

# CASINOS

## Commission Paritaire Mixte

\*\*\*

Jeudi 28 et vendredi 29 mars 2013

### Sommaire

Adoption des minutes.....	2
Présentation de l'étude prospective .....	3
Présentation du questionnaire du rapport de branche.....	11
Point sur le contrat intergénérationnel .....	13
Point sur le contrat intergénérationnel (suite) .....	18
Négociation des salaires 2013 .....	19
GPEC : bilan de la précédente convention et réflexion autour des principales thématiques à négocier dans un projet d'accord .....	35

---

*(La séance est ouverte à 9 heures 40 sous la présidence de Monsieur Queval.)*

**M. le PRÉSIDENT.-** Bonjour. Je suis M. Queval, chargé de mission à la DGT, en charge du plan santé au travail. Je remplace Armelle Couhert à sa demande.

Avez-vous des remarques sur l'ordre du jour ?

**Mme MEKERRI (CFDT).-** Nous demandons que les négociations des salaires soient abordées cet après-midi.

**M. DESCORMIERS (CFTC).-** Aujourd'hui, on doit nous présenter l'étude prospective et le rapport de branche. Je pense qu'il serait intéressant que ce soit traité en début de séance, puisque ce sont des éléments dont nous pouvons nous servir pour les travaux relatifs à la GPEC.

**M. le PRÉSIDENT.-** Sauf avis contraire, cette proposition me paraît cohérente.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).-** Il s'agit de la présentation du questionnaire concernant le rapport de branche, et non de la présentation du rapport de branche.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Concernant la présentation de l'étude prospective, est-ce possible ?

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

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Avec Mme Couhert, il était prévu que nous fassions un point d'information sur le résultat d'une Cour de cassation concernant les cadres au forfait jour.

**M. le PRÉSIDENT.**- On vous écoute.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- En 2005, la CFE-CGC avait porté en branche le sujet des cadres au forfait jour dits « autonomes » avec des plannings dans les casinos. Á l'époque, nous avons eu un débat avec les syndicats patronaux et nous nous étions appuyés sur le code du travail qui, sur le sujet, est très clair. Malgré cela, nous étions arrivés à un constat d'échec. Nous avons donc été saisis par des cadres au forfait jour salariés et nous avons donc saisi la direction du casino d'Enghien-les-Bains par voie de courrier. Nous attendons la réponse.

Face à cela, nous n'avions qu'une seule solution. Nous avons demandé à ces cadres qui nous ont saisis ce qu'ils voulaient faire. Ils ont décidé d'aller en justice. Nous avons saisi le prud'homme de Montmorency le 5 mai 2008. L'audience s'est tenue le 11 juin. Nous avons été déboutés. Nous avons fait appel en 2010 et avons également été déboutés.

Forts de notre conviction et surtout du soutien à ces cadres, nous sommes allés en cassation. Le 23 janvier 2013, la Cour a cassé l'appel, justifiant l'antinomie d'un cadre autonome avec un planning. Nous avons donc relancé l'appel pour un rappel d'heures et voulons souligner aux syndicats patronaux qu'il est grand temps de se saisir de ce sujet, car nous savons tous que, dans les casinos en France, la majorité des cadres sont au forfait avec un planning. Nous demandons à joindre l'arrêt de la Cour de cassation aux minutes.

**M. le PRÉSIDENT.**- C'est noté. Cela appelle-t-il des observations ?

**M. DÉCOUTERE (Casinos de France).**- Je ne prends pas la parole au nom de Casinos de France, mais au nom du groupe Barrière, qui est à l'origine de cet arrêt de cassation. Je ne vois pas pourquoi on annexerait l'arrêt aux minutes, mais il est public, on peut donc le mettre.

Le résumé qui a été fait est assez succinct, mais exact. En conseil des prud'hommes et en cours d'appel, nous avons gagné. La Cour de cassation a cassé le jugement de la Cour d'appel pour manque de motivation de l'arrêt des juges de fond. Cela va repartir en appel pour d'autres discussions. Cela va prendre un peu de temps.

Cela étant, l'évolution de la réglementation sur le temps de travail et, notamment, la remise en cause systématique du forfait des cadres, incitera certainement à ce que, dans les prochains mois ou années, on soit amené à en parler -en paritaire ou autre- et à trouver des solutions intelligentes. Ce n'est pas le lieu pour entrer dans un débat juridique. Il ne faut pas non plus être plus royaliste que le roi, la jurisprudence évolue, il faut en tenir compte. C'est, un sujet que l'on traitera, en branche je ne sais pas, en tout cas dans mon entreprise.

## **ADOPTION DES MINUTES**

---

*(Les minutes sont approuvées à l'unanimité.)*

## PRESENTATION DE L'ETUDE PROSPECTIVE

---

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Cette étude prospective a été présentée en CPNE le 31 janvier 2013. Toutes les organisations syndicales ici présentes ont été destinataires de l'ensemble de l'étude.

Je rappelle le cahier des charges :

- . Permettre d'identifier les facteurs d'évolution des casinos jeux à l'horizon 2017 (évolution de l'offre, tendance et typologies de clientèles, etc.)
- . Éclairer les choix effectués en matière de politique commerciale et RH.
- . Impact des évolutions attendues sur les métiers.
- . Détermination des lignes directrices en matière de communication.

**M. DÉCOUTERE (Casinos de France).**- Nous sommes assez déçus du contenu de l'étude. Un certain nombre de principes sont actés, qui n'apportent pas grand-chose de plus sur la vision que nous avons de nos métiers. Néanmoins, l'étude a le mérite d'exister. Je vous propose de reprendre les principaux points et d'en débattre.

L'étude fait les constats suivants. Le secteur est en crise depuis 2007. Le secteur des casinos est une source de recettes fiscales importantes pour l'État ; on parle de 1,25 Md€ en 2011. Les jeux de hasard continuent d'attirer les clients, mais l'étude parle des jeux de hasard en général, pas uniquement des casinos. Si ce n'est les 1,25 Md€, les casinos intéressent peu les parlementaires et la profession est assez peu traitée au niveau national.

Le cabinet constate que la réglementation des jeux évoluera assez peu dans les cinq prochaines années. Dont acte.

Il n'y a pas de sujet précis sur la fiscalité. Dans les prochaines années il est prévu une stabilité, une révision régulière des tranches d'imposition et un allègement de la fiscalité pour les petits casinos en difficulté, si la profession arrive à faire entendre sa voix.

Ce qui est décevant, c'est que l'étude relate une série d'entretiens, mais elle manque un peu de base, de faits concrets.

Sur l'évolution quantitative de l'offre des casinos, l'étude parle des évolutions probables vers un ralentissement du développement de l'offre, en raison des difficultés rencontrées par le secteur et de la saturation du marché ainsi que sur les destinations porteuses. Ici est évoquée la problématique du nombre de casinos en France et des ouvertures.

Au regard de l'augmentation de l'offre et de la baisse de la demande, on risque une dégradation qualitative de l'offre, dans la mesure où l'on arrive à une saturation du marché et donc à une problématique économique rencontrée par le secteur. L'étude estime entre 5 et 10 le nombre de casinos qui pourraient fermer dans les années à venir, notamment des petits casinos qui, aujourd'hui, ne pourraient pas survivre à la baisse de PBJ constatée depuis 2008.

Concernant l'évolution de la concurrence directe, l'étude indique une abondance de l'offre et une concurrence de plus en plus vive entre les casinos dans la mesure où la demande décroît. Coach Omnium recommande de se démarquer, de personnaliser, de thématiser les casinos afin de profiter d'offres différentes et complémentaires d'un établissement à l'autre. Le cabinet appelle cela la para-concurrence. « *Les synergies entre*

*casinos géographiquement proches seraient un moyen de survie.* » Ce constat semble compliquer à mettre en œuvre ; dans une époque difficile économiquement et avec une concurrence qui s'accroît, je ne vois pas comment mettre en œuvre des synergies entre concurrents.

Un autre point concerne les autres opérateurs de jeux, notamment le PMU, qui ne sont soumis ni aux mêmes réglementations, ni aux mêmes contraintes. L'étude parle des cercles de jeux qui sont de moins en moins nombreux et dont la plupart sont localisés sur Paris ou quelques agglomérations ; ils ne représentent donc pas une concurrence directe importante.

Également une évolution de la législation des jeux en ligne, qui ne concerne que le poker avec l'inquiétude, pour nos métiers, de voir évoluer cette autorisation des jeux en ligne sur d'autres jeux de casinos, ce qui serait plus perturbant que le simple poker, et qui entraînerait donc un détournement de la population de joueurs. Ce n'est pas très nouveau et aujourd'hui, cela n'a pas été démontré.

Elle note peu de chance de voir évoluer la réglementation pour une harmonisation entre les casinos, la FDJ et les paris mutuels. Le cabinet estime que ce peu d'harmonisation est certainement un facteur de risque de voir s'ouvrir le marché des jeux en ligne à d'autres jeux que le poker dans les années qui viennent. Vous connaissez notre position sur le sujet.

Concernant l'évolution du profil de nos clients, les clients à faibles revenus représentent un important vivier de clientèle pour les casinos. La situation économique ne devant pas s'améliorer dans les années qui viennent, cela devrait continuer à contribuer à la baisse de fréquentation de nos établissements. Également, la clientèle de casino évolue assez peu. Je ne vois pas ce qu'ils entendent par là. Je pense qu'un client évolue en fonction de l'offre qu'on lui fait. Peut-être cela veut-il dire qu'il y a une faible évolution de l'offre de nos casinos.

Il n'y a pas nécessairement d'incidence négative de la situation économique sur la fréquentation des casinos. La fréquentation est une chose, le panier moyen en est une autre. Les entrées baissent, tout comme le panier moyen. Aujourd'hui, ce constat n'est pas encore prouvé.

Sur le mix produit, l'étude indique que les casinos avaient une démarche très traditionnelle d'établissements de jeux, avec les préjugés que cela peut entraîner au regard du grand public, et toujours cette mauvaise image que peuvent avoir les jeux de casino. Je pense que c'est une vision un peu archaïque. Il est très compliqué de communiquer sur le jeu et sur les casinos, mais le métier a bien évolué et, aujourd'hui, les préjugés sont un peu moins marqués qu'à une certaine époque.

Les dépenses culturelles et de loisirs des Français se maintiennent, ce qui n'est pas pour nous rassurer pour les mois à venir.

Sur l'évolution des nouveaux concepts et des tendances, Coach Omnium considère que les casinos manquent d'attractivité et conservent une image de lieux clos et sombres. Il y a un changement dans les comportements des habitudes et des consommations des Français qui vont vers une consommation engagée, fonctionnelle, dématérialisée et coproductive. Je vous laisse le soin de cogiter sur ce point !

La révolution numérique de nos sociétés bouscule tout. Le décor et l'agencement des lieux prennent de l'importance pour attirer les clients et les plonger dans un environnement inédit et dépaysant. L'offre de service et d'activité sera pensée en fonction des nouvelles tendances et des habitudes de consommation de la population. Les jeux faciles

seront favorisés pour les rendre accessibles aux publics non initiés, notamment les jeux de table. Une adaptation à la révolution numérique est nécessaire, avec la mise en place de supports de plus en plus modernes et interactifs.

Concernant l'image, le contenu des publicités des casinos paraît souvent kitsch, ringard ou démodé, empêchant l'appropriation par le public. Selon Coach Omnium, l'évolution probable est que, dans un contexte de matraquage publicitaire, il est nécessaire de diversifier les clients ; les casinos devront donc communiquer davantage et mieux.

Tels sont les constats de ce cabinet, qui sont relativement fades et assez peu utiles pour nos établissements.

Le cabinet constate que les casinos sont souvent le premier employeur dans les endroits où ils se situent. C'est vrai, notamment, dans les petites communes. Il constate également : que les frais de personnel sont une charge lourde pour l'entreprise ; que l'évolution probable serait une plus grande polyvalence des emplois ; que les fonctions de coaching et d'accompagnement des joueurs sont à développer. Par ailleurs, l'évolution des métiers liés aux jeux devra se faire en fonction de celle des jeux, vers davantage d'informatique et de numérique. Il faudra développer les formations, la sous-traitance et éventuellement les recrutements, pour les activités et services hors jeux et la commercialisation.

À horizon 2017, les casinos ne se cantonneront pas à être des établissements de jeux, mais atteindront une dimension de divertissement et de loisirs ayant pour objectif de renouer avec la croissance, d'élargir et de diversifier la clientèle à un public non initié, de s'adapter aux modes de consommation et aux tendances actuelles et de faire évoluer l'image des casinos.

Enfin, il nous propose : la rédaction d'un livre blanc ; une étude sur l'impact des jeux en ligne sur les casinos en dur ; une étude quanto qualitative pour une meilleure connaissance et appréhension des clientèles et des prospects.

Telles sont les grandes lignes présentées en CPNE. On a un sentiment de non abouti. Cette étude entre assez peu dans le détail et ressemble plus à un compte rendu des entretiens que le cabinet a pu avoir avec un certain nombre de personnes gravitant dans le monde des casinos qu'à une véritable étude prospective. Personnellement, je suis très déçu des résultats de cette étude comparés à ceux de l'étude réalisée en 2009 sur le même sujet.

**M. TIRAT (FO).**- Vous venez de nous dire que ce projet a un goût d'inachevé. Il ne constitue pas une photographie fiable de ce que représente l'activité actuelle des casinos, ni de ce qu'elle deviendra dans les mois ou les années qui viennent.

Vous définissez cette étude comme un compte rendu d'entretiens de personnes gravitant autour des casinos. En tant qu'organisation syndicale représentative des salariés, nous pouvons nous étonner que les salariés n'aient pas été associés à cette démarche. On n'a que le compte rendu de ce que pense une certaine partie des patrons de la branche casinos et de quelques intervenants extérieurs, qu'il reste à identifier.

Quant à l'analyse et aux constats, permettez-nous de pondérer. Il est notamment dit que les casinos représentent un faible intérêt pour les pouvoirs publics. Or, si l'on regarde la rapidité avec laquelle ces derniers ont accédé aux demandes de votre courrier larmoyant au Premier ministre, nous ne considérons pas que ce soit un faible intérêt. Il est notamment dit que la réglementation des jeux évoluera peu les cinq prochaines années. Elle vient d'être modifiée dans un sens particulièrement défavorable pour les salariés sur la base du lobbying que vous opérez systématiquement au niveau des cabinets ministériels.

Nous pondérons donc largement les résultats de cette étude qui ne nous paraît pas pertinente. De plus, ce document valide plus de recours au numérique, à l'informatique, dans les process de jeux ou l'accès à des jeux faciles, car au rythme où nous sommes partis, d'ici à quelques mois, nous risquons d'avoir la marelle en version payante dans les casinos ! Nous ne pouvons pas cautionner ces dérives tous publics que nous considérons particulièrement dangereuses pour l'avenir de la profession.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Pour une fois, nous sommes d'accord avec FO !

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Nous sommes également très déçus de cette étude prospective qui, je le rappelle, est un outil indispensable pour nous aider dans notre démarche sur la gestion de l'évolution anticipative et préventive des emplois en fonction des RH (GPEC.)

Comme FO, nous sommes déçus que les organisations syndicales n'aient pas été associées à l'étude, mais aussi qu'elles fassent uniquement part de constats. Cette étude ne nous apprend rien. Elle aurait dû traiter des évolutions sociologiques de la clientèle, du développement des technologies et de l'évolution de la réglementation des jeux. Celle-ci a considérablement évolué, on peut penser qu'il risque d'y avoir des modifications et pas mal de conflits au niveau des entreprises qui risquent d'aboutir à des procédures judiciaires. Cette étude aurait dû nous apporter des pistes de travail afin d'anticiper toute restructuration brutale dans nos entreprises.

Pour répondre à Jean-Christophe Tirat, le cabinet s'est un peu déchargé de toute responsabilité sachant que -je parle sous le contrôle de Mme Barrucand- a priori, le financement de l'étude était trop bas pour pouvoir réaliser une enquête suffisamment large et interroger beaucoup plus de personnes -clientèle, salariés-.

Ensuite, je suis extrêmement déçu car les deux points mis en avant pour l'avenir sont : que le cabinet réalise un livre blanc et une étude !

Je trouve dommage que l'on ait pu financer une telle étude alors que l'on ne va rien pouvoir en tirer. Je rappelle que, dans la précédente qui date de 2009, nous avons étudié toutes les pistes et essayé d'avancer sur chacune. Nous avons apporté des solutions ou pris des mesures en fonction de l'étude. Celle d'aujourd'hui est une coquille vide qui a coûté de l'argent au FAFIH. J'ai essayé d'en parler avec ce dernier, mais j'ai senti que l'on n'avait pas droit de dire grand chose sur le cabinet qui a réalisé l'étude ! Je trouve cela dommage, car payer pour ce type de travail qui n'apporte rien est préjudiciable et revient à jeter l'argent par les fenêtres.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- On a tous travaillé à l'élaboration du cahier des charges de cette étude en CPNE. En novembre, la première partie sur le constat a été présentée. Déjà, on ne voyait pas la partie prospective développée, alors que ce qui nous intéressait, c'était l'évolution de consommation, des clients, des métiers, etc.

J'avais demandé au consultant s'il avait l'intention de questionner des clients. Il ne l'avait pas prévu et semblait même surpris de cette question. Quant au fait que les salariés n'aient pas été audités, nous ne savions pas comment l'étude serait conduite et nous-mêmes avons été fort surpris d'avoir une restitution d'entretiens de représentants de casinos.

**M. TIRAT (FO).**- Elle correspondait quand même à un cahier des charges !

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Je vous ai relu le cahier des charges. On a insisté sur la typologie de la clientèle, la nécessité de tenir compte de la génération Y, de l'évolution de consommation. De nombreuses études générales existent sur ce sujet, indiquant

notamment qu'en 2020, la consommation sur Internet ne va pas devenir prépondérante. Or, cela n'est même pas indiqué dans l'étude ! Le cabinet s'est borné à une restitution d'entretiens et à un appel à prestations complémentaires : un livre blanc et une grande étude sur les clients !

**Mme COUSTOMER (CFDT).**- Le problème, c'est que nous étions destinataires de l'étude, mais pas commanditaires. Les lecteurs n'étaient donc pas les payeurs.

De plus, le résultat est très décevant car très éloigné du but initial, mais également car on n'a pas voulu donner des orientations au cabinet afin qu'il nous fasse quelque chose d'objectif. Le fait que leur vision sur l'avenir des casinos ne soit orientée, ni par des demandes de la part du patronat, ni par des demandes de la part des salariés est dommage, car alors on se coupe d'une frange de la population des casinos alors même que, sur un secteur, il y a toujours au moins deux, voire trois visions.

Ce qui est encore plus dommage, c'est que l'étude fait un constat alarmant, sans aller plus avant, alors que ce constat était ressenti par les participants.

