas de prolongation d'une période d'essai. Ce qui est nouveau dans cette loi, c'est qu'il faut un accord des deux parties pour prolonger la période d'essai. Cela devrait plutôt nous amener à penser que ce n'est pas plus favorable pour le patron que pour le salarié. En effet, s'il faut un accord, c'est que la période d'essai est de l'intérêt des deux parties. Sinon, le législateur n'aurait pas dit qu'il fallait un accord entre le salarié et l'employeur pour renouveler la période.

Sur l'application concrète de la demande du salarié sur son accord, je salue Casinos de France qui a eu un discours assez honnête. Si un salarié explique à son patron qu'il n'est pas d'accord pour renouveler la période d'essai, le patron va devoir arbitrer plus rapidement que prévu et, peut-être, en défaveur du salarié. Or, une reconduction de la période d'essai pourrait donner au salarié la possibilité de faire ses preuves et de "valider" son emploi. Je ne vous dis pas que mon propos est la vérité révélée. Néanmoins, si un employeur souhaite renouveler la période d'essai, c'est qu'il veut donner une chance au salarié. On pourrait avoir tendance à penser que, tout à coup, les employeurs veulent se servir des périodes d'essai pour faire des CDD cachés. J'ai entendu des expressions un peu désagréables.

On ne peut pas dire qu'aucun employeur en France n'a jamais pensé à utiliser une période d'essai comme CDD masqué. Cela peut arriver, il y a des gens malhonnêtes partout.

Je côtoie les personnes de Casinos de France depuis quelques années et peux attester de leur bonne foi. Leur motivation principale n'est pas de se dire "*on va ajouter un mois et, ainsi on a trouvé une solution pour faire les CDD que l'on voudrait*", même si cela répond à une problématique permanente des entreprises. Sérieusement, personne ici ne peut faire ce procès d'intention.

Sans soutenir forcément cet accord, la proposition n'est pas totalement dénuée d'intérêt. Aujourd'hui, il ne faudrait pas l'écarter par principe, simplement parce qu'elle serait plus défavorable que la convention collective. En effet, c'est à voir. On l'écarter si l'objectif de Casinos de France est d'allonger des CDD et de précariser encore plus les salariés. Encore une fois, dans le cadre du renouvellement de période d'essai avec accord entre le patron et le salarié, cela peut favoriser les conditions de l'accord afin que la demande de renouvellement ne tombe pas au dernier moment. Dans l'urgence, le patron se dit que le salarié n'a pas voulu renouveler, donc il renonce car il n'a pas suffisamment de garanties, etc.

On ne fera pas l'économie de réaborder ce sujet lors d'une prochaine réunion. Dans l'intervalle, il faut réfléchir aux conditions légales mais, aussi, aux opportunités qui pourraient sortir d'un accord sur le renouvellement de période d'essai entre salariés et employeurs.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je ne reviens pas sur le fond juridique car certains, ici, savent que je parle un peu le tchèque ! Je vais laisser cela pour plus tard. Néanmoins, sur le renouvellement de la période d'essai, vous seriez peut-être surpris du nombre de personnes, notamment de cadres, qui en demandent.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Je confirme, on serait surpris !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Pas mal de salariés, notamment de plus en plus de cadres, regardent beaucoup de paramètres avant de s'engager avec une entreprise. J'entends que, pour les employés et les agents de maîtrise, cela peut être une source de stress supplémentaire, mais pour les cadres, c'est aussi une période importante.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Ces demandes de renouvellement de périodes d'essai sont-elles réellement faites par les cadres ou directement par les directions ? Dans la plupart des établissements de jeux, que ce soit pour les agents de maîtrise ou les cadres, il y a un renouvellement de la période d'essai. Ce n'est donc pas forcément à la demande des salariés.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je parlais du renouvellement de la part du salarié. Bien entendu, pour les cadres, elle est presque systématiquement renouvelée.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Et ce n'est pas choquant, c'est le jeu.

Je suis assez surpris qu'en France, dans la période actuelle où chaque salarié court après un CDD ou une embauche ferme et définitive, des cadres demandent que leur période d'essai soit renouvelée ! Je ne sais pas de quels cadres on parle, peut-être des très grands cadres car malheureusement, il y en a des petits, ce que je désapprouve !

Donc qui le demande ? Les MCD ? Les DRH ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Il y a du vécu ! (*Rires*)

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Les DRH sont en précarité constante, ils n'ont pas de période d'essai ! (*Rires*)

On parle de tous les cadres ; c'est notamment systématique pour les dirigeants. Rien ne nous empêche de fixer une période d'essai contractuelle différente de la loi pour

certaines catégories de personnels qui le souhaitent, lors de la négociation à l'embauche. Il s'agit de tous les niveaux de cadres et vous seriez surpris.

**M. PADOVANI (FO).**- Généralement, les préavis pour les départs sont calqués sur les périodes d'essai. Actuellement, pour un cadre, c'est trois mois. Si ce que vous demandez était appliqué, faudrait-il quatre mois de préavis pour un cadre, j'espère non renouvelables ?!

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Ce n'est pas calqué sur les préavis. C'est tout à fait différent. Dans le cadre de l'exécution d'une période d'essai, la rupture n'a pas à être motivée. Elle est sans indemnité. Simplement, ce délai de prévenance, qui n'existait pas, a été institué. Auparavant, on vous disait la veille pour le lendemain, "*nous mettons fin à votre période d'essai*". Aujourd'hui, il n'y a pas davantage d'explications, mais il y a un délai de prévenance à respecter pour la rupture en cours de période d'essai.

Ce que vous évoquez, en cas de démission ou de licenciement, est un autre sujet. Il n'est pas traité par la loi du 25 juin 2008.

**M. FONTAINE (FO).**- Monsieur Lacave répond à côté, mais ce n'est pas grave. Au moins, il a le mérite de faire valoir le côté social de sa proposition, sans indemnité et sans raison particulière ! Fin du débat.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Ce n'est pas ma proposition, c'est la loi.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Et bien, on va être hors-la-loi !

**Mme la PRESIDENTE.**- Les services juridiques des organisations patronales ont travaillé sur le sujet. Vous connaissez leur position. Souhaitez-vous que ce point soit remis à l'ordre du jour de la prochaine séance avec la position juridique des organisations de salariés ?

**Mme ARREGLE-JAUBERT (Joa).**- Oui.

**Mme la PRESIDENTE.**- Les organisations patronales le souhaitent. Et les organisations salariées ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Nous avons fait une proposition par écrit que nous avons transmis dans les délais aux organisations. Cela n'a pas été le cas du côté patronal. Il aurait été intéressant d'avoir des textes à faire étudier par nos juristes.

La proposition de M. Lacave est en retrait par rapport aux acquis présents dans la convention collective.

**Mme la PRESIDENTE.**- A l'unanimité, les organisations de salariés ne souhaitent pas revenir sur la question de la renégociation de cet article 25, considérant qu'il y a un retour en arrière par rapport aux acquis sociaux. La CFTC aurait également souhaité avoir un document écrit relatif à la proposition de l'organisation patronale.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Pour conclure j'entends bien, Monsieur Decoutère, que certains cadres soient intéressés par une période d'essai renouvelée. Cependant, chacun cadre est libre de faire lui-même cette demande lors de sa visite d'embauche. Je ne pense pas que, via notre convention collective, il faille étendre systématiquement à tous les salariés une telle restriction, car pour une fois, notre convention est plus favorable que les dispositions du Code du Travail !

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Ce n'est pas une nouveauté, cela existait déjà et cela existe toujours. La nouveauté, ce sont les délais de prévenance. Si vous ne voulez pas les admettre, un jour ou l'autre, il y aura des contentieux. C'est dommage d'être obligé d'aller au contentieux pour faire appliquer la loi.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je suis étonné que vous pensiez qu'il puisse y avoir des contentieux, car si c'était le cas, c'est que vous admettez que la convention collective prévaut !

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Ce n'est pas mon propos.

*(Rires dans la salle).*

Par ailleurs, s'agissant de la hiérarchie des normes, vous savez qu'aujourd'hui, certains accords collectifs d'entreprises ont une portée supérieure à la convention collective, notamment en matière d'organisation du temps de travail.

**M. FONTAINE (FO).**- C'est ce que l'on dit !

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Cela a été institué par la loi de août 2008.

**Mme la PRESIDENTE.**- Je vous propose de faire la pause méridienne et de nous retrouver à 14 heures 15.

*(La séance, suspendue à 12 heures 15, reprend à 14 heures 30).*

**Mme la PRESIDENTE.**- Concernant les négociations de salaires, je propose à l'organisation patronale de prendre la parole pour donner sa position.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On a profité de la pause déjeuner pour aborder le sujet. J'ai relu le texte très rapidement sur un mobile, donc avec moins de recul que si je l'avais étudié au bureau. Celui-ci parle bien de réengager des négociations. A priori, il ne fait pas de scission entre la renégociation due à l'évolution du SMIC et celle des minima. À ce stade, sous réserve de recherches plus approfondies, il n'y a pas de raison de dissocier les deux sujets.