On s'en sort donc bien dans le sens où on ne l'a pas payée. Le financeur, à savoir le FAFIH, est peut-être très content du résultat au regard de la somme qu'il a versée, sauf qu'à un moment où à un autre -sans remettre en cause la manière dont on a fonctionné jusqu'à présent- il va peut-être falloir que l'on trouve d'autres modes de financement pour ce type d'étude que passer par le FAFIH. Je ne dis pas que ce sera simple ni toujours possible, mais pouvoir se dégager de la tutelle d'un organisme, qui est le payeur, afin de pouvoir obtenir quelque chose qui ne soit ni orienté, ni simplifié, est peut-être la solution pour les prochaines études que, de toute façon, il faudra réaliser.

**M. CLET (CGT).**- Cette étude n'apporte rien, si ce n'est cautionner certaines dérives libérales, comme la polyvalence. Il va de soi que nous n'irons pas vers ce système. Nous aurons d'autres solutions à proposer, notamment un renforcement et une amélioration des conditions de travail du personnel des casinos, afin qu'il puisse être très professionnel. Pour la CGT, les conditions de travail sont extrêmement importantes et doivent être valorisées.

Concernant la proposition d'un livre blanc, je rejoins les positions des précédents intervenants, cela n'apportera rien. Il s'agit simplement, pour le cabinet, de pouvoir proposer un travail supplémentaire.

Concernant les solutions pour avancer, il serait bien de faire remonter les remarques de la CMP au FAFIH, qui a vocation à faire de telles études, mais qui doit tenir compte des remarques de la branche pour rendre ces études pertinentes. Nous proposons de signer ensemble les remarques et de les faire remonter à la direction du FAFIH.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous adhérons aux remarques qui sont faites. Cependant, un point nous paraît important, c'est ce que l'étude appelle « l'évolution de la clientèle » qui est plutôt une régression : le comportement, la manière de jouer, les sommes jouées. Pour nous, tout l'aspect « sécurité » est central. J'en veux pour preuve la société dans laquelle on vit. La clientèle a régressé, y compris dans son mode de consommation.

Il est presque honteux qu'une étude de prospective ne creuse pas ce sujet, qui est central, car cette dégradation du climat et de la sécurité dans les casinos conduit à une déstabilisation de leur bon fonctionnement.

**M. FONTAINE (FO).**- Madame Barrucand, vous nous dites que cette étude retranscrit principalement les entretiens réalisés avec les dirigeants de casinos. Or, la vision qu'ils ont des casinos est inquiétante. En effet, l'étude indique que les casinos ont une image

ringarde et vieillissante ; c'est donc que les dirigeants considèrent que les établissements dont ils ont la gestion sont vieillissants et ringards. Qu'ils ne puissent pas se projeter avec optimisme dans leur propre entreprise est ennuyeux. Un travail est donc également à faire avec les dirigeants pour qu'ils aient une autre vision de leur entreprise. Si d'autres études devaient être conduites, ce point pourrait être pris en compte.

**M. COT (Casinos de France).**- Quelqu'un faisait remarquer que l'on n'avait pas la liste des personnes interrogées. Elle est en pages 35 et 36. En effet il y a beaucoup de présidents de syndicats patronaux, de directeurs responsables, mais il y a aussi : des parlementaires qui connaissent bien le jeu, en particulier M. Trucy ; des membres des services gouvernementaux qui représentent la direction des libertés publiques ; un certain nombre d'élus locaux, qui sont des maires de villes de casinos. Les directeurs responsables ou les syndicats patronaux ne sont donc pas les seuls à s'être exprimés.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- On ne vous fait pas un procès en disant que nous avons été exclus. Simplement, une étude prospective doit associer les représentants des organisations de salariés, afin qu'ils puissent aussi donner leur vision de l'avenir de notre activité.

Je suis d'accord avec Mme Barrucand, cette étude nous a été remise quasiment le jour de sa présentation, et cette présentation s'est limitée aux grands volets. On a reçu le fond de l'étude qu'après. On est arrivé en séance sans avoir rien pu préparer, notamment les questions que l'on aurait pu leur poser. J'espère que la prochaine étude prospective sera réalisée dans de meilleures conditions et que sa restitution nous servira réellement.

**M. COT (Casinos de France).**- Comme vous, je regrette que les salariés et les clients n'aient pas été interviewés.

**M. TIRAT (FO).**- Le groupe paritaire de suivi des casinos est prévu le 9 avril. Ce serait l'occasion pour toutes les organisations syndicales d'alerter la présidence du FAFIH sur le mécontentement général par rapport à cette étude.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Je voudrais temporiser un peu. Oui, nous sommes déçus car nous avons peut-être trop d'attentes par rapport à cette étude prospective, mais il est difficile de développer tous les items. Il aurait peut-être fallu s'orienter sur un ou deux items importants sur lesquels nous aurions souhaité travailler, par exemple l'évolution de la clientèle, de consommations. Dans nos établissements, le client est le chef d'entreprise. Nous sommes des métiers de service.

Il doit être possible de demander une poursuite de l'étude avec un volet spécifique. Il ne faut pas non chercher à en vouloir au FAFIH, ce n'est pas lui qui a conduit l'étude, il l'a financée. L'étude récapitule les points forts, les points faibles et les opportunités. Ce sont autant de pistes de travail pour la CPNE ; et on peut demander une rallonge d'étude afin de travailler plus spécifiquement sur cet aspect « évolution des consommateurs ».

Par ailleurs, le FAFIH n'est pas obligé de financer des études.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Dans le cadre d'une démarche GPEC, il aurait été très intéressant d'avoir une véritable étude prospective. Je pense que l'ensemble des remarques faites autour de la table a pour finalité une prochaine démarche constructive. Maintenant, vous êtes une ardente défenseuse du FAFIH...

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Pas du tout !

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- J'étais présent lors de la proposition des deux cabinets que le FAFIH avait choisis. On n'a pas eu le choix. Le tableau comparatif n'indiquait

que des aspects positifs pour le cabinet Coach Omnium. Aujourd'hui, sur le marché, je doute que seuls deux cabinets soient capables de réaliser des études prospectives de qualité.

**M. TIRAT (FO).**- Dans la branche, il n'est pas si fréquent d'avoir un avis unanime autour de cette table. Or, le constat sur le rendu de l'étude ne souffre d'aucune contestation. Maintenant, Madame Barrucand, j'ai du mal à comprendre une démarche qui tendrait à dire « *nous ne sommes pas contents du résultat, mais il n'y a aucune obligation de la part du FAFIH de financer une étude.* » Si le rendu ne satisfait personne, nous avons un intérêt commun à poser cette problématique au FAFIH, afin de ne pas se retrouver avec des études que je qualifierais de factices, qui sont simplement dirigées par des organismes qui cherchent des formes de financement sans prestations en retour. Il faut que nous parlions de ce problème afin d'optimiser les futures études. C'est seulement ainsi que l'on pourra avoir des documents utilisables par l'intégralité des partenaires sociaux. Ce n'est certainement pas en faisant l'autruche.

**Mme COUSTUMER (CFDT).**- Concernant les financements du FAFIH, je siège également à son conseil d'administration et peux témoigner de la manière dont la demande de financement de cette étude prospective a été faite. Il a fallu plus d'un quart d'heure pour faire comprendre aux autres participants, membres du conseil, quel était l'intérêt pour le FAFIH de financer une étude, alors que l'on en avait eu une en 2009, car beaucoup se disaient « *ces études ne servent à rien, elles terminent sur des étagères.* »

Il a fallu que l'on se batte pour le secteur des casinos, car nous ne sommes que les petits poucets du FAFIH, pour leur faire comprendre que cette étude nous était nécessaire et que l'on en attendait énormément. Sans le FAFIH, on ne pourrait pas réaliser ce type d'étude.

On va faire remonter l'information au FAFIH et lui dire « *vous avez mis de l'argent, mais pas à bon escient* », mais on ne peut pas accuser le payeur du résultat de l'étude ; autrement, la prochaine fois que l'on va demander une étude, le FAFIH va nous dire « *la dernière ne vous a servi à rien, pourquoi voulez-vous que l'on en finance une nouvelle ? !* »

**M. CLET (CGT).**- Beaucoup de remarques nous paraissent très importantes, notamment la nécessité de se focaliser sur un élément de l'étude et de ne pas s'en écarter, afin d'être le plus efficace possible. On pêche peut-être car on n'a pas l'habitude de ce genre d'étude. Il faut vraiment que l'on fasse preuve de rigueur par rapport aux éléments que l'on doit choisir, et en commun. C'est seulement en retenant un axe précis que l'on arrivera à dégager les pistes les plus intéressantes possibles.

Je comprends qu'au niveau du FAFIH, la branche des casinos soit petite, mais justement, il faut lui faire part de nos remarques par rapport à cette étude, mais dans le bon sens du terme, en étant positif et que cela serve pour l'avenir. Si cela vient de l'ensemble des syndicats, cela aura une valeur et cela crédibilisera plus les casinos.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- En aucun cas je ne fais un procès d'intention à Mme Barrucand et à Mme Coustumer qui siègent au FAFIH. Je sais, par mon représentant, que vous vous battez pour obtenir des enveloppes qui nous permettent de réaliser des études et vous tire mon chapeau. Il ne s'agit pas d'agresser le FAFIH, qui nous fournit le financement nécessaire pour réaliser des études, mais il ne faut plus qu'il nous impose un cabinet. Il faut que l'on puisse choisir en fonction d'un cahier des charges établi, afin d'obtenir un meilleur rendu.

**Mme COUSTUMER (CFDT).**- Sans trahir aucun secret, dans les mois qui viennent, le fonctionnement du FAFIH va certainement évoluer, puisqu'une nouvelle directrice vient d'arriver. Il ne faut pas scier la branche sur laquelle on se trouve. On va faire

remonter notre mécontentement ; maintenant, on va aussi voir la manière dont les relations vont se passer avec le FAFIH, car il va certainement y avoir des changements de politique. Le fait de se voir imposer ou non un cabinet dépend, aussi, de la politique conduite à l'intérieur du FAFIH. Peut-être n'aura-t-on plus cette difficulté dans six mois ou dans un an.

Maintenant, je pense que c'est bien de soulever des problèmes et également d'être force de proposition. Actuellement le FAFIH nous « impose » des cabinets, mais de notre côté, avons-nous fait notre travail en leur en proposant ? En étant aussi force de proposition, on peut également être plus acteur du fonctionnement et de la mise en place de ces études. On peut faire nos propres démarches pour essayer de trouver des cabinets. Jusqu'à présent, on n'a pas eu à le faire car le FAFIH nous fournissait des cabinets de valeur. Cette fois-ci, on est déçu. Probablement que pour la prochaine étude, on proposera autre chose.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous avons exactement la même remarque que la CFTC concernant l'investissement et la participation de Mme Barrucand au sein de la CPNE. Ce qui est mis en cause, c'est le cabinet qui a été choisi...

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Je ne voudrais prendre la défense ni du FAFIH, ni du cabinet d'études. Un appel d'offres a été lancé et très peu de cabinets y ont répondu. Je voudrais plus insister sur le fait que l'on n'a pas été suffisamment informé de la manière dont l'étude allait être conduite.

On a eu une première présentation en CPNE. Il s'agissait d'un constat. On sentait mal venir la partie prospective ; si on avait eu un peu plus de bilans d'étape, peut-être aurait-on été en mesure de réagir et de réorienter l'étude comme on le souhaitait, c'est-à-dire sur l'aspect prospectif.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- On est face à une carence. Il n'est ni utile, ni intelligent d'accuser le FAFIH d'un mauvais choix de cabinet, mais il est important de souligner les incohérences. En effet, de notre côté, on peut trouver des cabinets, faire des propositions, mais cela demande un certain travail que, à notre niveau, nous n'avons pas le temps de faire. Il est donc bien que la CPNE s'appuie sur le FAFIH pour qu'il nous oriente vers les bons cabinets. Pour nous, c'est le cabinet Coach Omnium qui est en cause ; il a mal fait son travail.

**M. TIRAT (FO).**- Nous faisons le même constat que les organisations syndicales. Néanmoins, entre aucune étude et celle-ci, nous ne voyons pas une énorme différence. Le problème, c'est qu'aujourd'hui, il y a une modification importante au niveau de la réglementation des jeux, par le biais de l'arrêté du 14 février 2013. Le fait que cette étude ne soit pas pertinente est hautement préjudiciable pour les salariés, au regard de la révolution qui se met en marche. Dans le cadre de la GPEC, on aurait pu avancer et pondérer le côté particulièrement négatif de ces modifications réglementaires qui sont négociées en petit comité.

**M. le PRÉSIDENT.**- Les différentes interventions convergent quant au constat. Casinos de France veut-il synthétiser ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Non. Ce sujet est remis à l'ordre du jour de la CPNE du 5 avril et un groupe de suivi casino se tiendra également avec le FAFIH le 9 avril. Ce sera l'occasion de nous exprimer.

**M. le PRÉSIDENT.**- L'un des présidents de la CMP, Armelle Couhert ou ses prédécesseurs, vous ont-ils parlé des contrats études prospectives menés par la DGEFP ? Ce sont des travaux relativement longs. J'en ai fait mener un dans la branche optique lunetterie qui avait besoin d'un regard prospectif sur l'évolution de son métier sur cinq ans. Il l'a été par

des acteurs de la branche, de la CPNE et de la DGEFP. Ces études sont décidées entre la branche et l'État et financées par eux. Elles sont utiles, notamment dans le cadre de révision des classifications ou de travaux sur la GPEC. Cela peut donner des résultats utiles, mais cela peut être également un peu décevant. L'étude prospective menée dans l'optique lunetterie pour favoriser la classification a été jugée insuffisante par les partenaires sociaux ; dans d'autres branches, elle a été jugée utile et intéressante.

Si vous le souhaitez, j'en parlerai avec Armelle Couhert. La DGEFP peut même venir vous expliquer ce que c'est, afin que vous jugiez si cela peut être intéressant pour vous.

**M. COT (Casinos de France).**- C'est très bien.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- La CFTC serait intéressée par une telle étude.

**Mme COUSTUMER (CFDT).**- Nous également.

**M. CLET (CGT).**- Cela ne nous pose aucun problème non plus.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous sommes preneurs de tout ce qui fait avancer le dialogue social dans la branche.

**M. TIRAT (FO).**- Nous n'avons aucune objection dans la mesure où cela ne peut qu'apporter un plus en termes d'études au regard du lamentable travail qui a été rendu et dont nous venons de débattre longuement.

**M. le PRÉSIDENT.**- C'est un travail de longue haleine, qui peut prendre six mois. Ce sont des chargés de mission de la DGEFP qui vont prendre des contacts avec les différents intervenants de la CPNE, de la CMP, c'est un travail qui prend au moins six mois.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Quel est le processus ?

**M. le PRÉSIDENT.**- Entre le moment où vous avez fixé le cahier des charges et celui où la DGEFP rendra son rapport, il se sera passé au moins six mois. Ils vont auditionner à peu près l'ensemble des partenaires sociaux de vos instances, puis analyser et établir leur rapport.

**Mme RUELLAN (CGT).**- C'est plus une expertise.

**M. le PRÉSIDENT.**- Cela s'appelle un contrat étude prospective : « contrat », car c'est un partenariat entre l'État et une branche professionnelle ; « étude », car c'est sur les aspects sociaux économiques ; « prospective », car cela fait l'inventaire de l'état de la branche à un instant T et que l'État fait en sorte de proposer des évolutions pour l'avenir d'une branche.

**M. COT (Casinos de France).**- Parfait.

**M. le PRÉSIDENT.**- Concernant le contact qu'Armelle Couhert essaye d'avoir avec la DGEFP pour la GPEC-T, pour l'instant, ses efforts sont restés vains.

*(La séance est suspendue quelques minutes.)*

**M. le PRÉSIDENT.**- Nous reprenons.

---

## **PRESENTATION DU QUESTIONNAIRE DU RAPPORT DE BRANCHE**

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Il était convenu que nous préparerions le questionnaire en CPNE :

Première partie : activité économique des casinos, dénombrement, données issues des statistiques officielles.

Deuxième partie : reprise des effectifs présents au 31.12.2012 ; répartition des salariés selon le sexe, le temps de travail, la nature des contrats, les catégories professionnelles et les métiers ; pyramide des âges par filière -ce qui n'existait pas dans les précédents rapports-. Concernant les employés handicapés, une répartition est demandée entre le temps de travail partiel et temps de travail complet. Enfin, le mouvement de personnel, donc le recours CDD, en précisant le motif du recours.

Concernant le volet absentéisme, il a été convenu de ne plus intégrer les congés parentaux dans les données et de prévoir une répartition géographique par activité et motif.

Il y aura également, comme les années précédentes, un volet complet concernant la formation professionnelle, avec les données issues du FAFIH.

**M. CLET (CGT).**- Du fait de la crise et de la situation des casinos, nous souhaitons que les rémunérations soient traitées. Il est important d'avoir une idée de la situation.

**M. TIRAT (FO).**- Sous la rubrique « effectif de l'année » de la deuxième partie, avez-vous prévu de détailler le nombre de licenciements dans l'année, le nombre de ruptures conventionnelles etc. ? Cela permettrait d'avoir une visibilité tant au niveau des entrées et des embauches sur les CDI etc. que des sorties de personnel. Ainsi aurions-nous une vision complète des mouvements d'effectifs.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Sur les salaires, il a été convenu ici même qu'ils seraient mis dans le rapport de branche tous les deux ans. Ce sera donc fait l'année prochaine.

Quant à la demande de FO, je pensais que l'on évoquait les motifs de départ, mais en effet, je ne les retrouve pas. Vous souhaitez que l'on fasse une balance entre l'évolution des effectifs et, s'ils sont en baisse, que l'on indique le motif de la baisse...

**M. TIRAT (FO).**- Non. Au niveau du rapport de branche, il y a une rubrique sur les entrées et leur ventilation. On pourrait opérer de la même manière sur les sorties en cours d'année, et avoir une ventilation qui permettrait d'indiquer les tendances des grands mouvements de personnel au niveau de la branche. On aurait des éléments qualitatifs et quantitatifs pour agir sur tel ou tel point, et cela servirait notamment de tremplin à un accord GPEC. Car par exemple, on ne peut pas tirer les mêmes conclusions entre une rupture conventionnelle et un licenciement.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Si, au niveau de la branche, cela donne en effet une information supplémentaire, je ne suis pas convaincu que cela donne de la visibilité pour peaufiner les axes de notre GPEC.

Avoir les motifs précis peut orienter les prises de position relatives à la GPEC, mais je pense que c'est beaucoup plus opérationnel en entreprise qu'en branche. La branche traite des grandes directives ; je ne vois donc pas en quoi cela peut alimenter le débat. Il faut que l'on regarde avec I+C, mais personnellement, cela ne me pose pas de problème de motiver les départs.