Les évolutions réglementaires nous invitent à renégocier dans les trois mois. Le texte datant du 22 mars, nous sommes tout à fait disposés à aborder le sujet de la renégociation dès le mois de juin.

**Mme la PRESIDENTE.**- D'autres remarques ? On mettra la négociation des salaires à l'ordre du jour de la séance de juin.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Aujourd'hui, il faut en profiter pour faire le calendrier du deuxième semestre afin de fixer les réunions jusqu'en décembre. On se donne ainsi une chance d'aboutir avant l'évolution du SMIC, au 1er janvier.

*(Discussion du calendrier des prochaines CPM).*

**Mme la PRESIDENTE.**- Nous arrêtons les dates suivantes :

13 et 14 septembre ; 7 et 8 novembre ; 13 et 14 décembre.

Nous prévoyons des séances d'un jour et demi avec un ajustement éventuel sur celle de décembre.

Souhaitez-vous revenir sur le point concernant la période d'essai ?

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Je souhaiterais avoir l'étude des juristes des organisations salariales, car je pense que le sujet est loin d'être clos, tout au moins en ce qui concerne Casinos de France.

**M. FRANCOIS (FO).**- On attend un projet de M. Lacave.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Apportez-nous un projet afin que nos juristes puissent travailler sur une base.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous sommes d'accord.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- On va vous le faire parvenir très rapidement. On l'inscrit à l'ordre du jour de la CPM de juin.

**Mme la PRESIDENTE.**- D'accord, avec communication d'un projet de texte entre temps.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Tout à fait.

### **RELECTURE DES ACCORDS TRIENNAUX : SENIORS, GPEC, EGALITE PROFESSIONNELLE**

---

**Mme la PRESIDENTE.**- Qui prend la parole ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- De mémoire, c'est moi qui avait soulevé ce point, non pas d'une relecture, mais plutôt de la fin de durée de certains accords, notamment celui sur la GPEC. Nous étions tous tombés d'accord sur un accord triennal. Nous avons dépassé la date.

J'avais aussi soulevé le problème de l'accord seniors. Nous avons souhaité qu'un bilan d'application soit remis à la CPNE ; ce n'est pas le cas. Il aurait été intéressant d'avoir une véritable photographie de l'application de l'accord au niveau de la branche et de certains groupes. Concernant l'égalité professionnelle, on a également une problématique de fin de durée de l'accord.

Il serait bon que la commission puisse discuter du renouvellement de chaque accord et voir comment il s'applique, notamment pour les seniors. En effet, le quatrième article "modalités de suivi de l'accord" précise qu'un bilan sera présenté à la CPNE après un an d'application. *"Il présentera l'évolution du taux d'emploi des seniors dans la branche casino, ainsi que le nombre de bénéficiaires des dispositifs prévus à l'article 3 du présent accord. Il comportera également une analyse qualitative des autres mesures présentées dans l'accord, notamment les entretiens de deuxième partie de carrière.*

*La CPNE fixera les délais dans laquelle les bilans lui seront présentés par la suite. À l'issue de la consultation, elle formulera un avis avec d'éventuelles recommandations qui seront transmises à la CPM."*

Des bilans d'application ont-ils été réalisés dans la branche ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Bien entendu. Il reste à les identifier.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- L'accord seniors a été étendu, il est donc applicable à toutes les entreprises. Aujourd'hui, certains groupes l'appliquent, d'autres non. Il serait intéressant d'avoir un véritable bilan de l'application dans la branche, afin de voir si la convention collective est appliquée dans chaque entreprise de la même manière.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Ce n'est pas la peine d'avoir une langue de bois, aucun bilan n'a été fait. Chaque entreprise le fait certainement en interne.

Néanmoins, ce serait intéressant de faire évoluer le rapport de branche pour inscrire les éléments potentiels. On a déjà dû en parler et noter quelques éléments.

Il y a plusieurs points sur cet accord seniors. Il faut savoir si on refait un tour de piste, car les modalités de départ à la retraite étaient différentes à l'époque où on l'a signé. Doit-on faire évoluer l'accord en fonction de l'évolution de ces paramètres ? En effet, il ne faut pas trop s'éloigner des dates de départ à la retraite, sinon, l'accord va devenir caduc.

L'article 3-3 d parle de suivi médical. Ce point doit être fait au niveau de la branche. Nous sommes là pour avoir des informations et inciter les entreprises à aller dans le sens de la négociation que l'on a eue à l'époque. Quant aux modalités de suivi, il faudrait prévoir, dans le rapport de branche, un pavé que l'on pourrait transmettre à la CPNE pour avis.

Je n'ai pas identifié d'autre problématique, si ce n'est un certain nombre de mesures faisant référence aux âges. Doit-on revoir ces âges et revenir avec une proposition évolutive ?

**Mme la PRESIDENTE.**- Pouvons-nous intégrer ces points à celui de la préparation du rapport de branche ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Cela entraînerait l'obligation de faire les bilans.

**Mme la PRESIDENTE.**- Passons-nous à la préparation du rapport de branche en y intégrant le bilan des accords triennaux ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Il faut mettre les différents points dans le rapport de branche pour faire les bilans, mais il faut revenir sur la GPEC et l'égalité professionnelle, si certaines personnes souhaitent faire des commentaires ou discuter de certains points.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je n'avais pas en tête le caractère triennal de l'accord sur la GPEC.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Si.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- J'ai peut-être mal lu.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- *"Le présent avenant s'appliquera le premier jour du mois suivant... pour une durée triennale"*.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Merci !

Je souhaitais aborder une question sur l'observatoire. La GPEC est basée sur les résultats de son travail. On avait prévu de refaire une étude avec l'observatoire des métiers pour actualiser les remarques faites il y a quatre ans. En effet, nos métiers ont évolué, il faut donc redonner de la vision. Il faut établir un mini cahier des charges pour cette étude et le mettre à l'ordre du jour de la CPNE du 30 mai.

On doit également noter les points réalisés. On a fait le bassin d'emploi avec la CPNE. Il y a également le suivi de l'accord car *"la mise en œuvre et le suivi du présent accord sont assurés par la CPNE qui inscrira ce sujet à l'ordre du jour de ses réunions au moins deux fois par an"*. Or, on ne l'a pas inscrit en CPNE. Lors d'une prochaine réunion, il faut faire un bilan et le transmettre en CPM.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Mais l'accord était applicable à partir d'avril 2010. Le travail de la CPNE n'est donc pas en retard.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il faut le remettre à l'ordre du jour pour commencer la renégociation du deuxième accord. Une question technique concernant les trois ans : est-ce la date de signature ou d'extension ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Pour l'accord GPEC, la date d'extension est mars 2010. Parfois, les accords mettent 6 mois, 9 mois, voire plus à être étendus.

**Mme la PRESIDENTE.**- Que dit l'accord ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- La date d'application est le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- C'est une question de bon sens, c'est soit octobre de cette année, soit en avril de l'année prochaine. Si on engage les négociations sur la GPEC en septembre, on peut espérer avoir terminé pour avril au plus tard. À mon avis, il n'y a pas grand-chose à jeter, cet accord est très bien !

**Mme la PRESIDENTE.**- Nous mettrons la négociation du nouvel accord GPEC à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPM, en juin.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous pouvons le faire en juin ou en septembre, suivant l'importance de l'ordre du jour.

**Mme la PRESIDENTE.**-, Envisagez-vous de mettre des questions relatives à la GPEC dans le rapport de branche ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Les indicateurs de la GPEC sont beaucoup moins techniques que ceux de l'accord seniors. Il est préférable de permettre aux sociétés de s'exprimer au moment de la CPNE car la GPEC reste un grand principe. Certains points pourront faire l'objet de statistiques, mais ils sont moins nombreux que pour les seniors.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Dans l'article 3-6, la mise en œuvre et le suivi de l'accord sont assurés par la CPNE. Ce n'est pas dans les prérogatives de la CPM de suivre cet accord.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Tout à fait. C'est vraiment dans le cadre de l'emploi.

**Mme la PRESIDENTE.**- Il reste l'accord sur l'égalité professionnelle.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Même chose, je ne pense pas qu'il nécessite une refonte sur un contrat à durée indéterminée. Je le prends comme un accord-cadre. Il donne les orientations à suivre par les entreprises, mais le sujet est beaucoup plus "terrain". La branche définit les grands axes.

Quant à l'égalité professionnelle, le rapport de branche comporte un certain nombre de paramètres qui me semblent suffisants pour évaluer l'impact de cet accord sur nos entreprises.

Sauf avis contraire, l'avenant n° 16 ne nécessite ni une refonte, ni un suivi particulier, en dehors du rapport de branche.