**M. CLET (CGT).**- Le rapport de branche est une photographie à l'instant T sur des données socioéconomiques. Il est donc important, car il va nous servir de base pour toute la négociation, notamment sur les minima. Que l'on ait le plus possible de données, et exactes est donc important, afin d'éviter d'être totalement à côté de ce que peut être l'activité économique de la branche, même s'il y a un décalage d'un an. Il nous semble donc important que les rémunérations ainsi que des précisions sur les départs des salariés figurent dans le rapport de branche. Cela nous aidera à être efficace au niveau du dialogue social.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- On voudrait entendre la position de l'ACIF et de Casinos Modernes.

**M. CASTALDO (Casinos modernes).**- Nous n'avons pas de remarque car nous sommes parfaitement en phase avec Casinos de France.

**M. LOVATO (ACIF).**- Nous n'avons pas de remarque car nous sommes parfaitement d'accord avec les propos de Casinos de France.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Tous secteurs confondus, jeux et hors jeux, la branche a perdu 2 550 emplois en quatre ou cinq ans. Il me semble donc important de connaître les motifs des sorties, mais aussi ceux des entrées. Dans le précédent rapport de branche, j'ai vu apparaître les motifs des entrées en CDD, mais pas en temps plein.

Par ailleurs, on vous entend souvent dire qu'il faut savoir alléger la masse salariale, mais la perte de ces nombreux emplois a-t-elle eu des effets d'aubaine, positifs ou négatifs, sur les salaires de ceux qui sont restés et qui continuent à travailler ? S'il n'y a pas eu beaucoup d'évolutions des salaires, vous ne devriez pas avoir de mal à retrouver les chiffres.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On peut trouver les données sociales qui motivent un départ ou l'embauche d'un CDD, mais pas celles relatives à une entrée en CDI. Il n'est pas question de demander à chaque établissement pourquoi il recrute.

Quant aux salaires, j'entends bien votre demande, mais notre réponse est non. Cette rubrique est traitée par le rapport de branche tous les deux ans. Ce rapport représente un coût, également un travail. On s'était mis d'accord sur un certain nombre d'items et de la fréquence à laquelle on interrogerait nos établissements sur ces items. Pour l'instant, on souhaite s'y tenir et ne pas modifier cette fréquence.

**M. le PRÉSIDENT.**- S'il n'y a pas d'autre remarque, on passe au point suivant.

## **POINT SUR LE CONTRAT INTERGENERATIONNEL**

---

**M. le PRÉSIDENT.**- Qui expose sur ce point ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- C'est vous, Monsieur le président, qui avez mis le sujet à l'ordre du jour !

**M. le PRÉSIDENT.**- Quand j'en ai parlé avec Armelle Couhert, elle m'a dit que la CFTC devait parler du sujet.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je remercie la présidente ! Ce sujet a bien été porté par la CFDT en séance. Cela dit, si aucun éclairage nous est apporté par la DGT -ce que je regrette, car c'était à vous de le faire- je peux présenter le contrat de génération. Encore une fois ce n'est pas mon rôle ; en aucun cas je ne peux donc me placer comme porte-parole du Gouvernement !

**M. le PRÉSIDENT.-** On est bien d'accord. L'habit est même un peu grand pour moi ! Sans préparation, je ne peux pas vous exposer le sujet.

**M. DESCORMIERS (CFTC).-** Donc que fait-on ?

**M. CLET (CGT).-** Concernant la CGT je vais tenter modestement de vous faire un petit compte rendu.

La négociation a été ouverte à la demande du Gouvernement pour mettre en œuvre l'engagement du Président de la République de mettre en application des dispositifs issus du contrat de génération. Ces modalités sont transcrites dans une loi. Le but était d'engager une négociation dans les branches et les entreprises. Cette négociation s'est achevée le 19 octobre 2012, avec un projet d'accord proposé par la délégation patronale.

Le but était d'affirmer des dispositions garantissant l'accès des jeunes à un emploi durable et le maintien des salariés seniors dans l'emploi. Le dispositif négocié prévoyait, notamment :

. Dans les entreprises et les groupes de plus de 300 salariés la négociation d'un accord intergénérationnel portant : sur le recrutement en CDI des jeunes et leur accompagnement ; sur le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences.

. Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, la conclusion de différentes mesures : sur l'emploi des jeunes en CDI ; sur le maintien dans l'emploi des seniors en donnant droit à une aide forfaitaire s'ajoutant aux cotisations sur les bas salaires. Cette aide a vocation à être couverte par des accords de branche et d'entreprise.

. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent conclure des conventions sans condition particulière.

Le dispositif négocié permettait d'engager une négociation sur l'emploi des jeunes sur le thème qui figure dans la convention collective triennale dans les branches et dans les entreprises. Il est fait référence à un article 1 et à un article 2.

Sur les accords intergénérationnels, le but était de permettre aux jeunes d'accéder à un CDI après plusieurs années, notamment de contrats précaires. La négociation a permis :

. D'établir le rôle des négociations de branche et de conditionner les aides sur des conventions individuelles à la mise en place d'un dispositif collectif : accord de branche, accord d'entreprise ou plan d'action (article 2-1.)

. La nécessité d'un diagnostic (article 4.)

. D'encadrer le dépôt sur des plans d'action (article 10.)

Pour la CGT, il était important que les pouvoirs publics puissent juger du respect des engagements. Nous avons fait remarquer que cet accord intergénérationnel devait prévoir des indicateurs permettant d'évaluer les résultats. L'évaluation serait faite dans les entreprises, notamment au regard des évolutions globales de l'emploi.

Nous avons tiré les limites de cet accord. La validation des accords ou des plans d'action supervisés par l'État sera automatiquement acquise par défaut de réponse auprès de l'administration, mais sans prise en compte de l'avis des IRP. Notre but était d'exiger un avis des IRP.

Soumis à consultation, la CGT a finalement signé cet accord.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- En complément, je peux faire une présentation juridique, sans prise de position de mon organisation syndicale.

La loi a été publiée au Journal Officiel le 3 mars. Un projet de décret précisant les modalités de la mise en œuvre est en cours d'élaboration

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Il est sorti le 15 mars.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe de cette taille, et les établissements publics industriels et commerciaux d'au moins 300 salariés, devront être couverts par un accord d'entreprise ou de groupe relatif au contrat de génération ou, à défaut, par un plan d'action du même objet.

Il s'agit donc d'inciter à négocier. Comme pour les accords seniors ou sur la pénibilité, en cas de non-accord d'entreprise, le contrat de génération prendra la forme d'un plan d'action.

Il est obligatoire de réaliser un diagnostic qui, selon le décret, comprendrait :

. Des éléments relatifs à la pyramide des âges, aux caractéristiques des jeunes et des seniors, à leur place respective dans l'entreprise.

. Des informations sur les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement et les compétences-clés de l'entreprise.

. Des éléments relatifs aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

Son élaboration s'appuierait sur un état des lieux de l'égalité entre hommes et femmes. Cet accord collectif ou plan d'action, auquel le diagnostic sera joint, sera établi pour trois ans maximum. Il précisera le calendrier de sa mise en œuvre, de ses engagements et le mode de suivi et d'évaluation de leur réalisation.

À défaut d'accord collectif, un plan d'action peut être établi pour trois ans. Il sera soumis pour avis au CE ou, à défaut, aux DP quand ils existent.

Quelles sont les grandes lignes de l'accord ? . Des engagements en faveur :

. De la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi.

. De l'emploi des seniors.

. De la transmission des savoirs et compétences.

Le contrôle de conformité sera effectué par la Direccte dans un délai : de trois semaines à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces exigées pour un accord ; de six semaines pour un plan d'action. À défaut de réponse dans ces délais, l'accord ou le plan d'action serait réputé conforme pour l'application de la pénalité. Les branches couvertes par un accord étendu devront chaque année transmettre le même type de documents à l'administration.

À défaut d'accord ou de plan d'action conforme déposé à l'administration au 30 septembre 2013, l'employeur sera redevable d'une pénalité financière plafonnée à 1 % de la masse salariale ou à 10 % du montant de la réduction Fillon. Une autre pénalité de 1 500 € sera infligée aux entreprises qui ne transmettront pas un document d'évaluation annuelle sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action relatif au contrat de génération.

**M. TIRAT (FO).**- Concernant les informations sur le texte, nous n'avons pas d'observations particulières. Néanmoins, il nous semble un peu prématuré de négocier sur le sujet, qui aura un certain nombre de répercussions, notamment sur des accords déjà existants

au niveau de la branche. Ceci est plus spécifiquement vrai s'agissant de l'accord seniors, qui prévoyait notamment du tutorat, un mécanisme assez proche de celui qu'instaure la loi, et qui comprend une indication sur l'âge du senior qui est totalement différente de celle retenue par la loi.

Nous aimerions faire une lecture croisée de ces deux textes, afin qu'il n'y ait pas de télescopage des dispositions de l'un ou de l'autre.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Les nouvelles dispositions, article L 22 41-4, du code du travail permettent, dans le cadre d'une négociation sur la GPEC, d'inclure le contrat de génération. Il serait peut-être intéressant d'ouvrir le débat à travers la GPEC, afin de savoir si l'on préfère inclure le contrat de génération dans une démarche de GPEC, ou dégager un accord de branche indépendant dans lequel on fixerait toutes les dispositions obligatoires de par la loi et le décret.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- En effet, peut-être faut-il porter une attention particulière à ce qu'il n'y ait pas de télescopage entre l'accord seniors et le contrat de génération.

Pour compléter les propos de la CFTC, normalement, un contrôle doit aussi être opéré par la Direccte à la sortie de la période triennale, afin de voir si toutes les conditions du contrat passé ont bien été respectées. Un certain nombre de dispositions sont également importantes, dans le sens où elles ne sont pas contraignantes pour les employeurs, mais incitatives. Ainsi, même si un senior quittait l'entreprise ou si un jeune était embauché, notamment dans le cadre de la transmission des compétences, des délais sont conservés au titre des aides, le temps que l'employeur puisse pourvoir à une nouvelle embauche d'un jeune.

J'attire l'attention sur la pyramide des âges qui figure dans votre rapport de branche pour l'année 2008. J'aimerais entendre la partie patronale, car on constate que 20 % de vos salariés sont jeunes. Or, dans le contrat de génération, « jeune » signifie moins de 26 ans, ou jusqu'à 30 ans quand on est déjà dans l'entreprise et que l'on a bénéficié de stages, de contrats de professionnalisation etc. et « senior » c'est 55 ans. Pour l'instant on est à 11 %, mais dans les cinq à six ans qui viennent, cela va vite monter à 20 %.

Or, j'imagine que la partie patronale va toujours faire appel à des forces vives jeunes, notamment dans les métiers des machines à sous. Si l'on considère que ce socle de 20 % va se pérenniser dans le temps et que les seniors vont rester dans les entreprises, on peut considérer que l'on aura 20 % en bas et 20 % en haut, soit 40 % des effectifs de la branche dans cette configuration. J'aimerais connaître le sentiment de la partie patronale par rapport à cela.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- C'est un vaste sujet, qui ne concerne pas les entreprises qui sont autour de la table, de la même façon. Dans la branche, il faut que l'on ait cette réflexion. En effet, certaines entreprises de moins de 50 salariés ne dépendent pas d'un groupe ; elles peuvent mettre en place un certain nombre de dispositions sur le contrat de génération et obtenir des aides de l'État. D'autres entreprises, qui ont entre 50 et 300 salariés, vont pouvoir s'appuyer sur un accord de branche. Et puis, il y a les groupes de plus de 300 salariés qui, de toute façon, sont obligés de négocier en interne.

Si on retire les deux groupes de casinos les plus importants, autour de la table, il faut donc essentiellement négocier pour les entreprises indépendantes. L'approche n'est pas la même, d'autant que les enjeux sont totalement différents, certains pouvant récupérer des aides alors que les groupes ne le pourront pas. Les pouvoirs publics ont institué une sorte de discrimination qu'il est bon de noter ! (*Sourires*)

La CFTC a posé une question fondamentale : inclut-on cette négociation à la GPEC ou la fait-on à part ? Casinos de France n'a pas de position particulière, mais j'ai une opinion personnelle. Aujourd'hui, l'ensemble des sujets que nous sommes amenés à négocier ou à traiter, dans les entreprises où en branche, que ce soit l'égalité professionnelle, les seniors, les jeunes, la pénibilité etc., convergent tous, petit à petit, dans un accord de GPEC. Je ne suis pas d'avis de négocier une GPEC en y intégrant tous les autres paramètres, mais je suis d'avis de négocier chaque paramètre et de les faire converger vers une GPEC. Je pense que ce sera beaucoup plus lisible pour nous et pour l'ensemble des salariés.

S'agissant des dispositions, au niveau patronal, on n'a pas forcément tous les mêmes intérêts ici, autour de la table. Il faut que l'on se mette d'accord sur le cahier des charges et la façon dont on veut le traiter.

**M. LOVATO (ACIF).**- Je rejoins les propos d'André Decoutère ; la GPEC est déjà suffisamment délicate et lourde à mettre en œuvre quand on la ramène au niveau de l'entreprise pour ne pas en ajouter une couche supplémentaire. Même si, dans mon syndicat, on a très peu d'entreprises qui entrent dans les seuils de plus de 50 salariés, par expérience, il faut que l'accord GPEC soit renouvelé et suffisamment bien cadré pour permettre aux entreprises de le mettre enfin en œuvre et, qu'ensuite, les autres éléments obligatoires soient discutés.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Nous n'avons pas eu le temps de faire le point sur l'accord intergénérationnel. C'est pourquoi je m'abstiendrai d'en parler aujourd'hui.

Concernant l'accord GPEC, aujourd'hui, on a prévu de faire un retour sur l'expérience passée. En effet, si on arrivait déjà à négocier un nouvel accord qui soit mieux compris dans les entreprises et donc mieux appliqué, ce serait bien. Après, faut-il le lier ou pas avec le contrat intergénérationnel, je ne sais pas car je n'ai pas eu le temps de le travailler.

**M. le PRÉSIDENT.**- Sur le mode opératoire, quelle est la position des syndicats de salariés ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Évidemment, il est très valorisant de faire un projet très ambitieux sur la GPEC, mais au regard de l'expérience, il vaut mieux avoir une démarche empirique et plutôt favoriser une GPEC réaliste et surtout réalisable, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. On en débattrait cet après-midi.

S'agissant de la réponse de Casinos de France à ma première question, à savoir inclure ou pas le contrat intergénérationnel à la GPEC, je suis tout à fait d'accord ; je pense que cela doit être traité à part et que, en contrepartie, dans l'accord GPEC, on puisse faire des rappels vers l'accord traité à part.

J'entends donc que vous n'êtes pas fermés à l'idée de traiter ce sujet en branche. Mais j'ai peut-être mal compris.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- À titre personnel, je n'y suis pas opposé, mais cela m'intéresse peu, car je vais être obligé de le faire dans mon entreprise. Je suis prêt à partager les travaux, mais je pense qu'il faut le demander aux entreprises que cela peut intéresser. Aujourd'hui, un certain nombre d'entreprises isolées, qui ont entre 50 et 300 salariés, ont besoin d'un accord de branche pour pouvoir bénéficier des aides. Je ne m'y opposerai pas et je ne pense pas que les groupes de casinos supérieurs à 300 salariés s'opposeront à aider la profession au travers d'une négociation sur ce sujet.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Puisque c'est moi qui vais présenter la GPEC cet après-midi, je précise que les travaux que j'ai réalisés vont dans ce sens. On pourra faire des

crochets sur les différents accords, et je ne compte pas tout mettre dedans. Je me suis basé sur ce dont on était convenu lors de la dernière CPNE.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Il serait bien de définir, dès le départ, les différentes situations des casinos. La dernière fois, M. Decoutère avait insisté sur le fait que les entreprises de plus de 300 salariés avaient des spécificités, comparées aux petites entreprises. Il faut savoir si on l'intègre ou non dans la GPEC, mais aussi comment on traite les différents établissements selon leur taille, même si la loi prévoit que des négociations se fassent dans les entreprises de plus de 300 salariés.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Christophe Dez, qui sera présent cet après-midi, souhaite revenir, à la reprise, sur le contrat intergénérationnel. Ensuite, on attaquera la GPEC.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je rappelle aux organisations patronales que si, d'aventure, vous êtes favorables au débat sur le contrat intergénérationnel en branche, la première condition sera de faire un diagnostic dans la branche. Cela veut dire un cabinet, un financement, des études ou la récupération de données.

N'ayez crainte, Monsieur Découtère, on ne va pas vous demander d'argent ; simplement, il va nous falloir un certain temps pour récolter toutes ces informations, qui sont obligatoires avant d'imaginer un accord qui, je n'en doute pas, sera étendu ! (*Sourires*)

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Déterminons déjà les contours de l'accord et ensuite, on verra si on y va ou pas.

*(La séance, suspendue à 12 heures 10, reprend à 14 heures 25.)*

**M. le PRÉSIDENT.**- Nous reprenons. En complément sur les contrats d'études prospectives, je mets à votre disposition quelques exemplaires d'une fiche résumant cette stratégie pilotée par la DGEFP. Ces rapports sont très volumineux, ils font 400 pages. J'ai imprimé les 12 premières pages d'un contrat de prospective mené dans le secteur du recyclage dans lesquelles vous trouverez le sommaire et le plan de méthode suivi.

Si vous vouliez avoir des exemples, je ferai passer à Armelle Couhert des liens Internet avec les différents CEP conclus dans beaucoup de branches. La DGEFP n'en fait pas beaucoup chaque année, car c'est un travail colossal.

## **POINT SUR LE CONTRAT INTERGENERATIONNEL (SUITE)**

---

**M. le PRÉSIDENT.**- La parole est à la CFDT.

**M. DEZ (CFDT).**- Merci. Je rappelle que la négociation doit déboucher de préférence sur un accord de branche, ce qui couvrirait les autres entreprises, et que la date limite est début septembre 2013.

À partir de décembre 2013, par le biais d'une loi, le Gouvernement a prévu un certain nombre de pénalités applicables aux entreprises qui ne seront pas couvertes, soit par un accord de branche, soit par un accord d'entreprise. Le choix a été fait de plafonner la pénalité sur l'un des deux montants les plus élevés : 1 % de la masse salariale ou 10 % de la globalité des exonérations dont l'entreprise bénéficie, entre autres les exonérations sur les bas

salaires. Ce n'est donc pas anodin. Lors de la prochaine CPM, prévue en juin, il y aura urgence à travailler, au moins, sur un accord de branche permettant de couvrir la plupart des entreprises.

**M. le PRÉSIDENT.-** Très bien.

### **NEGOCIATION DES SALAIRES 2013**

---

**M. CLET (CGT).-** La dernière fois, Casinos Modernes s'était engagé à faire une proposition.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** C'est un raccourci ! Á l'époque, on ne connaissait pas encore les résultats nets des entreprises de nos adhérents. Or, depuis le début des négociations, en septembre 2012, nous avons indiqué que nous tiendrions compte de ces résultats pour savoir si l'on pouvait envisager de faire une proposition d'évolution des salaires minima de la branche.