**Mme la PRESIDENTE.**- Avez-vous des commentaires ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Les différents suivis se font en CPNE, avec une restitution en CPM. Toutefois, il faut le mettre dans le rapport de branche.



**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Un volet est déjà prévu, notamment, pour cette année. Il est prévu tous les deux ou trois ans.

**Mme la PRESIDENTE.**- Concernant l'ensemble des accords triennaux, un suivi est prévu en CPNE. Toutefois, pour l'accord seniors, vous envisagez de mettre des indicateurs de suivi dans le futur rapport de branche que l'on va voir au point suivant.

Concernant la GPEC, on retient la difficulté de pouvoir établir des éléments statistiques sur un rapport de branche. Cela reste au niveau de la CPNE, avec une information donnée en CPM par la suite.

Concernant l'accord sur l'égalité professionnelle, les éléments statistiques existant déjà dans le précédent rapport de branche devraient être repris dans le futur.

## **PREPARATION DU RAPPORT DE BRANCHE**

---

**Mme la PRESIDENTE.**- J'imagine que vous avez une grille utilisée chaque année avec des amendements au fil du temps.

**M. TIRAT (FO).**- D'un point de vue méthodologique, la branche connaît deux types de rapports, avec une fréquence alternée. L'an dernier, le rapport était allégé et tous les deux ans, on a un rapport complet. Cette année, on est bien dans le cadre d'une présentation complète.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- oui.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- La CFDT souhaiterait avoir les rémunérations.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Nous abondons à cette demande, car tout le monde était d'accord pour que ce rapport de branche inclut les rémunérations.

Notre organisation souhaiterait également les heures supplémentaires réparties par métier. C'est facile à faire, c'est dans le logiciel paye ! Vos adhérents le maîtrisent, non ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Pas tous.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Peut-être serait-il bon de lister tous les points à inclure dans ce rapport ?

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Et en profiter pour faire un bilan sur les employés bénéficiant de la médaille du travail.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Plus il va être dense et plus il sera difficile de recueillir les informations.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Vu le pourcentage que cela représente au niveau de la branche !

**M. TIRAT (FO).**- L'an dernier, on s'est aperçu qu'un certain nombre de statistiques étaient présentées de manière à engendrer une polémique. Certaines étaient calculées sur 2, 3 ans etc. Nous souhaiterions qu'elles le soient année par année, sans fusion sur des périodes. Nous sommes tous suffisamment grands pour comparer l'année n avec l'année n-1, sans pour autant fusionner les catégories sur 2, 3 ou 4 ans.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- À l'exception des indicateurs que l'on ne regarde que tous les deux ans.

**M. TIRAT (FO).**- En effet, cela pose un souci.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Peut-on lister ces indicateurs ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Madame, avez-vous le document ?

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Non !

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Il faut prendre le rapport de branche 2008.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Non il faut prendre comme base celui de 2009.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Comprendait-il les rémunérations ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Le rapport de branche en date d'octobre 2010 avait deux grandes parties.

La première traitait de l'activité économique des casinos, avec 4 chapitres.

Chapitre 1 - Dénombrements (nombre de casinos ; développement des casinos).

Chapitre 2 - Données issues des statistiques officielles (jeux exploités ; produits des jeux ; prélèvements ; produits nets des jeux et pourboires).

Chapitre 3 - Données issues de l'enquête I+C (chiffre d'affaires ; répartition du chiffre d'affaires selon les activités).

C'est dans cette partie que l'on souhaite des données précises par année et non fusionnées sur 2 ou 3 ans.

**M. FONTAINE (FO).**- Le produit net a été listé sur trois ans, ce qui fausse la donnée.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- D'accord.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- La deuxième partie concernait les emplois et les conditions de travail, avec sept chapitres.

Chapitre 1 - Effectif (salariés présents au 31/12/09 dont nombre total de salariés de sites gérés par les casinos et nombre de salariés des activités prévues par le cahier des charges).

Chapitre 2 - Répartition des salariés présents au 31/12/09 par sexe, temps de travail, nature des contrats, catégorie professionnelle, métier.

Chapitre 3 - Emploi handicapés.

Chapitre 4 - Mouvements de personnel (turnover ; recours au CDD).

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Dans le chapitre 4, nous souhaiterions ajouter le nombre de ruptures conventionnelles.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- C'est un indicateur intéressant !

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Tout à fait.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Même pour les DRH !

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Le chapitre 5 portait sur les conditions de travail, avec 3 sous-chapitres : absences et congés parentaux ; mutuelles ; représentation du personnel.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- On peut peut-être retirer la mutuelle.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- En effet car maintenant qu'elle est en place, ce n'est peut-être plus nécessaire.

**M. FONTAINE (FO).**- Ce n'est pas certain car, aujourd'hui, tous les casinos n'adhèrent pas.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Tous les casinos n'ont pas migré mais, a priori, tous ont une mutuelle.

**Mme la PRESIDENTE.**- Un point sera fait la prochaine fois. Donc souhaitez-vous le maintenir ?

**M. FRANCOIS (FO).**- Peut-être avec une présentation différente, mais oui, il faut le laisser.

**Mme la PRESIDENTE.**- Les autres syndicats de salariés veulent-ils le maintien du chapitre sur les mutuelles ? Sous cette forme ou sous une autre ?

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Nous souhaitons son maintien.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Le rapport de branche est rempli par les casinos, donc les exploitations. Plus on le simplifiera, plus on aura de chances que les informations remontent. En tant qu'adhérent, si le rapport de branche donne trop de travail à mes équipes, je leur demanderai de ne pas le passer en priorité. Attention à ne pas vouloir tout mettre non plus. Il doit nous aider à mesurer l'impact des négociations collectives et nous donner des indicateurs intéressants pour prendre de bonnes décisions. Je préfère améliorer un certain nombre d'indicateurs sur les rémunérations, plutôt que détailler la mutuelle. En effet, le nombre de régimes, les cotisations, les bénéficiaires, le nombre d'enfants, tout cela relève de l'entreprise et pas de la branche.

**Mme la PRESIDENTE.**- D'après ce que je comprends, FO souhaite le maintien avec une simplification éventuelle.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Le volet mutuel est déjà simple.

**M. FONTAINE (FO).**- Ce sera difficile de faire plus simple car il ne fait même pas une page.

**Mme la PRESIDENTE.**- Donc que souhaitez-vous ?

**M. FONTAINE (FO).**- Remplir une case sur une fiche, ce n'est quand même pas un boulot énorme.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Sauf si cela ne sert à rien !

**Mme la PRESIDENTE.**- Quel est l'avis des autres organisations syndicales ?

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Ce n'est pas la peine d'indiquer la mutuelle. Les rémunérations sont beaucoup plus importantes.

**M. FRANCOIS (FO).**- Concernant la mutuelle, on peut demander le nombre de casinos qui bénéficient de garanties supplémentaires par rapport au socle de branche, par exemple.

**Mme la PRESIDENTE.**- Est-ce un point que vous aborderez à la prochaine CMP en présence de GPS ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Nous avons une photographie de la mutuelle en juillet 2007, 2008, 2009, 2010. L'objectif était de connaître la part de casinos qui proposaient une mutuelle à l'ensemble de leurs salariés. Aujourd'hui, nous pourrions prendre la photographie dans l'autre sens, pour connaître le nombre d'établissements qui ne proposent pas de mutuelle à leurs salariés.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Vous donnerez les réponses dans le cadre de la CPS.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Comme pour la période d'essai, c'est inscrit dans la convention collective ; c'est donc applicable. Celui qui ne l'applique pas prend des risques avec ses partenaires sociaux locaux. Ce n'est pas à la branche de faire la police dans les établissements.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Merci d'avoir confirmé ce que l'on pensait ce matin. Les rapports de branche sont des indicateurs et aujourd'hui, la branche a besoin de connaître le nombre d'entreprises qui ne répond pas à la mutuelle de branche.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Et si la CPS nous répond ?

**M. FONTAINE (FO).**- Très bien, mais cela n'empêche pas de l'inclure dans le rapport de branche. Je ne vois pas où est le point de blocage. Aujourd'hui, la CFTC demande à prendre le problème à l'envers. C'est une bonne problématique de voir quels sont les casinos qui ne proposent rien à leurs salariés. Cela nous permettra d'en parler en CPM.

**M. TIRAT (FO).**- Le rapport de branche est un document qui doit dresser la cartographie la plus précise possible de nos différents métiers et des différentes pratiques dans la branche, notamment en matière de droit social. Il dépeint l'activité économique. C'est un document de travail qui, bien au-delà de la CPM, servira de support aussi bien à la CPNE qu'à la CPS etc. Disposer de données assez complètes peut permettre aux différentes commissions de la branche casino de fonctionner de manière optimale.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Nous suivons les mêmes dispositions que la CFTC.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Pour nous, ce n'est pas de point de blocage. On suivra la majorité.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Pour nous non plus, mais il y a des choses plus intéressantes.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Tout à fait.