Concernant les adhérents de mon syndicat, puisque je parle uniquement à ce titre-là, ces résultats ne sont pas bons. En effet, 16 établissements sont en résultat net négatif de manière très significative, et de plusieurs millions. Par ailleurs, par rapport à l'an dernier, sur la totalité des adhérents : 39 enregistrent un résultat net en baisse ; 38 un résultat net positif, avec des écarts plus ou moins confortables, qui peuvent être notamment de 20 000 € sur une société de 76 salariés. Le paysage est donc particulièrement contrasté et les difficultés réelles.

Nous nous sommes demandé si nous rejoignons ou pas nos collègues de Casinos de France et de l'ACIF qui, compte tenu des résultats très mauvais, n'ont pas souhaité faire de proposition, sachant que je comprends tout à fait leur position. Nous nous sommes dit, étant donné que certaines entreprises parvenaient encore à enregistrer un résultat net positif, ne pourrions-nous pas arriver à faire une proposition qui serait de nature à donner un signal sans pour autant trop pénaliser les entreprises qui sont dans le rouge.

La proposition que nous allons vous faire n'est donc pas délirante. Elle tient notamment compte du fait que, l'an dernier, il y a eu des augmentations, qui rétrospectivement sont assez significatives sur les indices 100 à 120 puisque, de mémoire, elles étaient à peu près de 4 %. Il s'agissait, en lien avec la loi Warsmann, de mettre l'indice 100 au niveau du SMIC, d'augmenter les indices des niveaux 1 et 2 et, de mémoire, d'augmenter le reste de la grille de 1 %.

**M. DEZ (CFDT).-** Aujourd'hui, le niveau 100 est en-dessous du SMIC en vigueur.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** Oui, mais il y a une indexation automatique sur le SMIC, afin que ce niveau ne soit jamais en dessous. Mais en effet, le montant n'est pas réactualisé chaque année.

Nous avons aussi souhaité prendre en compte l'évolution du coût de la vie hors tabac, qui sur les douze derniers mois, a été de 0,8 %.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).-** L'INSEE indique 1,88 %.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** La proposition que nous vous faisons, sur l'ensemble des indices -et non indice par indice- serait calquée sur ce qui a été proposé par le Gouvernement au 1<sup>er</sup> janvier 2013, à savoir une augmentation de 0,3 %.

Je ne préjuge pas de vos réactions

**Mme MEKERRI (CFDT).**- On est sans voix !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Avec autant d'entreprises dans le rouge, il est très difficile de proposer en branche une augmentation qui, par définition, va concerner tout le monde.

**M. TIRAT (FO).**- Il a fallu que nous attendions environ trois mois pour avoir une proposition 0 % de la part de Casinos de France et de l'ACIF, et deux mois de plus pour avoir 0,3 % de la part de Casinos Modernes. Le postulat de départ d'une négociation loyale et sérieuse n'est donc pas respecté.

On peut entendre qu'un certain nombre de facteurs conjoncturels poussent les entreprises à appliquer un principe de précaution sur les augmentations de salaire. Néanmoins, parallèlement, nous assistons à une explosion des revalorisations des salaires des dirigeants de certains groupes. Or, vous êtes directement concernés, puisque nous pourrions vous citer le cas de M. Alexandre Schulmann, + 138 % en un an, de M. Patrick Partouche, + 63 % en deux ans, etc. Je pourrais continuer la liste des dirigeants, je n'en ai trouvé aucun à +0,3 % !

Donc entre 0,3 % et 138 %, une marge de négociation raisonnable existe, qui n'est pas aussi indécente que votre proposition.

**M. DEZ (CFDT).**- Un point doit être intégré dans nos discussions quand on parle des rémunérations et, surtout, des minima de grille, ce sont tous les allègements dont bénéficient toutes les entreprises de France -et pas seulement les casinos- sur les bas salaires.

Vous avez évoqué le coup de pouce du Gouvernement en janvier, qui a permis une augmentation du SMIC de l'ordre de 4,55 € sachant qu'en juillet, une petite hausse avait déjà eu lieu suite aux élections, mais n'oublions pas qu'à chaque augmentation du SMIC et des indices de la grille, dont beaucoup font partie des bas salaires, une partie est amortie par l'augmentation des allègements que vous obtenez. Sur les + 4,55 € du SMIC en janvier, il faut savoir que 1,58 € vous a été reversé par le biais des allègements. Si on reprend la grille, sur les trois filières confondues, pour les jeux traditionnels, il faut regarder entre les indices 180 et 190 pour constater que vous n'avez bénéficié d'aucun allègement. Sur tout le reste de la grille, vous en obtenez. En effet, on connaît les résultats des casinos, mais il faudrait tenir compte des divers allègements que vous obtenez.

Quant aux salaires des dirigeants des entreprises, je n'entrerai pas dans la polémique comme nos collègues de FO, on sait très bien que le Gouvernement travaille à une espèce de mise aux normes de leurs rémunérations. On va attendre sa proposition et on pense qu'il y aura déjà plus d'effet normatif sur ces rémunérations. Ce qui m'intéresse, c'est la rémunération des 15 000 salariés des casinos.

**M. le PRÉSIDENT.**- Y a-t-il d'autres demandes de parole ?

**M. CLET (CGT).**- Notre but était de relancer la négociation. Malheureusement, nous présagions la proposition qui serait faite par Casinos Modernes. Quoi qu'il en soit, il est absolument nécessaire de valoriser le travail et que celui réalisé au niveau des casinos le soit à son juste prix. Or, en tant que représentants des IRP ou organisations syndicales, des salariés viennent nous trouver, qui sont de plus en plus pris à la gorge car les salaires pratiqués dans leur casino sont trop bas. Il y a urgence à valoriser les salaires.

Si l'on veut sortir de cette crise, et je pense que les entreprises en ont conscience, il faut accroître le pouvoir de consommation des ménages. Ce sont les travailleurs qui créent la richesse, mais ce sont les entreprises qui, par le biais du travail, permettent la relance de la

consommation. Actuellement, on s'enferme dans une spirale de crise et malheureusement, les entreprises n'en ont pas conscience. Il faut jouer la carte de l'engagement réciproque et que les entreprises distribuent le plus possible de valeur ajoutée à ses salariés.

La proposition de Casinos Modernes est indigeste, mais on s'y attendait !

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- J'aimerais rappeler que nous négocions les minima conventionnels. La particularité de notre convention collective, notamment concernant les jeux traditionnels, est d'avoir des minima garantis mensuels et des minima garantis annuels. Or, si l'on prend la convention collective, la grille des minima annuels n'est plus du tout en conformité avec celle des minima mensuels. Je prends un exemple. Si vous multipliez par douze le minima garanti mensuel d'un croupier, le résultat est largement en dessous du minima garanti annuel.

Effectivement, c'est indexé sur les PBJ, mais durant toutes ces années, nous avons uniquement axé nos négociations sur les minima mensuels. Il serait intéressant d'entendre la partie patronale sur cette question des minima garantis annuels concernant les employés de jeux. C'est une omission que nous devons vite rétablir, afin que notre convention collective soit crédible. J'interroge les trois organisations syndicales patronales sur cette problématique, qui est presque comble.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Christophe Dez a soulevé un point auquel je suis assez sensible. Sans polémiquer avec les syndicats de salariés, nous n'attendons rien de ce Gouvernement. Les promesses, les salariés n'en ont que faire ; ce qui les intéresse, c'est ce que l'on fait en branche.

Par ailleurs, c'est une question de sensibilité syndicale, mais il est toujours intéressant de s'intéresser à la rémunération des patrons, car lorsqu'elle augmente -ce qui est normal, tout le monde doit vivre- il faut que, de l'autre côté, il y ait une revalorisation des rémunérations des salariés.

Je ne peux pas certifier les augmentations annoncées par FO, mais comparées au 0,3 % ou 0 %, cela m'interpelle ! François Hollande a déclaré qu'il allait légiférer sur le salaire des patrons dans le privé, je trouve cela inacceptable, la rémunération des patrons ne regarde pas le Gouvernement, mais nous qui négocions pour les salariés, on doit s'y intéresser. Il ne s'agit pas du tout de contredire la CFDT ; simplement, je pense que notre rôle est de mettre en exergue les contradictions, voire les injustices. Quand le patronat augmente et revalorise ses rémunérations, en face, celles des salariés doivent aussi être revalorisées. Nicolas Sarkozy le disait, il faut partager les bénéfices. Après, c'est une question de degré.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Concernant la grille annuelle, de mémoire, le dernier accord date d'il y a deux ans. Il n'avait pas été réaligné sur la grille des minima mensuels ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Non. On s'est toujours occupé de la grille mensuelle. On a toujours mis à l'index la rémunération annuelle garantie. La dernière remise à jour des minima garantis annuels date du 1<sup>er</sup> janvier 1997.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Non. Même si, en effet, cela remonte à quelques années, de mémoire, depuis 1997, il y a eu deux révisions.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Si je prends le niveau 105 pour un croupier débutant, le salaire mensuel garanti est de 1 432 €. Si je multiplie par douze mois, j'arrive à 17 184 €. Aujourd'hui, à part les trois dernières tranches, en fonction du PBJ, quasiment toutes sont largement en dessous.

Il faudrait peut-être penser à une mise à jour. J'aimerais connaître vos avis sur la question.

**M. CASTALDO (Casinos modernes).**- Vous remontez à 1997, mais on pourrait retrouver la date de la dernière revalorisation de la grille annuelle.

**M. PICCONE (CFDT).**- 2010.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Voilà. L'écart n'est donc pas si important. En effet, l'an dernier, lors des dernières négociations, la grille annuelle n'a pas fait l'objet d'une réévaluation. Cela dit, *in fine*, la branche a toujours fini par renégocier également la grille annuelle. Pour mon syndicat, cela ne pose pas plus de problèmes que cela.

Quoi qu'il en soit, ma proposition porte sur les rémunérations mensuelles.

**M. DEZ (CFDT).**- Vous évoquiez l'INSEE, mais une autre note de conjoncture réalisée par le cabinet Hewitt -qui n'est pas purement une organisation salariale syndicale, puisqu'il apporte aussi des conseils aux délégations RH- indiquait entre 1,5 et 2,5 % l'augmentation tolérable pour l'année 2013.

Lors de plusieurs commissions paritaires, j'ai redonné la définition du terme « négociation », à savoir qu'il fallait des propositions de part et d'autre. On a eu celle de Casinos Modernes. On savait que Casinos de France n'en ferait pas. Au niveau de l'ACIF, Monsieur Lovato, vous aviez indiqué que vous en feriez peut-être une. On aimerait donc vous entendre.

J'en ai une à vous faire, qui reste très raisonnable et qui permettrait de ne plus avoir un niveau 100 démarrant au SMIC en vigueur. En effet, pour 2013, le plafond portant les allègements à zéro est de 2 288 €. Or, jusqu'à présent, dans les grilles, l'exonération à zéro se fait autour de l'indice 180/190.

Je rappelle que, lors de la dernière CMP, notre présidente avait évoqué une note de la DGT indiquant que le fait d'avoir une grille démarrant au SMIC en vigueur était malvenu. J'ajoute que c'est aussi une revendication très forte inscrite dans la résolution du congrès de la fédération des services ; le SMIC est une référence nationale, il n'a pas pour objet de servir de base de démarrage à une grille des salaires.

La CFDT vous propose une hausse de 1,5 %. Cela mettrait : le niveau 100 à 1 451,70 € ; le niveau 105 à 1 458,24 € ; le niveau 110 à 1 471,27 € ; le niveau 120 à 1 541,99 € ; le niveau 130 à 1 631,55 € ; le niveau 140 à 1 757,05 € ; le niveau 150 à 1 882,55 € ; le niveau 160 à 2 008,07 € ; le niveau 170 à 2 133,56 € ; le niveau 175 à 2 185,50 € ; le niveau 180 à 2 247,93 € ; le niveau 190 à 2 372,82 € ; le niveau 200 à 2 497,70 €.

Dans les autres filières, que ce soit les machines à sous ou les minima HCR, il y a d'autres indices, mais cela tient compte du même type d'augmentation. Enfin -et c'est une autre revendication de la fédération des services- l'indice des cadres est encore un peu trop éloigné du plafond de la sécurité sociale.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Merci !

**M. le PRÉSIDENT.**- Y a-t-il des commentaires immédiats ou, le cas échéant, une demande de suspension de séance ? Ou rien, ce qui serait dommage !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je vais répondre à la CFTC concernant la grille annuelle qui, en effet, est totalement déconnectée de la grille mensuelle, mais dans un sens inférieur. Les minima mensuels multipliés par douze sont supérieurs à la grille annuelle, ce qui pose un problème.

Au-delà de la grille annuelle, c'est l'accord de 1996 qui pose problème. Si l'on commence à parler des rémunérations annuelles, je pense qu'il faut refondre totalement le système de rémunération de la branche Casinos. Ce n'est même plus un sujet d'augmentation des minima, c'est un sujet de fond de la convention collective.

Je ne parlerai pas au nom de Casinos de France, car nous n'avons pas échangé sur cette proposition, mais personnellement, j'ai un avis sur la rémunération annuelle. Je suis tout à fait favorable à ce que l'on réfléchisse à une grille annuelle, mais à ce que l'on évite d'avoir une grille mensuelle et une grille annuelle. C'est un changement de philosophie de l'approche de la rémunération de la convention collective actuelle. C'est, pour moi, un vaste sujet, mais que la grille annuelle soit dépassée par les minima mensuels ne me pose pas de problème dans la gestion quotidienne de mes établissements.

Pour répondre à la CFDT, Casinos de France ne fera pas de proposition cette année. Ce n'est pas une bonne chose que d'inclure les allègements Fillon dans la négociation puisque si l'on en tient compte, on ne fait qu'alourdir le poids des charges de l'entreprise. Or, les charges et les salaires sont deux choses différentes. Aujourd'hui, on a des réductions de charges, elles ne sont pas forcément pérennes, mais dans le cadre de cette négociation, on ne peut pas prendre la partie des allègements que l'on peut avoir d'un côté, la partie des charges que l'on peut avoir de l'autre, demain le CICE, etc. Il n'est donc pas sain de faire référence à ces allègements de charges dans le cadre de l'évaluation des minima.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je reconnais toute la finesse de M. Decoutère. On ouvre une négociation sur des minima garantis annuels et très habilement, vous évoquez la renégociation de l'avenant de 1996 qui fait partie de notre histoire et, surtout, de l'histoire de notre profession. Nous ne sommes pas fermés au débat, si d'aventure les intérêts des salariés en étaient améliorés, pourquoi pas. Néanmoins, aujourd'hui, ce n'est pas le sujet. Je vous parle de grilles et de minima conventionnels annuels.

Pour répondre à M. Castaldo, les chiffres que j'ai annoncés sont les bons. Je fais référence à la dernière mise à jour des minima garantis annuels qui, sous le contrôle de Mme Barrucand, date du 15 avril 2010.

Si je prends le plus petit produit brut des jeux, qui est inférieur à 1 524 000 €, le minima garanti annuel pour un croupier débutant est de 15 924 €. Si je multiplie par douze sa rémunération mensuelle, à savoir 1 432 €, cela fait 17 184 €. Aujourd'hui, on a donc un différentiel annuel de 1 260 €. Ce n'est pas rien.

J'aimerais entendre la position des deux autres organisations syndicales patronales, car on a tout simplement oublié de négocier ces grilles annuelles et aujourd'hui, on a une problématique de crédibilité entre les grilles mensuelles et annuelles.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Concernant la grille annuelle, depuis sa signature, en 1996, il y a eu quelques révisions au niveau des minima. Par contre, les tranches de PBJ n'ont jamais été réactualisées. Ce n'est donc plus en corrélation avec l'évolution du PBJ.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- En effet. J'ai l'exemple du casino de Cassis. La grille est découpée en 10 tranches. Je vous ai parlé du salaire annuel d'un croupier débutant qui est de 17 184 €. Aujourd'hui, par projection, le PBJ jeux de table serait compris entre 5,3 et 6 M€. C'est supérieur à celui réalisé par le casino de Cassis, qui est l'un des établissements de France enregistrant un des meilleurs PBJ. Aujourd'hui on n'est plus du tout en phase.

**M. DEZ (CFDT).**- J'aimerais entendre l'ACIF et avoir le sentiment de Casinos Modernes sur notre proposition.

**M. LOVATO (ACIF).**- Malheureusement, nous ne sommes pas en mesure de faire une proposition lors de cette négociation.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Concernant le SMIC, à partir du moment où nous proposons +0,3 %, c'est sur l'ensemble des niveaux, y compris le niveau 100.

Concernant votre proposition, il va me falloir un peu de temps pour réagir, sans doute après une suspension de séance.

*(La séance est suspendue quelques minutes.)*

**M. le PRÉSIDENT.**- Nous reprenons.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je vous propose d'appliquer + 0,5 % sur l'ensemble des indices de la grille mensuelle. Au final, cela fait +1,5 % sur l'ensemble des niveaux par rapport à ce qui a été négocié en juillet 2012.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Je rappelle que Casinos de France et Casinos Modernes totalisent près de 85 % du total des salariés de la branche. Lorsque ces deux syndicats patronaux décident de donner, l'un zéro, l'autre 0,5 %, c'est donc l'ensemble des salariés qui sont pénalisés.

Par ailleurs, Monsieur Castaldo, il y a quelques années, on a signé 2 %, puis 2,5 %. Ensuite, on est descendu à 1,5 % avec rétroactivité et maintenant, on arrive à 0,5 %. Plus cela va, plus cela baisse ! Que proposerez-vous l'année prochaine ? 0,2 % ? Puis 0,1 % ? On ne peut pas aller en dessous de zéro, à moins qu'en fin de la séance, vous nous en redemandiez !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Comme vous vous en doutez, je ne peux pas anticiper sur la prochaine négociation. Je ne sais pas si ce sera zéro, 0,5 % ou plus. Toutefois, ce que vous dites n'est pas exact, car vous passez vite sur l'année 2012. On n'a peut-être pas le même rétroviseur.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- J'ai peut-être un peu de buée dans le rétro !

**M. DEZ (CFDT).**- Je trouve assez ironique de tenir compte de l'augmentation de la grille de l'an dernier alors même que Casinos Modernes ne l'a pas signée et que, cette année vous en teniez compte ! On peut aussi remonter plus loin et dire qu'il y a eu des augmentations de 25 ou 30 % depuis 1997 !

Par ailleurs, +0,5 % pour tous les niveaux, y compris l'indice 100, conduirait à 1 439,41 € pour l'indice 100 et à 1 439,28 € pour l'indice 105. Il y a un petit souci.