**M. FONTAINE (FO).**- La question n'est pas de savoir s'il y a des choses plus intéressantes, mais d'avoir un rapport le plus complet possible.

Il est intéressant de savoir si les casinos proposent une mutuelle à leurs salariés et cela fera un sujet de discussion en commission.

**Mme la PRESIDENTE.**- FO et la CFTC proposent qu'une question soit posée aux casinos sur leur adhésion éventuelle à une mutuelle, pour avoir une vision de ce point spécifique et l'intégrer dans le rapport de branche.

La CFDT et la CGT considèrent que ce n'est pas de point de blocage, sachant que tous sont intéressés par des questions bien précises sur les rémunérations.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Très bien, on laisse la question de la mutuelle.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Troisième sous-chapitre des conditions de travail, la représentation du personnel. Je propose d'ajouter un item sur les seniors.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- C'est d'accord.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous avons le nombre de tuteurs, le nombre d'entretiens individuels de deuxième partie de carrière, le bilan de compétence, le nombre de VAE.

La formation doit figurer dans le pavé formation. Il faut simplement regarder si l'on indique la formation des plus de 50 ans. Il faut demander au FAFIH s'ils peuvent le faire.

Ensuite, il y a une question sur la mise en place ou non d'un suivi médical. On ne peut pas aller plus loin, car on ne peut pas entrer dans le détail. C'est la mutuelle qui gère les données.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Vous ne suivez pas la deuxième visite médicale ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il ne s'agit pas de la deuxième visite médicale, mais simplement d'une visite médicale particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans. Je sais que des dispositions différentes ont été prises dans les groupes. La question est de savoir s'ils ont mis en place ou non un suivi médical spécifique pour les seniors mais, pour des raisons d'éthique et de confidentialité, on ne peut pas aller plus loin.

Ensuite, nous avons la partie sur l'aménagement du temps de travail avec : le temps partiel aidé ; les horaires de nuit ; l'aménagement du temps de travail pour les plus de 55 ans et 58 ans.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Ce serait bien de connaître les modulations faites sur le temps de travail selon les groupes.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Oui, il y avait le temps partiel aidé et les horaires de nuit avec le 4-2 ...

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- ...Pour les plus de 55 ans, c'est le 3-2.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Le 3-2 concerne les plus de 58 ans, le 4-2 est pour les plus de 55 ans.

Il faut mettre le nombre d'organisations spécifiques mises en place pour les salariés de plus de 55 ans et de plus de 58 ans. On avait le temps partiel aidé et le 4-2 pour ceux qui étaient en horaire de nuit.

Pour les plus de 58 ans, on a l'aménagement en 3-2 et les congés supplémentaires.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Ce serait bien d'avoir un bilan pour savoir s'il y a plus de 3-2, de jours supplémentaires.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On peut mettre le nombre de 3-2 et de 4-2 mis en place dans le cadre de l'accord seniors et à défaut le nombre de jours attribués en plus.

**Mme la PRESIDENTE.**- Sur les conditions de travail, on ajoute une rubrique sur les seniors avec les points qui viennent d'être évoqués.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- On est sur le rapport de branche 2012, c'est peut-être donc prématuré, mais je propose d'ajouter un retour sur la pénibilité et les accords

signés en entreprise sous la forme de plans d'actions. Il semble que ce soit le sujet de l'année, ce serait bien de voir ce qui se passe dans la branche.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On peut indiquer le nombre d'accords et de plans d'actions. Le volume nous donnera une idée de ce qui est signé au niveau de la branche. Ensuite, cela évoluera au fil des années.

Je suis d'accord avec la CFTC, il faut commencer à voir le terme "pénibilité" dans le rapport de branche, car c'est le sujet de la décennie. Je préfère cela que la mutuelle !

**Mme la PRESIDENTE.**- On ajoute une partie "pénibilité" avec le nombre d'actions et d'accords ; elle sera remplie par la suite.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je passe au chapitre 6 sur la formation (données FAFIH), qui comprenait quatre sous-chapitres : global ; professionnalisation ; plan de formation (entreprises de 10 salariés et plus) ; contributions versées.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il faut demander au FAFIH s'il peut ajouter des éléments pour les plus de 50 ans.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Cela nécessite des retraitements. Toutefois, nous pouvons en faire la demande dans le cadre du groupe de suivi des casinos qui doit se réunir le 17 avril. On pourra demander une présentation différente les fois prochaines, en l'occurrence que cet aspect soit traité. Néanmoins, pour ce rapport de branche, je crains que ce ne soit pas possible, car tout est fait au niveau des données 2011.

Précisons que tous les casinos ne sont pas à l'OPCA FAFIH. Certains sont en option 2, donc forcément cela ne couvrira pas l'ensemble des salariés.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- J'ai terminé concernant les chapitres.

Je propose l'ajout d'un huitième chapitre sur le nombre de salariés ayant obtenu une médaille ainsi que le type de médaille.

**Mme la PRESIDENTE.**- Lors de notre prochaine rencontre, nous avons prévu de travailler sur l'avenant à la médaille du travail et de faire un bilan intermédiaire sur ce sujet.

Pour revenir aux rémunérations, où les mettez-vous ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Le rapport de branche 2008 comportait un chapitre sur les rémunérations, avec trois données essentielles : masse salariale et charges patronales, salaires des CDI, salaires des CDD.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Il y avait un zoom sur le poste MCD et la partie restauration était comprise dans le personnel "hors jeux" (personnel technique, activités et spectacles, accueil, gestion).

**M. FONTAINE (FO).**- Concernant les rémunérations, il serait bon d'avoir une photographie du nombre de salariés payés aux minima de la branche et par secteur d'activité. Il faudrait entrer dans le détail de chaque activité, pas seulement distinguer jeux / hors jeux.

**M. LOVATO (ACIF).**- Nous sommes tout à fait d'accord. Cela coupera court à toutes les supputations qui ont lieu chaque année lors des négociations sur les minima.

**M. FONTAINE (FO).**- S'ils sont à 2 euros de plus que le minima ! Ce sera encore une donnée à prendre avec des pincettes !

C'est un indicateur important, mais ce ne sera pas non plus la photographie finale. Si un salaire brut mensuel est à deux euros au-dessus des minima et qu'il n'est pas pris dans la

statistique, cela va fausser le débat. Il ne faut pas le prendre pour une photographie finale, mais ce serait intéressant de connaître le nombre de personnes payées aux minima conventionnels dans la branche. Toutefois, personne n'est dupe ; dans certaines boutiques, les salariés sont payés très légèrement au-dessus des minima conventionnels !

**Mme la PRESIDENTE.**- FO et l'ACIF sont favorables à une photographie des rémunérations reprenant la grille de la convention collective. Les autres organisations, patronales et salariales, sont-elles d'accord ?

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Tout à fait.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Également.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Également.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Sur une base mensuelle ou annuelle ? Sur la base annuelle, cela ne poserait aucun problème.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Non, cela ne marche pas ! Historiquement, M. Castaldo était très favorable à des rémunérations annuelles et cela nous avait été proposé dans les grilles des minima conventionnels. Il essaie donc de contourner et d'éviter la négociation. Notre organisation ne veut pas d'une base annuelle.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Même chose pour la CFDT.

**Mme la PRESIDENTE.**- Ce sera donc sur des rémunérations mensuelles.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Si l'objectif des organisations syndicales est d'être le plus complet possible et que la partie patronale en convient, on fera un calcul mensuel et un calcul annuel, pour une meilleure information.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Vous n'avez déjà pas le temps de renseigner certaines rubriques !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- On ne peut rien vous refuser ! On peut envisager les deux calculs dans un souci d'exhaustivité.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Dont acte que vous ne pouvez rien nous refuser ! Il ne fallait pas le dire !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- La preuve, j'abonde dans votre sens, Monsieur Saragaglia.

**Mme la PRESIDENTE.**- Pour les rémunérations, on retient donc une photographie très précise par grille et par niveau, aussi bien mensuelle qu'annuelle.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Vous avez dit "par niveau". Ce n'est pas ce que j'ai entendu, car il est fait référence à la grille. Or elle est par indice.

**Mme la PRESIDENTE.**- Par indice.

**M. FRANCOIS (FO).**- Bien évidemment, il faut faire les deux.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Généralement quand on a l'indice, on a le niveau !

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Monsieur Castaldo, qu'entendez-vous par « rémunération annuelle » ? Nous sommes contre le fait que le rapport de branche évoque une rémunération annuelle et actuellement, ce n'est pas le cas.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- C'est l'article L 212 du Code de la Sécurité Sociale qui définit ce qu'est une rémunération. On va donc prendre quelque chose de tout à fait légal.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- On vous le rappellera, tout comme d'autres choses que vous avez dites !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je vous fais confiance pour cela.

En matière de rémunération annuelle, vous ne pouvez pas être contre, car il y a un accord de 1996 qui parle de la rémunération annuelle pour 25 % des salariés de la branche.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Est-il appliqué ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Bien sûr. S'il n'est pas appliqué dans une entreprise, il faut qu'il le soit.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Cette grille a été révisée une seule fois.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Non, elle l'a été au moins trois fois.