Quant à l'intervention de M. Decoutère comme quoi, lorsque l'on discute, il ne fallait pas spécialement tenir compte des allègements dont vous bénéficiiez, je trouve que si. On peut également reprendre toute la liste des allègements que la branche des casinos obtient depuis quelques années, que ce soit au niveau de la fiscalité ou autre. Dans le courrier que la fédération des services a adressé, suite à votre courrier commun, à M. le Premier ministre, j'ai listé de ce que vous avez obtenu et que vous obtenez toujours. C'est bien gentil de dire que, dans les rémunérations, il ne faut pas tenir compte d'un certain nombre d'allègements, que ce soit ceux portant sur les charges ou les allègements fiscaux, mais c'est quand même bien quelque chose que vous obtenez ! Je ne demande pas que ces allègements soient reversés en

totalité aux salariés, mais il serait temps de faire bouger nos diverses grilles de salaires qui en ont franchement besoin. Ce serait un signe très important pour tous les salariés confondus, ceux des jeux traditionnels, des machines à sous et techniciens, et ceux de la partie HCR.

**M. COT (Casinos de France).**- Dans la lettre que vous avez adressée au titre de la fédération des services, vous avez listé tout ce qui vous paraissait être des avantages pour la profession, mais vous avez oublié de prendre en compte ce qui nous avait fortement pénalisés. En 1991, au titre des machines à sous, nous avons été taxés de 2 % et au titre des jeux de table, de 0,5 %.

Vous êtes remonté à 1986. En 1991, nous avons obtenu cette « pénalisation » au motif que les machines à sous marchaient très bien et que la situation des casinos s'était améliorée. Aujourd'hui, la situation est difficile et depuis, le Gouvernement n'a fait aucun geste. Quand vous dites que l'on a obtenu ceci ou cela, c'est vrai, il y a eu des avancées, mais il y a eu aussi beaucoup de points négatifs. Nous pourrions vous donner le détail quand vous voudrez.

Concernant la situation actuelle, on s'est arrêté à la fin de l'exercice, mais concernant le nouvel exercice, du 1<sup>er</sup> novembre 2012 jusqu'à la fin février, le produit brut total a baissé de 3 %. Plus inquiétant encore, les entrées continuent de baisser. La situation continue donc d'être extrêmement préoccupante et il faut s'en inquiéter.

**M. DEZ (CFDT).**- Je suis preneur de la liste exacte des taxations. Je ne polémiquerai pas sur le nombre d'ouvertures et autres. Tout le monde lit les médias ou les publications de l'INSEE, on est dans le creux de la vague de la crise, c'est incontestable. Toutefois, dans le courrier commun que vous avez adressé à M. le Premier ministre, vous ne tenez pas compte de la baisse des effectifs au sein des casinos, toutes filières confondues. C'est là qu'est votre volant. Il n'y a pas 56 manières de gérer un établissement. Quand on veut diminuer ses charges, il est très intéressant de diminuer sa masse salariale. Regardez le nombre de plans de départs auxquels on donne des noms sympas, en disant « départs volontaires » afin d'éviter qu'ils soient taxés de PSE ! Il y a aussi un décret qui, suite à votre lobbying, vous est assez favorable, puisqu'il vous donne une nouvelle souplesse sur les horaires d'ouverture.

On peut donc parler d'avantages chez les uns et chez les autres, quoi qu'il en soit, depuis quasiment trois ans que je siége dans la branche, je n'en vois pas beaucoup pour les 15 000 salariés.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Je constate des discordances entre les propos de M. Castaldo et ceux de M. Cot. L'un parle du début de l'exercice, ce qui m'étonne, car généralement, on demande aux salariés d'attendre les bilans de fin de l'exercice avant de réclamer quelque chose. Non seulement vous vous inquiétez du restant de l'année, mais vous dressez un tableau extrêmement noir après cinq mois d'exercice.

Quant à M. Castaldo, il annonce qu'une part importante des casinos qu'il représente est en positif, et qu'une autre est en négatif. On aurait bien aimé avoir la version de Casinos de France sur la compilation de l'ensemble des établissements. Or, quand j'écoute M. Découtère, il ne faut jamais entrer dans le détail des entreprises car on est en branche, mais quand cela va mal, on va chercher le petit casino dans lequel cela va mal pour illustrer ce qui se passe dans l'ensemble de la profession !

Monsieur Cot, donnez-nous des éléments généraux, compilés sur l'ensemble de vos adhérents, afin que l'on puisse mesurer la baisse dont vous parlez.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Nous avons les mêmes données. Pour mes adhérents, sur les 54 établissements, 39 ont un résultat net en baisse, 16 sont clairement en négatif et 15 sont en hausse.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Tout à l'heure, vous avez annoncé 38.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- 38 ont un résultat net positif, mais les 39 incluent les négatifs.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Je ne dis pas que M. Cot pervertit la vérité, mais si on veut parler des salaires et que les salariés puissent mesurer où ils en sont du point de vue de leurs salaires, il faut que l'on fasse un point à une date arrêtée, et non se projeter à +11 mois en disant que l'on est mauvais tel mois, mais qu'il faut attendre la fin de l'exercice pour, au final, sortir quelques casinos qui n'auront pas atteint les objectifs.

Il y a une discordance énorme entre les résultats et les objectifs arrêtés l'année précédente. Certaines entreprises n'arrivent pas à maintenir leur résultat, mais ce qui est mis aussi en exergue, c'est qu'elles n'atteignent pas les objectifs. Or, les objectifs sont inatteignables. C'est le principe de la carotte, du plus haut au plus bas niveau des entreprises, tout le monde est appelé à courir après en sachant pertinemment qu'on ne l'atteindra jamais, sauf quelques exceptions.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Aujourd'hui, concernant les prévisions, on n'a aucun indicateur qui nous permette de penser que la situation va s'améliorer sur l'exercice qui arrive. On en a plutôt qui nous font penser que cela va continuer à se dégrader, et sans entrevoir une amélioration dans les mois qui viennent. Je propose +0,5 % compte tenu du résultat net de l'année passée.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Tout à l'heure, vous parliez de signal donné aux salariés. C'est un terme approprié, sauf qu'il faut voir avec quelle force on envoie ce signal aux salariés.

Par ailleurs, dans le prolongement des discussions qui ont eu lieu en CMP ou en CPNE, vous parliez de l'évolution des métiers. Il ne faut pas se méprendre sur l'intérêt qu'ont les salariés par rapport à leur rémunération et penser que cela n'influe pas sur l'évolution des métiers. Arrêtons de se mentir. Ici, j'ai eu l'occasion d'entendre des anciens parler des conditions de travail, mais aussi de rémunérations, car on ne peut pas opposer les unes aux autres. Nous faisons un métier de service, d'accueil de la clientèle ; il ne faudrait pas non plus que les comportements qui se suivent d'année en année tendent à niveler vers le bas ce qui entre dans le panier des conditions de travail, c'est-à-dire la rémunération et le bien-être des salariés, car c'est un tout.

Si, en plus de la crise, vous vous mentez en ne prenant pas en compte l'impact que cela a sur les hommes et les femmes qui composent votre entreprise, très honnêtement, on n'a pas besoin de Coach Omnium ou du ministère du travail pour le dire. On sait bien que les salariés ont besoin, non pas d'y trouver leur compte comme l'actionnaire, car j'entends bien, ce ne sont pas eux qui ont pris des risques, mais ce sont eux qui font le travail dans les entreprises.

En plus, les casinos appartiennent plus au monde du luxe qu'à celui de la grande distribution. Quand les clients poussent les portes d'un casino, ils ne s'imaginent pas que les salaires commencent à 1 400 € bruts. Il me semble donc important de prendre en compte l'impact des salaires dans le travail au quotidien des salariés qui composent les entreprises.

**M. le PRÉSIDENT.**- Cela appelle-t-il une réponse ?

**M. COT (Casinos de France).**- Sur un point. Vous faites une confusion entre résultat net et produit brut des jeux. Je ne parle que du produit brut des jeux, donc du chiffre d'affaires qui, sur les cinq dernières années, a baissé de 20 %. Quant aux effectifs, ils ont diminué de 15 %. Pour autant, aucun casino n'a été fermé. C'est important à noter, globalement, on a maintenu les entreprises même si, en effet, il y a eu des réductions d'emploi.

Pour l'année qui vient -et c'est inquiétant-, la tendance du PBJ est de -3 %, et elle est encore plus forte aux machines à sous. Pour l'enrayer, que font les entreprises ? Elles investissent en nouvelles machines, en nouveaux jeux quand on les aura, etc. À ce stade, c'est ce que l'on a trouvé et c'est ce qu'il faut faire. Ces investissements sont relativement lourds puisque, pour la profession dans son ensemble, en 2013, ils vont s'élever à une bonne centaine de millions d'euros. Les patrons des entreprises essaient de maintenir l'activité envers et contre tout. Il n'y a pas eu de fermeture.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- La dernière fois, M. Castaldo nous demandait de ne pas regarder uniquement le PBJ, que ce n'était plus un indicateur suffisamment fiable du fait qu'un certain nombre d'éléments intervenaient en dessous, qui ne rendaient pas le PBJ aussi fin que l'on pouvait espérer. C'est pourquoi le résultat net, qui est calculé toutes charges payées, m'apparaissait dorénavant comme le facteur le plus important.

Vous me parlez d'investissements. Je n'en disconviens pas. Certains établissements s'embellissent. L'étude dont on a parlé indique que les clients ont une image vieillotte et ringarde des casinos ; vous faites des investissements, dont acte, mais n'oubliez pas d'investir aussi dans les hommes et les femmes.

**M. CLET (CGT).**- En France, la politique des bas salaires tend de plus en plus à se généraliser, notamment dans notre branche. Un pays qui met en place une politique des bas salaires ne peut pas avoir d'avenir. C'est dans le facteur humain que se situe le véritable enjeu de nos métiers dans les casinos. On a une démarche commerciale, il faut la valoriser, mais c'est aussi en valorisant la rémunération des salariés que l'on pourra s'inscrire dans cet avenir.

Il serait temps qu'au niveau des groupes, on en prenne conscience. On vous demande d'avoir cette réflexion et, notamment, de distribuer le plus possible au niveau des réserves que vous avez accumulées durant toutes ces années, car les augmentations de salaires que l'on vous demande sont mesurées. Il y a une dizaine d'années, les PBJ étaient très hauts et vous n'avez pas pour autant considéré qu'il fallait rémunérer plus justement les salariés. Maintenant, vous en payez les pots cassés, et vous demandez de plus en plus à vos salariés de s'investir au niveau commercial, de faire toujours plus d'efforts, sans être capables de leur fournir une rémunération la plus équitable possible.

On parle de coût du travail, mais j'aimerais que l'on parle aussi du coût du capital, afin de savoir ce qui remonte à la tête des groupes. Croyez-moi, en ayant cette transparence, vous feriez un effort et alors, je pense que les salariés vous suivraient.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- En termes de transparence, vous avez les chiffres du groupe qui est coté en bourse. Vous disiez que, lorsque la situation était bonne, il n'y avait pas pour autant d'augmentations, mais il y avait beaucoup plus de pourboires, ce qui fluidifiait les choses.

Aujourd'hui, avec la crise, les pourboires sont en chute. Cela conduit les organisations syndicales à être un peu plus revendicatives en matière d'augmentation des salaires minima, et on le comprend. Je suis d'accord avec ce que vous dites, mais à l'époque où cela marchait très bien, où les augmentations étaient plus régulières et tournaient autour de 2 à 2,5 %, il y avait plus de grain à moudre. Aujourd'hui, il n'y a plus cela.

**M. TIRAT (FO).**- Monsieur Cot se plaignait d'une augmentation systématique des charges des entreprises casinos, notamment liée à la fiscalité, mais ces dernières années, et vous n'en parlez pas, il y a aussi eu la création de charges totalement artificielles dans le budget des entreprises telles que les frais de siège ou les frais de redevances.

Aujourd'hui, on a le sentiment que la volonté est de délocaliser la trésorerie des entreprises, ce qui tronque leur résultat financier. On peut également se poser la question de la pertinence et de la justification réelle de certains de ces frais. Cela fera partie des axes sur lesquels il faudra que nous mettions le doigt.

**M. le PRÉSIDENT.**- D'autres interventions ?

**M. DEZ (CFDT).**- Quelles sont les positions des deux autres organisations patronales ? Car, comme je le rappelle à chaque fois, « négociateur » signifie faire d'autres propositions. Au lieu de commencer à discuter de choses sur lesquelles on ne sera jamais d'accord, de notre côté, on peut essayer d'améliorer la proposition faite par Casinos Modernes.

**M. LOVATO (ACIF).**- Nous ne soutenons pas la proposition de Casinos Modernes.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Même chose pour nous.

**M. GIANNINI (FO).**- Monsieur Castaldo, on est en branche et apparemment, les deux autres organisations syndicales patronales ne soutiennent pas votre proposition. Puisque, manifestement, cela n'aboutira pas en branche, êtes-vous disposé à appliquer votre proposition de manière unilatérale dans les entreprises que vous représentez ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je suis un homme libre dans un syndicat libre.

**M. DEZ (CFDT).**- En d'autres termes, si cela n'avancait pas plus, Casinos Modernes recommandera-t-il à ses adhérents de faire cette augmentation ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- La seule chose que je puisse répondre, c'est que si jamais je signe l'accord, je l'applique immédiatement, sans attendre l'extension.

**M. le PRÉSIDENT.**- Si vous signez l'accord et que vous trouvez une ou des organisations syndicales pour faire de même, il s'appliquera non seulement à vos adhérents, mais également à l'ensemble des entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Sachant que, dans la branche, cela prend quatre mois.

**M. le PRÉSIDENT.**- Effectivement, c'est un accord sur les salaires, qui est donc régi par la procédure dite accélérée. Généralement, c'est 60 jours à compter du dépôt de l'accord à la DGT.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Cela dit, le dernier accord, déposé début juillet, a été étendu fin octobre. 60 jours est donc un vœu pieux. J'ai plutôt l'impression que c'est 90 jours. Et comme nos accords s'appliquent le premier mois qui suit l'extension, il y a un petit délai supplémentaire.

**M. le PRÉSIDENT.**- Il n'y a pas de procédure accélérée en août, la dernière session de la procédure accélérée étant le 15 juillet. Ensuite, cela reprend le 1<sup>er</sup> septembre. Ce timing a été fait à la demande des partenaires sociaux qui n'ont pas de permanence interprofessionnelle pour étendre les accords durant tout l'été. À la DGT, nous avons un

service continu tout l'été. Si vous déposiez votre accord à un autre moment qu'en juillet, il n'y aurait pas ce délai fictif que constitue la période estivale.

Par ailleurs, vous n'êtes pas la première branche nous indiquant que, lors des négociations, n'ayant pas de visibilité sur la situation économique des entreprises de leur secteur à six mois, il leur est difficile de s'engager sur des taux de négociation important.

C'est pourquoi, dans certaines branches, les accords conclus sont assortis d'une clause de revoyure. Les syndicats de salariés disent « *on partage avec vous le sentiment que la situation économique n'est pas encourageante, on comprend que l'on ne puisse pas vous demander l'impossible aujourd'hui. Signons maintenant, mais dans l'accord, mettons une clause prévoyant que l'on se revoie dans six mois en espérant que, d'ici là, la situation se soit améliorée.* »

Dans un certain nombre de branches que j'ai présidées, il m'est arrivé de convaincre les partenaires sociaux d'accepter une clause de revoyure. Si, six mois après, rien n'a changé, on en fait le constat. En revanche, si la situation s'est améliorée, c'est une modalité permettant d'agréer l'augmentation consentie à l'instant T.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Monsieur Castaldo, l'augmentation que vous proposez représente 7,15 €. Un paquet de cigarettes par mois ! Sympa !

Et l'année prochaine, vous avez prévu que ce soit Casinos de France qui propose 0,5 % et c'est vous qui ne serez pas d'accord ?! C'est cela ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je vais répondre à cette question tout à fait légitime. Ne croyez pas une seule seconde que c'est un jeu entre parties patronales. Depuis plusieurs années, on a l'habitude de présenter les accords ensemble et effectivement, on est plutôt assez solidaires. Aujourd'hui, si on faisait ce que vous dites, si c'était un jeu, je ne pourrais pas me regarder dans la glace en rentrant chez moi le soir.

Lors de la dernière négociation, Casinos de France n'a pas souhaité s'engager et a annoncé que ce serait zéro. Vous vous étiez rendu compte que l'on ne s'était pas concerté à ce moment-là. L'ACIF avait envisagé de pouvoir faire une proposition ; pour les raisons économiques qu'elle a indiquées, elle ne peut pas. Si nous souhaitons en faire une, c'est pour les raisons que j'ai indiquées. Il ne s'agit pas d'un jeu qui consisterait à se dire « *un seul syndicat patronal va proposer quelque chose et les salariés vont prendre car les deux autres ne proposent rien.* »

Je vous le dis très sérieusement. Autour de la table, nous nous amusons, nous aimons notre métier, nous aimons bien négocier en branche -sinon, nous ferions autre chose dans la vie- mais nous ne sommes pas aussi pervers. Si c'était le cas je pense que, du côté patronal, certains changeraient de métier car ils ne seraient pas à l'aise avec cela. Je vous le dis droit dans les yeux. Simplement, nous ne sommes pas tombés d'accord entre nous.

L'an dernier, je n'étais pas d'accord pour augmenter les salaires en juillet. Ce n'était pas non plus un jeu. J'avais estimé que c'était prématuré et que cela aurait un impact inévitable sur les négociations de salaires de fin d'exercice. Tel a été le cas puisque, malheureusement, la vie est comme cela. Cette fois-ci, nous ne sommes pas d'accord et pourtant, côté patronal, nous faisons les mêmes observations s'agissant de la situation économique de la branche et des entreprises. Par contre, nous ne sommes pas sur le même timing. C'est pourquoi je suis seul à faire une proposition. Casinos Modernes la fait, car on pense que, même si c'est la mouise, il faut au moins proposer quelque chose pour aller de l'avant, pour le pouvoir d'achat, etc.

Quant au fait que ce que l'on propose corresponde à 7 €, en effet, ce n'est pas beaucoup, cela ne permettra peut-être même pas de maintenir les salaires nets des salariés compte tenu de l'évolution des régimes de mutuelle, de prévoyance etc. Oui, j'en suis conscient, dire que cette augmentation est formidable n'est pas le discours que je tiens depuis le début de l'après-midi et que je tiendrai, c'est juste un signal que l'on veut donner. J'entends bien qu'il n'est pas à la hauteur des attentes des organisations syndicales, mais on ne peut pas envisager aller au-delà.

Il aurait été plus simple de faire 0 comme mes collègues, cela aurait duré deux minutes et on aurait changé de sujet, d'autant plus qu'avec 0,5 %, la signature des organisations syndicales est très loin d'être acquise. J'ai conscience que cela peut être un échec, et pour tout le monde, mais peut-être encore plus pour mon organisation syndicale qui propose quelque chose et qui prend le risque que cela ne fasse pas l'objet d'une signature.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Je vous ai entendu. Je veux bien vous croire et suis également sincère, les yeux dans les jeux !