**M. FRANCOIS (FO).**- Elle n'est plus à jour.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Elle a été révisée avec le dernier accord sur les salaires.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Le rapport de branche 2008 était basé sur les salaires annuels.

**M. FRANCOIS (FO).**- Nous proposons de remettre la négociation de la garantie annuelle dans le cadre des minima, afin de ne pas oublier cette grille.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Ne vous inquiétez pas, on ne va pas l'oublier.

**M. FRANCOIS (FO).**- Ne pas l'oublier est une chose, la faire évoluer en est une autre. Nous comptons bien la faire évoluer.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- En 2008, nous avons dit que les éléments ressortis étaient illisibles. Je suis d'accord. On parle de niveau et de salaire moyen, cela ne veut strictement rien dire.

**M. FRANCOIS (FO).**- Peut-être faudrait-il mettre le salaire médian.

**M. PICCONE (CFDT).**- Il y était.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Si nous voulons avoir des données plus concrètes pour les négociations sur les salaires, il faut être plus précis sur les rémunérations. Il faut abandonner l'idée du niveau uniquement, mais bien le faire par niveau et indice. Rien n'empêche de donner ensuite une notion de minimum, de maximum, de médian voire de moyenne.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Le rapport de branche 2008 était découpé par niveau, avec le salaire annuel brut de base, une colonne hors primes et indemnités et une colonne avec primes et indemnités. On avait trois notions, le salaire médian, la moyenne et l'écart de moyenne entre hommes et femmes.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- La nouveauté, ce sont les indices qui vont donner une vision beaucoup plus précise de la situation. Toutefois, on peut garder ces mêmes critères.



**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Oui, il faut absolument que les indices soient inscrits, car je ne vois pas l'intérêt de comparer uniquement les niveaux.

**Mme la PRESIDENTE.**- On part donc sur une analyse des rémunérations mensuelles par niveau, par indice, sur la base de la grille de 2008. On intègre les indices en plus.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- En gardant l'écart moyen entre hommes et femmes.

**Mme la PRESIDENTE.**- Tout à fait.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- En 2007, les écarts étaient considérables. Il serait bon de voir s'ils ont été réduits en 2012.

**Mme la PRESIDENTE.**- Et cela répond à la nécessité de relier les effets de l'accord égalité professionnelle.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Tout à fait.

**M. GIANNINI (FO).**- Le calcul sur les salaires mensuels se fait hors congés payés. Ce sont les salaires mensuels de base.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il faut faire une étude "hors jeux de table", ce sera beaucoup plus lisible ! (*Sourires*)

En effet, Il faut garder la notion du minimum garanti ou du salaire de base. Si on prend les pourboires, on ne va plus rien y comprendre.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Le pouvoir d'achat se fiche éperdument du salaire de base. Le pouvoir d'achat correspond au salaire perçu par le salarié. C'est pourquoi j'ai parlé du salaire annuel car il est important d'avoir un indicateur qui traduit in fine ce que le salarié perçoit. Le salaire de base peut servir à un certain nombre de choses, notamment aux négociations de minima de branche mais l'important est ce que touche le salarié, au final.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Incluez-vous la participation dans le salaire annuel ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Non car ce n'est pas soumis à charges !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- En effet, la participation n'en fait pas partie.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Ce n'est pas un élément de rémunération.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Si.

**Mme la PRESIDENTE.**- A-t-on abordé l'ensemble des rubriques du rapport de branche ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Pour la rémunération, nous allons différencier les personnels des jeux de table, ceux des machines à sous et les personnels "hors jeux".

**M. GIANNINI (FO).**- Ce serait bien de le faire par activité.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Sans oublier l'hôtellerie.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- La demande est très intéressante, mais j'ai peur que, pour I+C, ce soit techniquement beaucoup plus compliqué. J'ai peur que la facture s'en ressente.

L'an dernier, lorsqu'on a parlé des salaires, on avait fait un focus sur les jeux mais on était parti sur le salaire de base mensuel comparé, minimum, maximum, médian. En effet, la vision est beaucoup plus précise. Néanmoins, si on l'étend à l'ensemble des catégories, il faut demander à I+C si cela ne remet pas en cause l'équilibre de l'étude.

**M. FRANCOIS (FO).**- Si on veut améliorer ces éléments, il faut s'en donner les moyens.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- En effet.

**Mme la PRESIDENTE.**- Comment cible-t-on les populations ?

**Mme ARREGLE-JAUBERT (Joa).**- Nous sommes demandeurs d'un focus sur la population restauration, car on a une problématique interne au niveau des rémunérations.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il faut le faire par métier.

**M. PICCONE (CFDT).**- Cela a été fait en 2002 et 2003.

**Mme la PRESIDENTE.**- On fait une pause. Ensuite, il nous restera deux points : la prime de panier et les questions diverses. Est-il utile de se réunir demain matin ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- On peut avancer le chantier de la lecture de la convention collective.

**Mme la PRESIDENTE.**- Nous faisons une suspension de séance.

*(La séance est suspendue quelques minutes).*

**Mme la PRESIDENTE.**- Nous reprenons.

Il est bientôt 16 heures 30. Nous arrivons quasiment à la fin de l'ordre du jour. Etant donné que vous avez des travaux demain et si vous êtes d'accord pour clore la séance de la CMP ce soir, je peux vous laisser la salle réservée pour le matin.

Lorsqu'on a suspendu la séance, nous en étions à la définition des publics cibles pour les rémunérations. Vous aviez différentes options, vous ne vous étiez pas mis d'accord.

**M. PICCONE (CFDT).**- Je propose que l'on reprenne les critères retenus pour le rapport de branche 2002/2003. Il y en avait sept : jeux traditionnels, machines à sous, personnel administratif, restauration hôtellerie, personnel d'accueil, personnel technique, personnel activité spectacle.

**Mme la PRESIDENTE.**- Les autres organisations de salariés sont-elles d'accord ?

**Un Intervenant (CFE-CGC).**- Il faut ajouter la VDI.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous proposons de reprendre les grilles de la convention collective, afin de rester sur la même base et de garder une lisibilité par rapport à la convention collective

**M. PICCONE (CFDT).**- Tout à fait. C'est ce que nous avons listé.

**Mme la PRESIDENTE.**- Si tout le monde est d'accord, on garde les sept métiers de la convention collective.

Y a-t-il d'autres points du rapport de branche que vous voudriez aborder ?

**M. FONTAINE (FO).**- Pourrait-on faire une synthèse de tout ce que l'on a ajouté ?

**Mme la PRESIDENTE.**- Il est proposé de reprendre le rapport de branche d'octobre 2010, en y ajoutant quelques points.

Activité économique des casinos, avec deux sous-rubriques : nombre et développement.

Données issues des statistiques, avec cinq sous-rubriques.

Emplois et conditions de travail, avec sept sous- rubriques.

Effectifs salariés présents au 31/12, avec nombre total et nombre prévu.

Répartition par sexe, temps de travail, nature des contrats, CSP, métier.

Emplois des personnes handicapées.

Mouvements de personnel, avec le turnover et le recours aux CDD. Il a été proposé d'ajouter le nombre de ruptures conventionnelles, ce qui a été acté par les deux parties.

Conditions de travail avec absences, congés et une discussion sur la question liée aux mutuelles, qui finalement est maintenue.

Concernant la représentation du personnel, on a ajouté une rubrique seniors avec des éléments permettant de mesurer les effets de l'accord seniors, qui pourront être transmis à la commission emploi.

Un autre ajout a été fait sur la pénibilité avec deux points, nombre d'actions et nombre d'accords, car en 2011, le nombre d'accords doit être minime, mais ensuite, il aura tendance à augmenter.

Puis, nous avons une rubrique sur la formation -données provenant essentiellement du FAFIH-, avec le plan de formation entreprise, la contribution au RC. La question s'est posée d'ajouter les âges sachant que, cette année, il sera peut-être difficile pour le FAFIH d'exploiter les données, car ce besoin n'a pas encore été recensé. Vous allez vérifier cette possibilité, puisque vous les rencontrez courant avril.

Un autre point a fait l'objet d'échanges, la rubrique rémunération. Vous allez reprendre la masse salariale, les charges patronales, les salaires en CDI et en CDD. Vous souhaitez également avoir une photographie précise du niveau de rémunération. Vous vous êtes mis d'accord pour reprendre, par niveau et par indice, les salaires mensuels des salariés de la branche. Vous avez évoqué la rémunération annuelle, qui finalement a été écartée. Vous avez également décidé de reprendre les éléments figurant dans un précédent rapport sur le salaire minimum, maximum, médian.

Concernant les publics cibles, vous avez repris les sept grands métiers de votre convention collective.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Il y avait également les heures supplémentaires.