Sachez que, dans la vie, il y a des prix psychologiques. Vous pouvez vendre un steak frites cher, mais à un certain prix, il ne trouvera pas preneur. Vos propositions, c'est comme le steak frites, elles sont psychologiquement inacceptables. Cela ne veut pas dire que vous êtes de mauvaise foi, mais il existe un niveau psychologiquement acceptable. Si vous faites 1 %, cela va-t-il mettre économiquement vos adhérents en danger ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Le souci, c'est qu'aujourd'hui, trop d'entreprises de la branche sont en négatif. Si on va au-delà de 0,5 % on va commencer à vraiment gêner les entreprises qui sont très gênées, notamment les petits casinos en résultat net négatif. La proposition à 0,5 % permet, dans les casinos qui vont bien, de donner une tonalité, sachant qu'ils auront aussi leurs NAO d'entreprise pour négocier un peu au-delà et, dans les entreprises qui sont en difficulté, que les salariés payés aux minima obtiennent au moins quelque chose. Cela permet de faire le point entre tout cela. C'est la raison pour laquelle on ne peut pas aller au-delà.

**M. FONTAINE (FO).**- Concernant le timing, dans les entreprises, les NAO sont quasiment toutes bouclées. C'est donc bien gentil de nous dire que la branche donne un léger signal pour les NAO !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour les entreprises que je connais, je ne pense pas que toutes les NAO soient quasiment bouclées.

**M. FONTAINE (FO).**- Dans les casinos du Groupe Partouche que j'ai contactés dans la région et dans lesquels on a des représentants FO, les négociations ont été bouclées à zéro !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Dans ce cas, s'il n'y a pas eu de NAO, au moins y en a-t-il eu au niveau national.

**M. DEZ (CFDT).**- Concernant ma proposition de tout à l'heure, je suis prêt à avancer du même pas que vous, Monsieur Castaldo, pour ainsi arriver à 1,2 %. Je peux détailler toute la grille, mais ce serait fastidieux. Je souhaiterais une toute petite interruption de séance.

*(La séance est suspendue quelques minutes.)*

**M. le PRÉSIDENT.**- Nous reprenons. La parole est à la CFDT.

**M. DEZ (CFDT).**- La suspension de séance visait à voir si nous étions d'accord sur la proposition de 1,2 %. Dans les couloirs, vous avez peut-être eu la possibilité de discuter entre vous. Ce serait bien que l'on ait un petit retour et que l'on essaye de faire avancer cette négociation.

**M. le PRÉSIDENT.**- Y a-t-il d'autres demandes de parole ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Malheureusement, je ne peux pas aller au-delà de la proposition que je vous ai faite.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Comme nous le savons tous, nous sommes des entreprises de services ; nous avons donc besoin de l'implication des salariés : sur le plan humain, pour pérenniser les clients de nos établissements ; également pour développer l'aspect commercial et en faire venir de nouveaux. L'histoire a prouvé que l'investissement du salarié se faisait, aussi, à travers sa rémunération. Faire des propositions aussi basses revient à ne pas prendre en considération vos salariés qui, je le rappelle car on l'oublie, travaillent de nuit, les week-ends et en horaires décalés.

Aujourd'hui, on est au « ras des pâquerettes » au niveau du SMIC. Il est important que vous preniez en compte ces facteurs, car en ne proposant pas une meilleure proposition salariale, vous favorisez le présentéisme. Certains salariés de vos entreprises viennent faire acte de présence, ils ne s'occupent plus de l'aspect service comme ils devraient le faire. Aujourd'hui, on est dans une situation de latence, on n'arrive plus à garder nos clients et encore moins à en faire venir de nouveaux.

La crise est présente, on en est conscient, mais je vais dans le sens de la proposition de la CFE-CGC : 1 % serait raisonnable pour la branche et une marque forte d'intérêt envers vos salariés.

Pour conclure je vous rappelle que seules deux choses n'apparaissent pas dans le bilan de vos entreprises : vos hommes ; votre réputation. Pensez-y.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Pour compléter ces propos auxquels j'adhère totalement, je rappelle que Casinos de France et Casinos Modernes représentent la quasi-majorité des salariés. Je ne dis pas que les autres patrons autour de la table n'ont pas d'importance, mais s'agissant de l'implication, de l'intégration, du sentiment d'appartenance et l'amour du salarié pour son entreprise, tout cela compte. Quand vous proposez zéro ou 0,5 %, ce n'est pas une minorité de salariés qui sont pénalisés -ce qui, alors, pourrait être acceptable-- mais la quasi-majorité de l'ensemble des salariés. Encore une fois, vous êtes responsables de cela.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Nous sommes responsables des minima de branche. Je ne vais pas faire le discours habituel, mais c'est la réalité : nous sommes en branche. Le 0,5 % est sans doute insatisfaisant. Oui, psychologiquement, il n'est peut-être pas tenable. Néanmoins, économiquement, on ne peut pas aller au-delà.

Ce que vous avez appelé le capital humain est effectivement fondamental. On est une société de services, c'est donc le salarié qui l'offre au client. Nous en sommes conscients. Je ne vous dis pas qu'avec 0,5 %, j'estime que le capital humain est comblé et que tout va bien, pas du tout, mais il faut tenir compte des positions des différentes entreprises, qui sont très contrastées. Certaines gagnent de l'argent, d'autres en perdent. Il y a quelques années, ce n'était pas le cas.

En branche, plus qu'auparavant, on est obligé d'en tenir compte. Les propositions ne peuvent plus être ce qu'elles ont pu être par le passé, quand bien même vous jugeriez qu'elles n'étaient pas satisfaisantes. 1 % aujourd'hui plus 1 % il y a quelques mois à peine

arrivé après l'extension, cela ferait 2 et encore, seulement pour les niveaux au dessus du niveau 120 ; cela ferait donc plutôt du 3 pour les niveaux 1. Ce n'est plus tenable.

C'est pourquoi deux syndicats patronaux ne peuvent pas faire de propositions aujourd'hui et c'est aussi pourquoi celle que j'ai faite est réduite. Malgré tout, même s'il n'est pas hyper-encourageant, c'est un signal aux entreprises pour dire que, malgré tout, même dans la crise, il y a moyen de considérer l'humain et les salariés au travail.

Maintenant, s'il n'y a pas signature d'un accord, je pense que tout le monde le comprendra, de votre côté et du mien, mais je ne peux pas aller au-delà de 0,5 %.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Le drame dans tout cela, c'est que vous ne regardez que d'un côté. Je ne vais pas vous regarder là où cela vous intéresse et vous occulter -volontairement ou pas, je pense que c'est involontaire- l'année écoulée durant laquelle vous avez demandé à vos salariés de tous les niveaux, notamment les cadres, de faire des efforts en cette période de crise. Vous avez envoyé ce message dans tous les casinos et la majorité de vos salariés ont suivi, non pas ce mot d'ordre, mais cette obligation.

Je ne suis pas certain que vous ayez eu des réactions négatives au coup de collier demandé. Il arrive un moment où vous ne pourrez plus le demander à vos salariés, et quel que soit leur niveau, même aux cadres. Ce n'est pas qu'ils ne voudront plus le faire, mais vous ne serez plus crédibles. Ce qui est terrible c'est que, lorsque nous rentrerons dans nos entreprises, nous ne serons plus crédibles non plus, non pas parce que l'on est mauvais en négociation, mais parce qu'il ne se passe plus rien, ou presque.

Je vous parle avec beaucoup de sincérité. Il est dommage que vous ne regardiez que vos chiffres. Je suis intimement convaincu -j'ai des raisons de le penser et de le croire- que si vous donniez au moins 1 % -Casinos de France n'a qu'à donner aussi 0,5 % et cela fera 1 % au total- psychologiquement, cela jouerait. Vous vous serrerez un peu plus la ceinture de votre côté, mais de l'autre, les salariés auront eu un signal. 1 % est atteignable pour vos adhérents, ne me dites pas le contraire, personne autour de la table ne le croit, et tous les salariés, en tout cas la majorité concernée par vos adhérents avec vos deux syndicats, aura au moins eu quelque chose. 1 %, on peut l'expliquer, mais 0,5 %, c'est impossible.

**Mme COUSTUMER (CFDT).**- Tout à l'heure, vous nous disiez que les casinos sont en perte, que l'avenir est incertain, qu'à six mois on ne sait pas de quoi l'avenir sera fait, etc. Aujourd'hui, vous dites « *on ne peut pas aller au-delà de 0,5 %* » mais combien va vous coûter le désengagement des collaborateurs ?

Il y a eu des suppressions d'emploi et aujourd'hui, on en demande de plus en plus aux collaborateurs. On leur dit « *continuez à avancer pour que les casinos continuent à tourner.* » Mais demain, le désengagement de vos collaborateurs, ce ne sera pas 3 % de moins de chiffre d'affaires, mais peut-être -10 ! Et si c'est pour que, dans six mois, on nous dise à nouveau que c'est zéro ! Je ne vois pas pourquoi on accepterait 0,5 % pour n'avoir aucune considération des efforts fournis et encore une bonne excuse dans six mois !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Si je ne regardais que les chiffres, j'aurais fait la même proposition que Casinos de France, à savoir zéro.

Côté patronal, en branche, on a plutôt tendance à faire zéro, car les chiffres que l'on nous a donnés sont ceux-là. Pour le coup, on n'essaie de ne pas regarder uniquement les chiffres et de parier sur l'avenir.

Que va me coûter le désengagement humain ? Je ne pense pas que ce soit forcément à la branche de résoudre ce problème, mais pour le coup, on parle vraiment

d'entreprise et de négociation d'entreprise. Je ne confonds pas les genres. La branche, c'est la branche.

**M. CLET (CGT).**- Vous renvoyez tout à l'entreprise, mais le but d'une branche, c'est de générer des travailleurs qui soient le plus motivés possibles. Pour cela, il faut avoir des salaires conséquents. Dans les casinos, il y a une émergence de travailleurs pauvres, des personnes qui ont de réelles difficultés pour terminer leur fin de mois. Vous ne pouvez pas vous exonérer de tout cela. Il est important que vous voyiez le travail, non pas en termes de coût, mais en termes d'opportunité pour dynamiser l'emploi et l'investissement productif de ce que vous appelez « vos collaborateurs » ; je n'aime pas du tout le terme, je parle plutôt des « employés. » Si vous voulez sortir de la crise, à un moment ou à un autre, il faudra une implication la plus volontariste possible de vos salariés.

Croyez-moi, le salaire est un événement significatif. Quand on a des problèmes pour joindre les deux bouts, on est moins apte à répondre aux entreprises tout en restant professionnel. Il faut que vous en ayez conscience. Quand on vous réclame des augmentations, même si elles sont mesurées, croyez-moi, c'est important et très incitatif pour les salariés.

**M. TIRAT (FO).**- Monsieur le Président, nous avons une question à propos d'un problème d'interprétation. L'article 35-3 prévoit que, compte tenu de la spécificité de l'activité des entreprises de la branche, le travail de nuit constitue un mode habituel de travail et son indemnisation est prise en compte dans la détermination de la grille des salaires. On peut donc légitimement penser que, sur l'intégralité des grilles, les salaires sont l'addition d'un salaire de base et d'une indemnité de travail de nuit.

Et pourtant, qu'en est-il de l'indice 100, qui est au niveau du SMIC ? Si le salaire tient compte d'une indemnisation pour travail de nuit, cela voudrait dire que la partie « rémunération de base » est inférieure au SMIC. J'aimerais votre arbitrage, tout du moins votre avis sur ce point.

**M. le PRÉSIDENT.**- Je vous arrête tout de suite. Le rôle d'un président de commission mixte est de faciliter les négociations. Vous me demandez un point de vue qui va me conduire à une interprétation et donc me sortir de mon rôle. Mais il est possible de faire venir un spécialiste pour vous répondre.

**M. TIRAT (FO).**- Je comprends tout à fait. Il s'agissait, pour nous, de poser la problématique et, par là même, d'interroger les délégations patronales. Sommes-nous réellement au SMIC ? C'est la question.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Juridiquement, c'est une vraie question et vous avez raison de la poser. Autant, dans la convention collective, l'article 35-3 pose le principe du travail de nuit, autant, avec le tassement de la grille que l'on a connu, sur certains niveaux, il n'y a plus de réalité sur certains niveaux. Cela dit, le 0,5 % proposés par Casinos Modernes règle ce sujet.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Le 0,5 % réglerait les choses de manière pratique, mais en effet, cela s'explique par l'histoire de la branche. On peut supposer qu'à l'époque, l'indice 100 était au-dessus du SMIC...

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Vous dites que cela réglerait les choses techniquement, encore faut-il savoir si, autour de la table, tout le monde s'accorde à dire que le travail de nuit vaut 7 € !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je vous renvoie aux entreprises qui ont mis en place des accords sur le travail de nuit.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Vous l'avez rappelé tout à l'heure, il ne faut pas tout mélanger, on est en branche !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Oui, mais en branche, il s'agit techniquement d'être ...(*inaudible*)... au SMIC, et si on n'y arrive pas, c'est parce qu'il n'y a pas eu de signature d'accord. Et s'il n'y a pas accord, cela veut dire que la grille n'est pas conforme à la convention collective et elle n'est pas conforme car il n'y a pas eu d'accord sur cette grille. Bon courage aux juges !

**M. TIRAT (FO).**- Les propos tenus par les parties patronales nous confortent largement dans notre analyse. On nous dit que notre question est pertinente et que le fait d'accepter le 0,5 % solutionnerait cette problématique. C'est bien le signe que, tout au moins à l'indice 100, la rémunération est en dessous du SMIC ; elle n'est au SMIC qu'en valeur absolue. Donc aujourd'hui, nous sommes encore une fois dans les dispositions de la loi Warsmann.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Sauf erreur, les accords de branche sur les salaires ont fait l'objet de négociations et ont été signés par les partenaires sociaux.

**M. FONTAINE (FO).**- Et alors ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Et alors, je n'ai pas vraiment de commentaires à faire ! Libres à nous, dans le futur, de négocier autre chose, mais pour le moment, cela commence au SMIC car cela a été signé comme cela. Dans le futur, il faudra que vous nous le rappeliez et pour cela, je vous fais confiance !

**M. FONTAINE (FO).**- Cela ne résout pas la problématique soulevée ! Si l'indice 100 est au SMIC, à combien estimez-vous l'indemnité de travail de nuit ? À zéro ?!

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- C'est la règle à partir du moment où la convention collective dit que les salaires des grilles doivent prendre en compte le travail de nuit. En effet, le niveau 100 commençant au SMIC, on suppose qu'il ne prend pas en compte le travail de nuit, mais à partir du moment où un accord a été signé entre les partenaires sociaux, juridiquement, je ne suis pas dans une position délicate. En effet, ce n'est pas cohérent par rapport à la convention collective, mais juridiquement, la position n'est pas indélicate.

**M. TIRAT (FO).**- Aujourd'hui, M. Castaldo élude ou tente d'éluder de manière plus ou moins judicieuse le postulat de départ de la négociation. À l'origine, dès lors que la revalorisation du travail de nuit avait été mise en œuvre, l'indice 100 se situait au-dessus du SMIC. Et puis, étant donné les difficultés de cette branche à négocier sur les minima, étant donné l'effet de tassement accumulé d'une année sur l'autre, aujourd'hui, nous sommes dans une situation où : soit vous ne respectez pas le salaire minimal en vigueur ; soit vous ne respectez pas la convention collective que vous avez signée. Mais la vérité n'est pas au milieu du gué !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On a repris la lecture de l'article 35-3, qui est beaucoup plus global que la façon dont le présente FO. Il dit « *compte tenu de la spécificité de l'activité des entreprises de la branche, le travail de nuit constitue un mode habituel de travail. Son indemnisation est prise en compte dans l'indemnisation de la grille des salaires minima* » Il ne fait pas référence à un niveau ou à un indice, mais à la grille des minima. Un grand débat juridique pourrait donc s'instaurer et il pourrait se passer un peu de temps avant que l'on trouve une solution.

Par contre, cela ne remet pas en cause l'intérêt que l'on aura à se pencher sur la question, car en effet, cela voudrait dire que, par rapport au reste de la grille, il y a un petit

décalage sur le niveau 100. Aujourd'hui, la grille dans son ensemble tient compte du travail de nuit. Cela dit, ses évolutions successives ont créé un dysfonctionnement au niveau de l'indice 100, qu'il faudra résoudre.

**M. DEZ (CFDT).**- Pour essayer d'avancer, ne pourrions-nous pas envisager une proposition en deux temps : que le côté patronal applique immédiatement les 0,5 % ; prévoir une deuxième grille avec une augmentation supplémentaire de l'ordre de 0,7 % qui, au regard du délai nécessaire à l'extension, serait applicable au 1<sup>er</sup> septembre.

Si on fait un lissage sur l'année 2013 -puisque, normalement, la convention collective prévoit que l'on doit se revoir en paritaire pour reparler des rémunérations en septembre ou octobre- on arriverait à un lissage sur les douze mois qui correspondrait à peu près à ce que vous vouliez. On aurait quatre mois de rémunération sur l'ancienne grille, cinq mois de rémunération avec le 0,5 % suite à la signature de cet accord, et les trois derniers mois de l'année avec une augmentation supplémentaire de 0,7 %. Sur douze mois, cela ferait 0,51 %.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- On va être aussi amené à se revoir très prochainement, puisque à la fin de l'année, nous avons de nouveau les NAO qui, en soi, sont une clause de revoyure.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Avec la proposition de la CFDT, l'impact sur les rémunérations serait donc de 1,2 % sur l'année...

**M. DEZ (CFDT).**- Non. Sur les quatre premiers mois de l'année, l'indice 100 correspondait à une rémunération de 5 721 €. Sur les cinq mois suivants, avec la hausse de 0,5 % elle serait de 5 187 €. Et sur les trois derniers mois avec l'augmentation de 0,7 % supplémentaire on serait à 4 342 €. Pour toute l'année 2013, un salarié à l'indice 100 percevrait donc 17 250 € et lissée sur douze mois, la rémunération mensuelle serait de 1 437,50 €.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Sous réserve d'une vérification du calcul, en lissage, cela a du sens. Il n'en reste pas moins qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, cela aura fait du 1,2 %.

**M. DEZ (CFDT).**- Non !

**M. le PRÉSIDENT.**- Vous pouvez réfléchir à cette position jusqu'à demain, sauf à ce que vous ayez la réponse dès maintenant.

#### **GPEC : BILAN DE LA PRECEDENTE CONVENTION ET REFLEXION AUTOUR DES PRINCIPALES THEMATIQUES A NEGOCIER DANS UN PROJET D'ACCORD**

---

**M. DEZ (CFDT).**- Concernant le point suivant de l'ordre du jour, la GPEC, à la dernière commission paritaire, j'avais cité un certain nombre d'indicateurs relativement simples à collecter. Sauf à avoir un souci informatique au niveau de ma fédération, je n'ai pas reçu de réponses aux demandes que j'avais faites, alors que vous aviez indiqué pouvoir m'envoyer une partie de mes demandes. Je n'ai rien reçu qui m'aurait permis d'avoir quelques indicateurs afin d'améliorer la proposition que l'on pouvait vous faire sur un accord GPEC.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Je rejoins tout à fait ce qui vient d'être dit. Il était convenu que l'on envoie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés des éléments sociaux pour que l'on puisse commencer à élaborer un projet. À la CGT, nous n'avons rien reçu non plus.

**M. DEZ (CFDT).**- On reprendra donc la discussion sur les rémunérations demain.

Concernant les indicateurs que l'on avait demandés pour la GPEC, ils sont listés à partir de la page 18 des minutes de la dernière CMP : les actions menées au sein des groupes ; la pyramide globale des âges et, notamment, la pyramide des âges par filière et métier ; l'évolution des emplois par filière et métier sur les trois années de vie de l'accord GPEC ; les projets organisationnels des groupes et des entreprises ; des indicateurs sur la mutation des métiers.

J'avais proposé de les recevoir, de les compiler et de les travailler, puisque l'on a des grilles de lecture de ce genre de documents permettant d'évaluer un accord GPEC, et de transmettre tout cela aux autres organisations syndicales. Je n'ai rien reçu.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Je regrette vraiment que l'on n'ait pas eu les éléments et que vous ne soyez même pas venus avec.

Le point sur la GPEC a été mis plusieurs fois à l'ordre du jour. L'ensemble des organisations syndicales a proposé des thématiques intéressantes. On avait aussi eu un débat sur l'accord qui a pris fin en octobre 2012. Il avait été jugé audacieux de commencer par un diagnostic. La CGT avait plus particulièrement insisté sur ce point, car on avait tous fait le constat que cet accord n'avait eu aucun effet dans nos entreprises.

Sur un sujet aussi vaste et compliqué, à chaque séance, on a des débats très passionnés. La CGT préférerait commencer par déterminer collégialement et définitivement une méthode de travail. Ce matin, j'ai entendu M. Decoutère dire que l'on pourrait peut-être introduire l'accord intergénérationnel. Tant que l'on ne déterminera pas une méthode de travail, je crains que l'on s'éparpille.

De notre côté, nous avons essayé de travailler sur une GPEC. Les éléments sociaux ne nous ont pas été communiqués, ce qui démontre l'absence réelle de la partie patronale de vouloir réaliser un travail sérieux. Si on travaille à partir d'un projet, j'ai peur que l'on commence par la fin. Le précédent accord n'a produit aucun effet, il était inapplicable. Si c'est pour faire une usine à gaz -terme que j'ai entendu du côté des patrons-, je ne vois pas à quoi cela va servir aux entreprises et aux salariés.

Il y a des thématiques extrêmement importantes. La première, c'est l'emploi. Si on ne se fixe pas des objectifs clairs et précis, je crains que l'on refasse un copier-coller de l'accord existant, qui n'a servi à rien. Il faut impérativement utiliser cet outil GPEC qui peut être formidable pour l'ensemble de nos professions et qui permettrait de nous aider à améliorer des dysfonctionnements que l'on rencontre trop souvent, tels que le turnover ou la précarité.

Le collègue de la CFDT n'avait pas demandé des éléments difficiles à communiquer. Je suis un peu étonné que vous ne soyez pas venus avec.

**M. DEZ (CFDT).**- Ce matin, vous avez discuté de l'accord intergénérationnel en entreprise. La loi indique que 6 éléments doivent être présents dans l'accord, dont le diagnostic préalable, avec un certain nombre d'indicateurs imposés. La date limite, que ce soit pour un accord d'entreprise ou pour un accord de branche, est le 1<sup>er</sup> septembre 2013. Si tel

n'est pas le cas, vous allez devoir ouvrir votre portefeuille, ce qui n'est jamais très agréable pour vous.

Je rappelle les éléments du diagnostic préalable du contrat intergénérationnel : la pyramide des âges ; les caractéristiques des seniors et leur place dans l'entreprise ; les prévisions des départs à la retraite ; les compétences-clefs de l'entreprise ; les métiers dans lesquels existe une disproportion entre les hommes et les femmes ; les perspectives d'embauche ; les conditions de travail ; la pénibilité des salariés âgés. Tout service RH est en mesure de sortir ces éléments et de fournir des documents qui tiennent la route.

Pour revenir à la GPEC, la CFDT a fait un projet. Ce n'est pas un projet d'accord, mais une base de travail qui doit être examinée et amendée en commission paritaire. Nous avons imprimé deux documents par organisation syndicale et pouvons en parler demain matin.

**M. le PRÉSIDENT.-** On suspend la séance pour aujourd'hui.

*(La séance est suspendue à 17 heures 30.)*

# Commission Paritaire Mixte

\*\*\*

Vendredi 29 mars 2013

*(La séance est rouverte à 9 heures 45 sous la présidence de Madame Couhert.)*

**Mme la PRÉSIDENTE.-** Bonjour et toutes mes excuses pour mon absence d'hier, mais des contraintes professionnelles m'ont empêchée d'assister à vos travaux. Il vous reste à traiter la négociation sur les salaires et la GPEC. Mon collègue a fait des copies sur le contrat d'étude prospective ; elles sont à votre disposition.

## NEGOCIATIONS DES SALAIRES 2013 (SUITE)

**Mme la PRÉSIDENTE.-** Qui prend la parole ? D'après ce que mon collègue m'a rapporté, hier, la séance de travail a été riche en dialogue.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** La CFDT a proposé 0,5 % immédiatement et 0,7 % à la rentrée.

Je rappelle ma proposition. En observant les résultats nets et les difficultés de la branche, nous avons proposé de prendre en compte le coup de pouce du SMIC de 0,3 % au 1<sup>er</sup> janvier et de faire un peu en allant jusqu'à 0,5 %. Cette proposition, équilibrée, permet de ne pas trop gêner les entreprises qui sont dans le rouge et, pour celles qui se portent mieux, d'envoyer un signal indiquant que la branche continue à se projeter dans l'avenir.

Nous n'avons pas de marge de manœuvre supplémentaire, notamment parce que deux organisations patronales sur les trois restent sur zéro augmentation, pour des raisons que je comprends. Si l'on regarde les chiffres, même si le cœur tend à nous faire faire une proposition à 0,5 %, le portefeuille tendrait plutôt à nous aligner sur la proposition de Casinos de France et de l'ACIF.

Malheureusement, je ne peux pas aller au-delà de ce 0,5 %, qui correspond au mandat que mon syndicat m'a rappelé encore hier soir. Malgré tout, cela permettrait d'avoir un indice 100 supérieur au SMIC et un accord qui serait immédiatement appliqué par notre syndicat patronal, sans attendre l'extension. Je n'oublie pas que les négociations ont traîné dans le temps mais dès septembre, donc dans six mois, nous aurons de nouvelles négociations des salaires.

**M. FEBVAY (CFDT).-** Etes-vous partant pour appliquer 0,5 % maintenant et 0,7 % au 1<sup>er</sup> septembre ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** Oui sur la première étape. Sur la seconde, cela nous renvoie aux négociations sur les salaires de septembre.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Votre proposition pose un problème, puisque que le niveau 105 sera en dessous du niveau 100.

**M. COT (Casinos de France).**- C'est impossible, puisque l'on augmenterait tout de 0,5 %. Ou alors, cela signifierait que le niveau 105 est d'ores et déjà au-dessous du niveau 100.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Il y a très peu d'écart, 20 centimes, mais cela reste quand même inférieur.

**M. COT (Casinos de France).**- Aujourd'hui, le SMIC est à 1 430,22 € et le niveau 105 à 1 432,12 €. Si on augmente de 0,5 % il restera de l'ordre de 2 euros de différence.

**M. FEBVAY (CFDT).**- En effet. Au temps pour moi.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Par rapport à la proposition de Casinos Modernes, les autres organisations de salariés souhaitent-elles intervenir ?

**M. FONTAINE (FO).**- Permettez-nous d'exprimer notre joie intérieure et contenue face à cette offre pharamineuse !

**M. CLET (CGT).**- Á voir les miettes qui nous sont données, franchement, on est vraiment en deçà de ce qu'il faudrait ! Le premier niveau de la grille des salaires se situe au niveau du SMIC, qui est à 154 € au dessus du seuil de pauvreté. Hier, j'ai parlé de la pauvreté des travailleurs dans les casinos. Nous avons à gérer de plus en plus de dossiers de surendettement, avec des salariés qui, en plus de leur métier dans les casinos, travaillent à côté pour pouvoir subvenir à leurs besoins vitaux !

Nous pensons qu'il y a vraiment quelque chose à faire en termes de revalorisation des salaires. Il faut relancer les salaires. La seule chose que l'on puisse accorder à Casinos Modernes, c'est de vouloir donner des miettes, mais les autres syndicats patronaux ne proposent aucune augmentation ! Ce n'est pas possible ! On ne peut pas avancer ainsi !

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Les autres organisations patronales veulent-elles intervenir ? Non. Le projet va être proposé à la signature ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- On peut l'imaginer. Il sera envoyé par mél à l'ensemble des organisations syndicales et mis à la signature, au siège de Casinos Modernes, à partir du mercredi 3 avril et pour un délai d'un mois.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Si le premier sujet est clos, j'aimerais que l'on poursuive la discussion qui a été interrompue hier sur la grille annuelle des minima garantis des jeux traditionnels, et que les trois organisations patronales prennent position.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je réitère mes propos d'hier. Casinos de France n'est pas du tout favorable à l'évolution de la grille annuelle issue de l'accord de 1996 dans la mesure où elle n'est plus adaptée à la configuration actuelle des salles de jeux. Dans notre esprit, c'est une rémunération annuelle, qui certes est envisageable, mais pour l'ensemble de la profession et non plus uniquement pour les jeux de table. C'est le système de rémunération et son approche que nous souhaiterions revoir totalement, mais c'est un autre débat, ce n'est pas un problème de minima.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Les grilles annuelles datent de l'accord du 23 décembre 1996, que nous n'avons pas signé puisque, à l'époque, Casinos Modernes n'existait pas. Je vous avoue donc être un peu embarrassé.

Après, il y a un point juridique sur lequel je laisserai le ministère du travail nous éclairer : ces grilles annuelles doivent-elles ou non être renégociées ? Je ne le sais pas.

Il faudrait se poser une question de fond : est-il souhaitable de laisser ces grilles ? Faut-il, au contraire, plutôt aller vers des grilles annuelles pour l'ensemble des salaires de la branche ? Il y a quelques années, à l'occasion de négociations, il avait été proposé la possibilité de discuter de grilles annuelles et non plus mensuelles. Cela peut également faire l'objet d'un débat. Nous ne sommes pas fermés à la discussion.

**M. LOVATO (ACIF).**- Depuis que nous sommes entrés en négociation, ce sont des sujets qui n'ont jamais été abordés, si ce n'est la proposition de Casinos de France, il y a deux ou trois ans, de pouvoir réfléchir à une possibilité de grille annuelle pour la profession. Cette proposition avait été rejetée par l'ensemble des organisations de salariés.

Aujourd'hui, au niveau de l'ACIF, il est assez compliqué d'arriver à négocier quelque chose sur les grilles mensuelles. Restons-en là, essayons d'arriver à les faire évoluer correctement mais ensuite, il faudra décider du sort de ces grilles annuelles, savoir si l'accord de 1996 doit continuer à exister ou pas, car ces grilles annuelles ne correspondent pas à la vie de nos entreprises.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Je suis un peu surpris que l'on puisse remettre en cause l'accord de 1996 en vigueur. Que les PBJ ne soient plus en accord avec est peut-être un fait, mais alors, il faut reprendre toute la grille. Je ne vois pas l'intérêt de la laisser de côté.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Il ne faut pas oublier l'histoire des casinos. Avant l'arrivée des machines à sous, il y avait les jeux traditionnels. Si l'avenant de 1996 a été signé, c'est justement pour se souvenir que l'histoire de notre profession, ce sont les jeux de table.

Aujourd'hui, la grille annuelle n'est pas une histoire de produit brut des jeux, mais de salaire. Si on multiplie le minimum garanti mensuel par 12, on est en dessous de la grille annuelle ! Il y a 1 200 € d'écart brut. J'ai du mal à comprendre votre sorte de fin de non recevoir consistant à dire « *le système ne fonctionne plus, donc on n'en parle plus.* » Je comprends que cela vous dérange. Une des dispositions de l'accord de 1996 était la reconnaissance de l'ancienneté sous la forme de majoration de 3 % après trois ans révolus d'ancienneté, de 5 % après cinq ans révolus d'ancienneté et de 10 % après dix ans révolus d'ancienneté. Je peux comprendre que cela vous dérange que l'on mette à jour ces grilles, car alors cela pourrait remettre en fonction la reconnaissance de l'ancienneté ce qui, pour vous, aurait un coût.

Aujourd'hui, il me semble un peu simple de balayer d'un revers de manche un avenant qui a été étendu au prétexte que ce n'est plus en rapport avec la conjoncture économique. Je suis très étonné de vos réponses. Si, chaque année, on a oublié cette négociation, c'est peut-être un peu volontaire.

**M. FRANCOIS (FO).**- On demande la mise à jour de la garantie annuelle. C'est logique.

**M. CLET (CGT).**- Nous souscrivons à la demande de FO. Il est nécessaire qu'une mise à jour soit faite. Il faudrait aussi voir où cela peut nous mener. Lorsque l'on part en négociations, on pense à revaloriser les salaires mensuels, car c'est plus parlant pour les salariés, mais on ne peut pas faire totalement abstraction de l'aspect ancienneté. À un moment ou à un autre, il est nécessaire de la faire reconnaître. La partie patronale devrait donc tenir compte de la demande de FO et proposer des pistes de travail, afin que l'on en discute.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Nous rejoignons tout ce qui a été dit sur la mise à jour.

**Mme la PRÉSIDENTE.-** Du côté des organisations de salariés, il y a le souhait de mettre à l'ordre du jour d'une CMP le toilettage et la mise à jour de la grille annuelle des salaires. Du côté patronal, il me semble que le souhait est différent, puisqu'il a été indiqué que, pour l'instant, ce n'est pas une question d'actualité. Est-ce bien cela ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).-** Dans la mesure où nous ne faisons pas de propositions d'augmentation des minima, il n'y a pas de raison que nous parlions plus de la grille annuelle que de la grille mensuelle. Nous rejoignons l'idée que la grille a besoin d'être toilettée, mais pour nous, c'est le système de rémunération dans son ensemble qui doit l'être. On peut très bien continuer à négocier les minima et, parallèlement, réfléchir à un système de rémunération plus adapté à l'évolution actuelle de nos établissements.

Ce sont deux sujets différents qui, je pense, peuvent être traités différemment. En tout cas, aujourd'hui, il n'est pas opportun de revaloriser une grille qui, en effet, ne correspond plus à une répartition logique des produits bruts des jeux dans nos sites.

**M. DESCORMIERS (CFTC).-** Arrêtez de me parler de PBJ ! Ce n'est pas le problème. On sait qu'ils ont baissé ! Je vous parle de salaires ! Il n'y a plus de logique entre la garantie mensuelle et la garantie annuelle. Je ne parle pas de tranches, mais de salaires en fonction des tranches.

Et puis, si M. Albert était encore en vie, il serait debout sur la table et vous dirait « *que faites-vous de l'histoire des casinos ?!* » Il faut respecter les acquis des salariés des casinos dans le sens de notre histoire, celle des jeux traditionnels. Aujourd'hui, on balaye d'un revers de main ces acquis.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).-** Excusez-moi, mais c'est un peu facile de parler de l'histoire des casinos quand tous, autour de la table, avons oublié tous les ans de revaloriser la grille. Ne mettez donc pas cela uniquement du côté patronal. La dernière fois qu'on l'a revalorisée, c'était en 2010 et auparavant, d'après ce que j'ai pu constater, elle n'avait pas été revalorisée tous les ans.

De plus, on parle d'un accord, de l'avenant de 1996, on ne parle pas des grilles des minima intégrées à la convention collective. Ce sont donc deux sujets différents. Il ne s'agit pas de remettre en cause l'acquis et l'histoire des casinos ; simplement, juridiquement, ces deux textes sont totalement différents et méritent donc d'être traités différemment.

**M. DESCORMIERS (CFTC).-** Du point de vue juridique, je ne peux pas vous donner tort, mais je peux penser que l'avenant de 1996 est une véritable particularité de notre profession.

*(Approbation de M. Découtère.)*

Vous admettez que l'ensemble des participants de la commission a omis de traiter ce sujet chaque année. Je n'en ai pas le même souvenir. Je pense que d'autres organisations syndicales avaient soulevé la problématique, notamment FO. Puisque l'on admet tous que l'on a oublié de traiter ce sujet, il serait opportun de le rouvrir et de mettre à jour cette grille qui, certes ne concerne qu'un secteur, mais qui fait partie des négociations sur les salaires.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** Il ne s'agit pas de balayer d'un revers de la main l'historique. D'après ce que j'ai compris, l'accord de 1996 avait été négocié car il donnait la possibilité de redistribuer une partie des pourboires aux personnels dits « périphériques » puisque les pourboires dépassaient les garanties -à supposer qu'à l'époque, il y avait des garanties partout, ce qui n'est pas certain-.

Depuis, de l'eau a coulé sous les ponts. Se pose la question de savoir si, au-delà de la renégociation des salaires de cette grille annuelle -qui, je crois, ont fait l'objet d'une évaluation en juillet 2010- il faut se pencher sur le sens profond de l'accord.

Concernant mon organisation, l'idée d'indexer la grille annuelle sur la grille mensuelle ne nous choque pas plus que cela, puisqu'on l'a toujours fait depuis 1996. Simplement, vous avez dû percevoir une certaine résistance de la partie patronale sur le sujet. Cela ne veut pas dire que l'on ne va pas en parler, mais aujourd'hui, on parle de salaires, on est donc dans une autre négociation salariale.

Sur les grilles mensuelles, ce n'est pas évident, et sur une grille annuelle d'un accord négocié à l'époque pour quelques casinos en France, on n'est pas hyper confortable. L'idée d'une ancienneté permettant 3, 5 ou 10 % de plus que la rémunération annuelle n'est pas désuète, elle a du sens pour les salariés, mais dans un ensemble qui, aujourd'hui, n'en a plus tellement. Il faut donc aussi en parler.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Merci, Monsieur Castaldo, d'avoir évoqué le terme que j'attendais « indexer la grille par rapport à l'autre », car cela qui me paraît logique. Par ailleurs, concernant l'avenant de 1996, vu les difficultés de la plupart des entreprises à réaliser le point au niveau des jeux, je peux penser que la notion d'ancienneté et sa reconnaissance en fonction d'une garantie annuelle puisse être attendue de l'ensemble des salariés.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Par rapport à la question de l'indexation de la grille, quel délai prévoyez-vous ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour être tout à fait franc, je n'ai pas sous les yeux la grille annuelle de 2010, et donc l'écart avec la grille mensuelle. À l'occasion d'une pause dans la matinée, peut-être pourrait-on l'avoir.