**Mme la PRESIDENTE.**- Tout à fait, les heures supplémentaires réparties par métier. C'était une demande de la CGT.

Concernant les médailles du travail, vous avez décidé de mettre à l'ordre du jour de la prochaine séance la question de l'avenant, ce qui permettra, aussi, de faire un point intermédiaire sur les médailles du travail dans la branche.

Êtes-vous d'accord avec cette restitution ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Une précision, du fait de l'évolution des PBJ, on se propose de réviser les catégories de casinos, au moins de les réajuster.

**M. RINGEVAL (CGT).**- Avez-vous parlé de la rupture conventionnelle ?

**Mme la PRESIDENTE.**- Oui, dans le chapitre sur les mouvements de personnel.

*(Accord général)*

**Mme la PRESIDENTE.**- Quand ce rapport est-il diffusé ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Généralement, en septembre. On a donc une première présentation à la CPNE de septembre.

**Mme la PRESIDENTE.**- N'y a-t-il pas de présentation spéciale en CPM ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Si, également.

**M. GIANNINI (FO).**- Il aurait été intéressant d'ajouter un focus sur la perte d'emploi, qui a été conséquente dans la branche. Cela aurait permis de voir si elle concerne plusieurs secteurs ou un en particulier.

**Mme la PRESIDENTE.**- Dans la rubrique des effectifs présents au 31 décembre, y a-t-il une répartition des entreprises de plus de 50 et moins de 50 ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Il y a une répartition par métier, mais non par entreprise ; dans un rapport de branche, ce n'est pas possible.

**Mme la PRESIDENTE.**- Cela répond-il à votre question ?

**M. GIANNINI (FO).**- Si c'est par métier, oui.

## **PRIME DE PANIER**

---

**M. RINGEVAL (CGT).**- Les organisations syndicales, dans leur ensemble, sont conscientes de la nécessité, pour chaque salarié de la branche casino jeu, de bénéficier d'un repas par jour. Cependant, même si beaucoup de casinos ont mis en place des indemnités de repas journalières, ce système n'est pas généralisé. Les horaires décalés ou en continu sont des arguments qui ont amené les syndicats à s'interroger sur la création de cette prime de panier.

Article 1 - Salariés concernés.

La prime de panier sera attribuée à tous les salariés de la branche qui travaillent :

- en continu (avec une pause inférieure ou égale à 45 minutes) ;
- de nuit (effectuant au moins 4 heures après 21 heures) ;
- en horaires décalés (les pauses repas n'étant pas en adéquation avec les horaires de repas ordinaires).

Elle concerne les salariés effectuant une durée minimale de travail de six heures par jour sur leur poste habituel.

Dans les établissements pourvus d'une cantine, les salariés ne pouvant y avoir accès et remplissant les conditions ci-dessus, percevront cette prime.

Article 2 - valeur de la prime.

La prime de panier sera au minimum égale à la valeur du SMIC horaire par jour de travail effectif.

Article 3 - paiement.

La prime sera versée sur la fiche de paye du mois écoulé, en fonction du nombre de jours travaillés.

Elle ne sera pas cumulable avec toute autre indemnité de même objet ou nature.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Dans ce cas, qui serait concerné ?

**M. RINGEVAL (CGT).**- Les salariés qui n'ont ni indemnité de repas, ni pause repas, ni tickets restaurant.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Sait-on combien de salariés de la branche n'ont ni tickets restaurant, ni avantages en nature ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- En effet, cela vaudrait la peine de le savoir.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Même s'il y en a un seul, c'est un de trop.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour celui-ci, on fera éventuellement quelque chose. Toutefois, je crois savoir que, normalement, la situation est réglée pour la plupart des salariés présents dans l'entreprise pendant les heures de repas. S'il y a une demande, c'est peut-être quelque chose qui ne correspond pas à cela.

Concernant mon syndicat, je veux bien envoyer un petit questionnaire pour savoir ce que font les entreprises en la matière.

**Mme la PRESIDENTE.**- Et les deux autres syndicats patronaux ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Le sujet n'est pas dénué d'intérêt dans la mesure où, effectivement, dans les entreprises de notre branche, il y a un certain nombre d'avantages en lien avec la nourriture. Toutefois, nous n'avons pas de vision globale.

Nous devrions également pouvoir nous tourner vers nos adhérents pour voir les pratiques utilisées. En effet, aujourd'hui, dans les entreprises, on négocie de plus en plus les tickets restaurants et autres dispositions de façon anarchique. Le seul avantage est que si on l'inscrit dans un accord de branche, les sommes deviennent exonérées de charges sociales. Ce n'est donc pas un petit sujet pour les entreprises.

Néanmoins, même si cette somme est exonérée de charges sociales, cela dépend à qui elle s'adresse et le volume qu'elle représente. On peut difficilement se prononcer sans avoir fait une étude préalable. Il y a quelques arguments positifs dans la proposition, qu'il faut regarder.

**M. LOVATO (ACIF).**- Avant tout, il est important de faire un état des lieux, puisque beaucoup de choses existent au niveau des entreprises de la branche. C'est un peu disparate. Je pense même que certains de mes adhérents fournissent des repas sans l'officialiser. Il faut arriver à faire un état des lieux pour savoir de quoi on parle et cadrer les pratiques.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous sommes assez optimistes. En effet, vous êtes plusieurs opérateurs de casino, adhérent à des syndicats différents, mais vous êtes tous en train de créer votre propre groupe. C'est même peut-être déjà fait. Cela va donc vous

permettre de vous tourner vers vos adhérents plus rapidement et permettre d'avoir un bilan assez rapidement !

**Mme ARREGLE-JAUBERT (Joa).**- Non.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Concernant le groupe Barrière, aujourd'hui les pratiques ne sont pas harmonisées.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Si vous envoyez un mail à tous vos DRH...

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- ...ils vont répondre ! (*Rires*).

**M. DURAT (CFE-CGC).**- L'idée est d'avoir une photographie de tous les groupes.

**Mme la PRESIDENTE.**- Le sujet de la prime de panier soulevé par la CGT est accueilli par les organisations patronales avec un "pourquoi pas". La condition préalable est de faire un état des lieux des pratiques de leurs adhérents, car les prises en charge actuelles sont disparates et pas forcément valorisées. Ensuite, on verra.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Faire une étude pour connaître ce qui se passe sur le terrain, pourquoi pas ? Toutefois, sur le principe d'instituer une prime de panier, j'aurais plutôt tendance à vous dire que j'y suis totalement opposé.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de sujet. Cela passera par une étude préalable, mais de là à savoir s'il est pertinent de donner une prime à un salarié, je suis très réservé. Je suis donc d'accord pour faire une étude rapide en reprenant, par exemple, les trois cas de votre proposition d'accord : une pause inférieure ou égale à 45 minutes ; au moins 4 heures de travail après 21 heures ; des horaires décalés.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- La terminologie me choque. La prime de panier existe dans les secteurs des bâtiments et travaux publics. Elle y a été instaurée pour les salariés en déplacement sur des chantiers, qui n'ont pas la possibilité de rentrer chez eux ou qui doivent se nourrir dans un restaurant autre qu'un restaurant d'entreprise.

Les salariés qui travaillent dans les casinos ne sont pas en déplacement.

**M. RINGEVAL (CGT).**- Dans la branche, certains salariés n'ont rien du tout.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Mais ils ne sont pas en déplacement !

**M. RINGEVAL (CGT).**- Le déplacement n'entre pas en compte là-dedans. Demandez à l'URSSAF, vous verrez ce qu'ils vous diront. Si vous êtes en continu sur un poste de nuit et que vous avez une pause inférieure ou égale à 45 minutes, vous y avez droit. Depuis 30 ans, les choses ont évolué !

Pour information, plusieurs conventions collectives prévoient cette prime de panier, notamment celle des écrivains publics.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Tout le monde ne peut pas rentrer chez soi, à des heures bien précises. Dans la branche, beaucoup de personnes n'ont pas de ticket restaurant, etc. Il faut donc bien répertorier les salariés qui restent sur les sites et qui ont droit à cette prime de panier.

**Mme la PRESIDENTE.**- Tout le monde est d'accord pour faire un état des lieux, sans connaître les conséquences qui en découleront. Celles-ci peuvent diverger entre les options proposées par les organisations syndicales de salariés et celles proposées par les organisations syndicales patronales. Il s'agit, avant tout, de faire un état des lieux. Les organisations patronales sont d'accord pour solliciter leurs adhérents en reprenant

éventuellement l'écriture de l'article proposé par la CGT. L'objectif est de voir s'il y a des "trous dans la raquette" par rapport à la prise en charge de la pause repas dans les entreprises, ni ticket restaurant, ni avantage en nature, ni cafétéria pour les salariés. Il faut voir si certaines entreprises n'ont prévu aucun dispositif et quantifier les salariés concernés.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- L'état des lieux sera-t-il prêt pour juin ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On vous précisera en quelle année !  
(Sourires)

A l'origine, la prime de panier a été mise en place pour les personnes qui étaient en déplacement, mais aujourd'hui, le législateur reconnaît que l'on peut la mettre en place.

Regardons les éditions législatives qui reprennent l'historique et les conditions de mise en place d'une prime de panier pour les bâtiments, les travaux publics et autres salariés en déplacement. Le dispositif a été étendu aux repas sur le lieu de travail, lorsque l'employeur est en mesure d'établir que le salarié est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail, en raison de conditions particulières d'organisation du travail.

Ensuite, il faut regarder la faisabilité juridique par rapport aux dispositions de l'arrêté Parodi et vérifier qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre cet arrêté et la prime de panier. Nous appliquons l'arrêté Parodi pour les équipes de restauration et celles des hôtels HCR. Ceci dit, nous n'avons pas du tout la même lecture que l'URSSAF de l'arrêté, qui nous demande de l'appliquer sur l'ensemble des personnels des casinos.

**M. FRANCOIS (FO).**- Qui est Parodi ?

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Vous voulez un peu d'histoire ? Vous n'êtes pas pressé ?! (Rires). Parodi a été un des artisans des congés payés en 1936, pendant le Front Populaire. Messieurs les syndicalistes, vous devriez le connaître !

**M. DURAT (CFE-CGC).**- On se rappelle uniquement de la date, Monsieur !

**M. LACAVE (Casinos de France).**- Ensuite, il a travaillé au ministère du travail. Il a été résistant pendant la guerre, puis ministre du travail en 1945. Il a, notamment, mis en place les arrêtés organisant les catégories socioprofessionnelles : employés et ouvriers ; agents de maîtrise ; cadres.

La première organisation socioprofessionnelle s'est faite dans le milieu de la métallurgie, secteur très important qui comprenait les mines, les fonderies et tout ce qui touche à la métallurgie, la construction automobile, etc. Le second grand secteur à organiser fut celui de la restauration et de l'hôtellerie. Un arrêté de 1947 précise les secteurs professionnels ayant l'obligation de nourrir les salariés, à savoir l'hôtellerie, la restauration et les casinos.

**Mme la PRESIDENTE.**- Merci pour ces précisions historiques. Dans le document que je vous ai envoyé sur les classifications, il y a un passage sur les grilles Parodi.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il faut regarder si cet arrêté n'est pas incompatible. Une chose me chagrine à la lecture de votre document. Je me demande pourquoi les HCR n'ont pas mis en place une prime de panier en lieu et place d'une indemnité nourriture. Dans les HCR, les salariés ont, soit des avantages en nature, soit des indemnités nourriture soumises à charge. Ce secteur, à la pointe de la négociation sociale, aurait pensé à la prime de panier s'il n'y avait pas eu une incompatibilité majeure. Je voudrais m'assurer de ce point avant de nous embarquer dans quelque chose qui nous poserait des problèmes.

**Mme la PRESIDENTE.**- Souhaitez-vous préciser ce point juridique avant ou après avoir fait l'état des lieux ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- En même temps.

**Mme la PRESIDENTE.**- Et quand pourrions-nous reprendre la discussion sur le sujet, une fois ces éléments vérifiés ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Pour rejoindre les propos de Casinos Modernes, une prime de panier entraînerait forcément une augmentation des charges supportées par l'entreprise. Si nous étions amenés à discuter de cette mise en place, elle s'intégrerait bien évidemment dans un équilibre global au moment de la négociation des minima.

**Mme la PRESIDENTE.**- Pourrait-on avoir les résultats de votre sondage à la prochaine séance de travail en juin ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On essaie.

**M. GIANNINI (FO).**- C'est une "parodie" de négociations ! (*Rires*)

## QUESTIONS DIVERSES

---

**Mme la PRESIDENTE.**- Avez-vous des questions diverses ?

**M. PICCONE (CFDT).**- J'aimerais que l'on pose une date pour la prochaine CPNST.

**Mme la PRESIDENTE.**- Quelle est la périodicité ?

**M. LACAVE (Casinos de France).**- En tant que de besoin.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Nous avons décidé de travailler avec les fabricants sur le matériel et l'ergonomie des jeux.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Le jour où nous aurons des sujets à mettre à l'ordre du jour d'une CPNST, nous ferons une réunion, mais aujourd'hui, la problématique des tables est à peu près le seul sujet que l'on évoque.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- C'est important, car nous devons également associer à cette réunion des directeurs de jeux et voir comment travailler ensemble pour des améliorations de matériel de jeux. On peut essayer de poser une date en septembre.

**M. FRANCOIS (FO).**- Il y a aussi les nouvelles conditions de travail suite à l'évolution de la clientèle. C'est également un vaste sujet !

**Mme la PRESIDENTE.**- Je vous laisse réfléchir à une date.

Revenons à l'ordre du jour de la prochaine CPM des 6 et 7 juin.

✓ Adoption des minutes de la séance de ce jour.

✓ Avenant à l'accord sur les médailles du travail et bilan intermédiaire depuis la signature de l'accord.



Avec GPS, il y aura un point sur la mutuelle santé ; présentation des comptes 2011 ; décision concernant le lancement de l'appel d'offres.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Les comptes de résultats seront présentés en CPS. Or, elle a lieu après la CPM. Avec GPS, l'objectif est de reparler de l'opportunité d'une renégociation du cahier des charges.

**M. FRANCOIS (FO).**- Ils peuvent nous faire une présentation succincte.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Les résultats seront donnés en CPS fin juin, on ne les aura pas avant. Nous pouvons redemander au groupe Mornay de le faire plus tôt, mais il ne semble pas que cela soit possible.

**M. FRANCOIS (FO).**- Si GPS a des bribes d'information, il peut nous les donner à la prochaine CPM.

**Mme la PRESIDENTE.**- Peut-on séparer la question des comptes de celle de la renégociation ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Oui, car la décision de lancer un appel d'offres a été prise lors de la dernière CPS.

**Mme la PRESIDENTE.**- Donc on inscrit :

✓ GPS, conditions de la renégociation du cahier des charges.

Un point sur la période d'essai sur la base d'un projet présenté par les organisations patronales.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Il faut que le projet soit donné bien avant la séance -et non le jour même ni deux jours avant- afin d'éviter qu'il soit lu en séance et reporté à la réunion suivante pour permettre d'y réfléchir. Je propose qu'il soit envoyé un mois, voire un mois et demi avant, afin de permettre un vrai débat en réunion.

**Mme la PRESIDENTE.**- On précise donc :

✓ Période d'essai : projet transmis au préalable aux organisations.

Je n'indique pas le délai, puisqu'il figure dans les minutes.

Un point sur le démarrage des négociations sur la GPEC.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il s'agit des seniors, mais c'est intimement lié !

Tout ce qui concerne la GPEC et l'égalité professionnelle sont des principes qui vont servir à nos sociétés pour négocier. C'est l'accord seniors qu'il faut revoir, notamment, les modalités d'évolution de l'âge de la retraite au niveau légal.

**Mme la PRESIDENTE.**- Donc un point sur :

✓ Démarrage de la négociation sur les seniors.

Puis la négociation des salaires.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Il s'agit, déjà, de réajuster les minima par rapport à la nouvelle loi.

**Mme la PRESIDENTE.**- Donc :

✓ Négociation des salaires : effets de la loi du 22 mars.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Et on démarre les négociations le lendemain.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous considérons cela comme un seul et même point.

**Mme la PRESIDENTE.**- Si on écrit "négociation des salaires effets de la loi du 22 mars", cela convient-il à tout le monde ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- De toute façon, il faut que l'on négocie sur les salaires.

**M. FONTAINE (FO).**- Non, les minima viennent après. Nous avons deux négociations à mener.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Il faut deux négociations différentes, une première sur ce que Madame la Présidente a lu et une deuxième concernant 2013.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Peu importe le libellé, nous négocierons sur une seule et même lancée.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Nous sommes favorables à un libellé du type "négociation sur les salaires minima de branche".

**Mme la PRESIDENTE.**- Êtes-vous d'accord avec "négociation des salaires : effets de la loi du 22 mars 2012" ?

**M. TIRAT (FO).**- Ce libellé nous convient totalement, dès lors que l'on reste dans le cadre de la loi du 29 février 2012 et de l'article 22 41-2-1. A chaque jour suffit sa peine, nous verrons le reste plus tard.

**M. LACAVE (Casinos de France).**- S'agit-il de la loi du 22 ou de celle du 29 ? Ce ne sont peut-être pas les mêmes.

**M. TIRAT (FO).**- C'est la loi du 29 février 2012, mise en application le 22 mars 2012.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Il s'agit de négociations de salaires minima de branche, qui doivent inclure un focus sur le niveau de base des grilles, en l'occurrence le niveau 100. Mais on est bien dans le cadre des négociations sur les salaires minima de branche.

**M. FONTAINE (FO).**- Non et pas uniquement du niveau 100.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Le texte de loi est le 2012-387 du 22 mars 2012, article 44. *"Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification, au sens du quatrième du 2 de l'article L 2 261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires"*.

**M. FONTAINE (FO).**- Vous l'avez précisé, ce sont les salaires, pas seulement l'indice 100. Ensuite, on devrait avoir une négociation sur les minima sociaux 2013.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- On a de la chance car on devait se retrouver pour négocier sur les salaires minima de branche. Cette loi, parue le 22 mars, n'a finalement pas d'impact sur le cheminement normal et régulier de nos négociations.

**M. FRANCOIS (FO).**- Il y a un problème d'application. En effet, si on remet le niveau au-dessus du SMIC, l'application se fait immédiatement alors que si on englobe les deux, l'application se fera début 2013. Ce n'est pas du tout pareil !

**M. TIRAT (FO).**- C'est ce que soulignait Mme la Présidente sur la différence de calendrier prévu pour la négociation. Concernant la négociation des minima pour l'année 2013, nous étions d'accord pour dire qu'il s'agissait de négocier de manière à ce que la mise en œuvre de la mesure se fasse au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Ainsi, nous évitons l'effet rétroactif des accords que nous avons pu connaître par le passé. Si tant est que nous trouvions un accord en juin, quand s'appliquerait-il ? Son effet serait immédiat ! Aujourd'hui, au regard de la nouvelle législation, les minima sont en-dessous du SMIC ; l'application des augmentations au 1<sup>er</sup> janvier 2013 est une problématique totalement différente.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pas du tout !

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Mais si !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Il faudrait relire ce fameux texte. Quoi qu'il en soit, le législateur invite les parties à se retrouver et à négocier, mais il ne dit pas que c'est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Si le texte le précisait, on s'en emparerait, mais je serais très surpris qu'il dise cela.

**M. TIRAT (FO).**- Je n'ai pas parlé de rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2012 ; c'est bien le signe que vous avez une écoute partielle.

Petit à petit, les négociations annuelles rognent sur l'année durant laquelle elles sont censées revaloriser les minima. Je prends un cas simple. Pour les négociations 2013, si nous aboutissons en mars 2013, le problème de la rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier se pose. Je n'ai jamais évoqué le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ; vous avez été le chercher tout seul. J'ai pris l'exemple des éventuelles revalorisations de minima au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- En 2012, on peut commencer à négocier pour 2013.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Oui, mais pour les salaires inférieurs au SMIC, cela doit être applicable au mois de juin.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour le niveau 100.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Non, pour l'ensemble des salaires.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je pense que vous faites une confusion des genres.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Monsieur Decoutère l'a lu !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Mais ce n'est pas tout le texte. J'ai le dernier paragraphe à ma disposition. Lorsque les salaires minima se retrouvent être inférieurs au SMIC, la loi du 22 mars oblige les syndicats patronaux à réengager les négociations dans les trois mois. Nous devons relancer des négociations, sans imposer de résultat. Dans le dernier paragraphe qu'il faut regarder de plus près, l'article L 22 61- 22 pose les conditions pour qu'une convention collective soit étendue et le quatrième point du 2 correspond à un salaire minimum pour les salariés sans qualification. Ce point exclut, peut-être, une refonte totale de la grille. Nous allons le vérifier avec nos juristes.

On doit relire la loi dans son ensemble pour savoir quelles sont nos obligations. Nous sommes d'accord pour mettre le sujet à l'ordre du jour de la prochaine réunion et également prêts à commencer la négociation des minima. Le tout est lié. On ne va pas présager de ce qui va ressortir de la négociation. S'il faut prendre des dispositions et faire des signatures intermédiaires, avant d'arriver à un accord global sur les minima 2013, on le fera sans problème si on est d'accord.

**Mme la PRESIDENTE.**- On reste sur :

✓ Négociation des salaires : effets de la loi du 22 mars 2012.

**M. HECQUET (CFE-CGC).**- Le point 4 concerne-t-il uniquement une renégociation de l'accord seniors ou également la GPEC et l'égalité professionnelle ?

**Mme la PRESIDENTE.**- J'ai compris que c'était l'accord seniors.

**M. TIRAT (FO).**- Cela ne présage pas des ordres du jour des prochaines réunions. Les accords GPEC et égalité professionnelle hommes/femmes seront bel et bien à l'ordre du jour de futures réunions.

**Mme la PRESIDENTE.**- Sauf si vous voulez les mettre à l'ordre du jour de la prochaine séance.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je vais réaffirmer la position de mon syndicat. Selon moi, ces négociations de juin ne sont pas liées à l'effet de la nouvelle loi, puisque nous avons prévu de nous réunir pour négocier sur les salaires. Dire que l'on va se retrouver pour négocier et en profiter pour avoir un focus sur cette loi, oui, mais ce n'est pas lié à l'arrivée de cette loi. C'était déjà prévu avant.

**M. TIRAT (FO).**- A moins que les représentations syndicales soient victimes d'amnésie collective, il n'a jamais été prévu de rouvrir la discussion sur les minima en juin. Aujourd'hui, dire qu'il n'y a pas de relation entre la loi du 22 mars et la réouverture des négociations ne serait que des ronds de fumée.

**M. SARAGAGLIA (CGT).**- Monsieur Castaldo, ce que vous dites est un peu choquant. A une époque, quand on avait décidé d'avancer les négociations sur les minima conventionnels, quand on parlait de septembre, vous étiez choqué. Vous disiez que ce n'était pas possible. Aujourd'hui, vous inventez tout seul une négociation en juin dont personne n'avait parlé, mais dont nous prenons acte pour les prochaines années et pour la négociation des minima garantis en cours car vous proposez vous-même d'avancer la négociation. C'est parfait ! Ne hochez pas de la tête, c'est ce que vous venez de dire !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Le calendrier des négociations sur les salaires à venir était à l'ordre du jour. L'idée était bien de savoir si, dès le mois de juin, on relançait nos négociations sur les salaires. Or, avant même que l'on parle de cette nouvelle loi, les parties patronales étaient d'accord pour reprendre les négociations en juin. Je ne refais pas le film, je suis désolé.

**M. FONTAINE (FO).**- C'est Mme la Présidente qui a mis ce point à l'ordre du jour, pas nous.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Très bien.

**M. FONTAINE (FO).**- Nous n'avons pas demandé que les négociations démarrent en juin. Maintenant, on prend acte et on est d'accord pour les avoir.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Mais ce n'est pas lié à cette nouvelle loi.

**M. FONTAINE (FO).**- Cela va se faire en deux temps. On commencera par l'application de la nouvelle loi ; ensuite, on ouvrira les négociations sur les minima de l'année.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Lors de la dernière réunion, Mme la Présidente avait proposé que l'on mette à l'ordre du jour le calendrier des prochaines négociations au vu du marasme dans lequel nous étions depuis deux ans. Quand on a préparé la commission paritaire, toutes les organisations patronales avaient effectivement acté le fait

de redémarrer en juin afin de se donner une chance d'aboutir. Il n'y a pas de polémique. Même si je ne sais pas si on l'a dit officiellement à la dernière CPM, on avait décidé de le faire en juin, avant le point fait par FO, ce matin, sur la nouvelle réglementation. L'objectif est bien de régler cette problématique de minima inférieurs au SMIC et d'arriver à trouver un accord sur la globalité de la grille. La formulation proposée n'est peut-être pas totalement exhaustive, mais cette année, on veut aboutir à quelque chose qui satisfasse la majorité. Donnons-nous la chance d'y parvenir avant la fin de l'année, tout en réglant les problèmes des salaires inférieurs au SMIC, dans un temps intermédiaire.

Concernant la remarque de M. Tirat sur la GPEC et l'égalité professionnelle, c'était un point à l'ordre du jour de cette réunion. On l'a débattu, voilà. Certains, ici, l'avaient fait mieux lu que d'autres, mais on ne va pas remettre les sujets à chaque fois sous prétexte...

**M. TIRAT (FO).**- ...à l'ordre du jour, c'était une relecture. En effet, nous avons mal compris ce point. Nous avons pensé, à tort, opérer une relecture collégiale des textes, article par article, afin que chaque partenaire fasse part de ses propres observations. Cela se fait dans la plupart des cas et nous l'avons fait pendant des années. Cela ne prévaut pas du fait que le débat soit clos sur le sujet, loin de là.

**Mme la PRESIDENTE.**- Je reviens sur l'ordre du jour de la prochaine séance. Cinq points sont inscrits. Au-delà des questions diverses, qui sera le sixième, souhaitez-vous ajouter d'autres points ?

**M. RINGEVAL (CGT).**- La prime de panier.

**Mme la PRESIDENTE.**- En effet, prime de panier, communication de l'état des lieux.

✓ Prime panier.

✓ Questions diverses.

S'il n'y a pas d'autre question, je vous souhaite une bonne soirée.

*(La séance est levée à 17 heures 35).*