J'aurais aussi aimé relire l'accord de 1996 pour mesurer son implication par rapport aux négociations annuelles, mensuelles, mais je ne sais pas s'il dit grand chose car à l'époque, étant donné qu'il ne concernait que les jeux de table et pas le reste du personnel, il n'y avait pas ces négociations annuelles. Une fois ce travail fait, la question de la période à laquelle il pourra être abordé se posera, mais pour l'instant, c'est prématuré.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Concernant l'expertise de cette grille et de l'accord, voulez-vous le mettre à l'ordre du jour de la prochaine commission ?

**M. CLET (CGT).**- Cela me paraît indispensable. Il semblerait qu'il y ait une avancée, puisque au moins un syndicat patronal a pris conscience qu'il était nécessaire d'avoir un véritable dialogue social. Par rapport au mutisme des deux autres, c'est bien ; cela nous permettrait d'avancer.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- On se mettra d'accord sur les intitulés des différents points au moment de l'établissement de l'ordre du jour de la prochaine CMP.

**M. GIANNINI (FO).**- L'accord de 1996 est-il ou non applicable ? Si oui, l'ancienneté est-elle ou non prise en compte ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je ne comprends pas la question. L'accord existe, il est donc forcément applicable. J'irai même plus loin, il est appliqué dans les entreprises avec les notions d'ancienneté par rapport aux minima prévus dans l'accord.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Je vous propose de trouver une formulation permettant de remettre ce point de la grille annuelle à l'ordre du jour de la prochaine commission, sachant

que chacun aura pu travailler ou qu'une expertise juridique de cette grille sera peut-être faite par l'un d'entre vous. Elle n'est pas dans la convention collective.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Cet accord du 22 décembre ou 23 décembre 1996 a été signé avant la conclusion de la convention collective. C'est pourquoi il n'est pas intégré dans celle-ci. Il marche seul.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Sauf que, dans la convention collective, on trouve les grilles de rémunérations du 23 décembre 1996. C'est l'avenant n° 16 du 15 avril 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales annuelles.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- J'ai un doute.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je vais lever le doute. L'accord de 1996 n'a pas été intégré à la convention collective. C'est la raison pour laquelle les avenants salariaux des accords de cet article sont numérotés différemment. À l'époque, on avait décidé de ne pas les intégrer à la convention collective. J'en suis sûr et certain. On retrouvera les minutes.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Les revalorisations des jeux de table font l'objet d'avenants à l'accord de 1996 et non à la convention collective. Chaque fois que l'on signe les revalorisations des grilles, il y a deux avenants.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- C'est l'accord collectif national conclu dans le cadre de la commission mixte organisant la négociation de la convention collective nationale du personnel des casinos autorisés. Il a été fait à Paris, le 23 décembre 1996.

**M. PICCONE (CFDT).**- Il s'inscrit dans le cadre général de la négociation collective nationale des casinos autorisés concernant l'ensemble des salariés des établissements entrant dans son champ d'application.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Avez-vous d'autres observations

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- On peut l'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine commission sachant que les organisations patronales auront peut-être besoin de préparer un peu le sujet afin de nous répondre avec beaucoup plus de matière sur le sujet.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Êtes-vous d'accord pour le mettre à l'ordre du jour de la prochaine CMP ?

*(Accord des organisations patronales)*

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Puis-je connaître le libellé exact de l'ordre du jour concernant ce point ?

**Mme la PRÉSIDENTE.**- On va l'établir tout à l'heure.

## **GPEC. BILAN DE LA PRECEDENTE CONVENTION ET REFLEXIONS AUTOUR DES PRINCIPALES THEMATIQUES A NEGOCIER DANS UN PROJET D'ACCORD**

---

**M. FEBVAY (CFDT).**- La dernière fois, vous aviez toutes et tous fait des remarques sur un éventuel projet. On s'était engagé à vous présenter un document. Il est entre vos mains depuis hier soir. Certaines parties sont rédigées comme un accord. Ne prenez pas cela comme quelque chose de définitif ; c'est un document de travail, rien n'est arrêté. Ce sont juste des propositions.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Nous préférons prendre connaissance des documents dans un contexte normal. Ici, l'endroit n'est pas approprié. Le temps est limité.

Par ailleurs, nous avons insisté sur la méthode de travail et sur un diagnostic. La dernière fois, les patrons devaient nous fournir des éléments sociaux. Á ce jour, cela n'a pas été fait.

Sur la méthode de travail, tout le monde a reconnu que ce dossier GPEC était complexe et compliqué. Chaque fois que le point est mis à l'ordre du jour, l'ensemble des participants proposent des thématiques, toutes très intéressantes. Le problème, c'est que tant que l'on n'aura pas définitivement arrêté les points que l'on souhaite y inscrire, je crains que l'on s'éparpille. J'insiste, si l'on veut vraiment construire une GPEC qui porte ses fruits et qui soit constructive, il ne faut pas oublier l'objectif principal : qu'elle puisse s'appliquer dans nos entreprises. Il ne faut pas perdre de vue que cette GPEC doit s'appliquer. Or, on avait déjà un accord de branche 2009-2012 qui n'a jamais été appliqué dans nos entreprises. Si c'est pour faire un copier-coller de ce qui existait, je ne vois pas l'intérêt, hormis respecter une obligation légale.

C'est un sujet important, qui concerne l'emploi. Nous sommes tous confrontés à des drames sociaux dans nos entreprises. Il faut impérativement utiliser cet outil, mais pour la CGT, je propose de vous présenter, la prochaine fois, un projet de méthode de travail. J'ai pris connaissance très rapidement du document de mes collègues. C'est un support intéressant, qui rejoint un peu la façon dont la CGT souhaiterait que les points soient abordés, mais je reste convaincue que si l'on ne détermine pas une méthode de travail, on va s'éparpiller car chacun voudra insérer tel ou tel point en fonction du sujet du jour.

Monsieur Decoutère évoquait, par exemple, la possibilité d'insérer le contrat intergénérationnel. Pourquoi pas, mais on ne peut pas, au coup par coup, décider de ce que l'on va y mettre ou pas. Je reste convaincue de la volonté de construire une véritable GPEC qui sera applicable. Si c'est dépenser de l'énergie et du temps, je ne vois pas l'intérêt pour nos entreprises et pour les salariés.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- La dernière fois, on s'était mis d'accord sur la présentation de ce point, avec un support écrit de la CFDT permettant de travailler sur la thématique qui, vous l'avez dit, est complexe. Ne serait-ce que par respect pour le travail de la CFDT, nous allons regarder ce projet. Qu'il y ait des améliorations méthodologiques, pourquoi pas. C'est un sujet de longue haleine. Il ne faut pas se décourager dès le départ, ni décourager personne. Au contraire, il faut que tout le monde soit groupé autour de cette thématique et puisse apporter les documents. S'il faut s'y reprendre à plusieurs fois pour obtenir satisfaction par rapport à un document et aux pièces demandées, on prendra le temps qu'il faudra, mais il ne faut pas se décourager dès le début, ni décourager ceux qui ont de bonnes intentions.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Je rappellerai à ma chère collègue de la CGT qu'en CPNE, on parle de la GPEC depuis le mois de septembre de l'année dernière. L'ensemble des organisations présentes lors de la CPNE -sauf erreur de ma part à la demande de FO- a décidé que l'on en discuterait en CPM. Lors des deux dernières réunions au cours desquelles on a parlé de GPEC, tout le monde a validé la méthodologie, à savoir faire un document.

Actuellement, on travaille plus ou moins dans l'urgence, car l'accord est terminé depuis octobre 2012. Si on commence à dire qu'aujourd'hui, on veut une méthodologie, puis que cela passe en CPNE, puis en CPM, on ne va pas s'en sortir.

On va travailler sur ce document aujourd'hui -en tout cas, je l'espère- ; ensuite, si la méthodologie ne convient pas à l'ensemble des présents, il n'y a pas de problème, faites des propositions et on avancera. Mais à un moment donné, il faut avancer.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous avons parcouru le document et avons une demande d'éclaircissement en page 7, sur le point 6, « mesures pour les métiers sensibles. » Le deuxième item indique « *l'examen des candidatures. ...les salariés entrant dans le périmètre dit sensible.* » Pouvez-vous expliquer ce terme « sensible » ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Ce sont les métiers que l'on appelle en tension ou sensibles, les métiers qui, suite à une analyse et à un diagnostic, vont subir une évolution très importante. Si les salariés concernés souhaitent faire des demandes de formation ou d'évolution, ils seront prioritaires par rapport à certains qui ne sont pas dans un périmètre dit sensible.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Très bien, mais lesquels ? Qui va définir et comment ? Un employé machines à sous est-il plus ou moins sensible qu'un croupier ? Un MCD l'est-il plus qu'un chef de partie ? Etc.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Justement, on est ici pour définir ces choses-là.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Très bien. C'est la réponse que je voulais entendre.

**M. CLET (CGT).**- Par rapport à ce qui a été dit, mon intervention sera peut-être hors de propos. Néanmoins, je tiens à clarifier notre position concernant l'accord GPEC. Un travail a été fourni par une organisation, mais nous avons soulevé quelques remarques, notamment le fait de mettre en place des conditions les plus favorables possibles pour que la négociation soit la plus pertinente possible, avec un aspect fondamental : la mise en place d'un diagnostic.

Concernant le projet fourni par la CFDT, à un moment ou à un autre, il faudra que l'on s'attarde sur ce que cela pourra donner dans les entreprises. On ne peut pas rester sur quelque chose de vague. Une GPEC, c'est important. Cela va obligatoirement partir en entreprise, puis être renégocié. Avoir une méthode nous paraît très important, et faire un diagnostic nous paraît être un préalable indispensable.

Par rapport au point 6 du projet de la CFDT, il nous paraît important de bien définir ce que peut être un métier sensible et d'éviter d'entrer dans le détail afin que certains emplois ne soient pas menacés. Il faudrait définir des situations afin que ces métiers sensibles puissent rester au sein des entreprises. Nous n'admettons donc pas que ces métiers sensibles soient répertoriés. Il faut qu'il y ait des solutions pour pouvoir pérenniser les emplois dans les entreprises.

Concernant les examens prioritaires de candidature, il nous paraît nécessaire d'apporter un éclairage par rapport à tout cela.

Concernant « *l'affectation temporaire volontaire* », que veut dire « temporaire » ? Il faut que le temporaire soit encadré dans le temps. Il ne faut pas que cela ouvre à une polyvalence. Telles sont nos premières remarques.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- En effet, c'est un canevas qui a le mérite d'exister. De manière paritaire, il faut que vous puissiez le faire évoluer. Dans ce genre d'exercice, la méthodologie est importante.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- J'aimerais répondre à la remarque pertinente de la CFE-CGC. Un des outils permettant d'aider à une bonne démarche de la GPEC, c'est la fameuse étude prospective, qui permet d'avoir une véritable vision du futur. C'est bien

pourquoi la branche a mandaté une étude prospective puisque, sans réelle vision, on aura sans doute des problèmes pour qualifier le métier sensible.

Concernant la forme du document présenté, je tenais à saluer le travail de la CFDT. Je regrette qu'il ait été remis un peu tard. Pas mal de pistes sont à travailler. En contrepartie, j'adhère aux remarques de la CGT, une bonne GPEC nécessite une interaction entre les patrons et les salariés. Si elle n'a pas fonctionné, c'est sans doute par manque de communication, mais aussi parce qu'elle était trop ambitieuse et non réalisable sur le terrain. Si les patrons veulent une véritable GPEC qui fonctionne dans leur entreprise -et c'est pourquoi, la dernière fois, je vous avais demandé si vous vouliez développer vos ressources humaines en ce sens-, il faut une association entre les deux parties, savoir si l'on veut réaliser une véritable GPEC, auquel cas on peut négocier, ou si l'on veut faire du bla-bla sans jamais arriver à rien, auquel cas ce sera un projet ambitieux, mais non applicable.

Il serait intéressant de vous entendre car pour l'instant, seules les organisations de salariés discutent. Je sais que, malheureusement, à part dans un ou deux établissements de casinos indépendants -Monsieur Lovato, je crois savoir que vous en avez mis une en place-- les premiers constats indiquent que la GPEC a été signée, mais non appliquée. Ce n'est pas une critique, simplement, on n'a pas pu voir le véritable résultat.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Concernant le diagnostic, j'aimerais comprendre la façon dont les débats sont menés. La dernière fois, on a fait un tour de piste et « amélioré » le rapport de branche, afin de remonter un certain nombre de données qui vont nous aider à travailler sur la GPEC. Attendons-nous le rapport de branche avant de discuter le sujet ou peut-on commencer à s'appuyer sur le travail fait par la CFDT, qui mérite notre respect, pour attaquer le problème ?

Concernant le débat sur la GPEC, bien entendu, Casinos de France veut y participer. Ce sont les mêmes arguments que l'on a utilisés hier sur le contrat intergénérationnel. Chez nos adhérents, il y a des entreprises de tailles différentes. Certaines commencent à avancer, d'autres vont rester un peu sur le bord du chemin car elles n'auront ni les moyens, ni la structure pour le faire. Il est important pour que l'on puisse accompagner les établissements qui n'ont pas les moyens de le faire et leur proposer des façons de travailler, en tout cas un cadre à suivre.

Après, d'autres entreprises vont peut-être avancer plus vite que d'autres. Il y a toujours cette notion, qui est de plus en plus reprise, de « groupe » ou de « pas groupe. » Quoi qu'il en soit, je réitère ce qui a été dit hier, la GPEC est un gros réceptacle de tous les sujets RH que l'on est en train de traiter dans les entreprises. Petit à petit, on va alimenter pour en faire quelque chose de très, très bien.

Le sujet est complexe, vaste. On l'attaque dans une période qui, économiquement, n'est pas très propice. C'est encore moins facile de le traiter car cela fait référence à la période que nous vivons. On va pouvoir y mettre des choses très intéressantes et concrètes, mais un accord de GPEC, c'est aussi un accord qui va nous permettre d'identifier des pistes sur lesquelles, au niveau d'une branche en tout cas, on ne va pas aller très loin dans le détail. Il ne faut pas que l'on devienne trop précis. Je vous rappelle que l'on est en branche, pas en entreprise. Je l'imagine plus comme un accord-cadre, c'est-à-dire des sujets qui doivent être discutés dans les entreprises, que comme un accord directionnel qui va entraîner les entreprises dans un certain nombre de paramètres.

C'est là où il faut être vigilant. On l'a vu avec le dernier accord, il a le mérite d'exister, on a mis en place un certain nombre de choses dont on ne parle jamais, mais il y avait quand même eu une avancée, notamment sur le reclassement des salariés en inaptitude,

puisque l'on avait étendu le champ de recherche. Dans mon entreprise, en cas d'inaptitude, on fait des demandes de reclassement dans les casinos proches, même s'ils n'appartiennent pas à notre groupe. Le mérite de ce travail, c'est que l'on va pouvoir changer la culture dans nos entreprises et aller de l'avant. En tout cas, concernant Casinos de France, nous sommes tout à fait disposés à traiter le sujet avec vous.

**M. LOVATO (ACIF).**- Á l'ACIF, nous avons la chance d'avoir des entreprises qui mènent un projet GPEC réussi. Nous sommes totalement ouverts à apporter notre expérience et à établir sur la base de celle-ci un accord permettant aux entreprises de mettre en place quelque chose qui leur appartient. Je rappelle que la GPEC est le projet d'une entreprise qui, à l'issue de son premier lancement, a des impacts assez importants sur l'ensemble des politiques, notamment de carrière, ainsi que sur les possibilités d'évolution de nos salariés.

De mon point de vue, dans cet accord, il faut laisser aux entreprises la possibilité de s'exprimer en fonction de leurs propres besoins. L'accord GPEC doit être un cadre qui guide, qui aide, qui permette la mise en place, mais sans entrer de manière trop précise dans la définition même de ce que chaque entreprise doit arriver à faire. Je pense qu'un groupe ou une entreprise qui n'a qu'une activité de jeux ou qui, à l'inverse, comme la mienne, dirige un hôtel et un casino, n'a pas les mêmes problématiques GPEC.

Quand il est mis en place dans l'entreprise, c'est un outil formidable d'évolution et de dialogue. Il permet de préserver les personnes, même quand elles sont en difficulté dans leur emploi, car toutes les passerelles possibles peuvent être utilisées. Je suis un ardent défenseur de la GPEC.

Maintenant, ce que j'entends autour de la table, c'est ce que j'ai vécu quand je l'ai mise en place, en 2007. Toutes les organisations syndicales étaient opposées à la mise en place de la GPEC car dans leur esprit, c'était l'outil pour licencier. Dans la situation économique actuelle, il faut surtout que l'on parte du postulat que la GPEC que l'on veut mettre en place dans les entreprises n'a pas du tout cet objectif. C'est, au contraire, un outil de progression de l'entreprise à travers l'évolution de ses collaborateurs. Si on est capable de se fixer cet objectif, on va calmer le débat et pouvoir avancer.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Monsieur, je tiens à vous féliciter de votre intervention. Je la trouve extrêmement positive et crains que l'on ait mal interprété mes propos. Si je me suis mal exprimée, je le regrette. En aucun cas je ne cherche à polémiquer. Je suis nouvelle dans cette instance, laissez-moi le temps de vous connaître.

Ce dossier me passionne et si j'insiste autant, c'est que j'y crois. Je suis convaincue que c'est un outil formidable et qu'il faut impérativement le mettre en œuvre dans les meilleures conditions. Si j'insistais sur le diagnostic, c'est parce qu'il ne faut pas se contenter de dire que la GPEC a le mérite d'exister. Il faut aussi traiter ce sujet au fond, et pas de façon polémique, car ce n'est vraiment pas le but recherché. Je préfère que l'on parle du vrai sujet et même si on est en désaccord, ce n'est pas grave, cela fera avancer le débat.

La CFDT a fait un travail exceptionnel, que je salue. C'est une trame très complète, mais puisque l'on a déjà un accord, on peut regarder ce qui a fonctionné ou pas. Je prends un exemple : la communication des postes à pourvoir. Afficher les postes à pourvoir est très simple, mais cela se fait-il dans les entreprises ? Les salariés y adhèrent-ils ? Voilà un exemple de diagnostic auquel je pensais. Je ne dis pas qu'il faut créer une GPEC puissance 1 000, mais qu'il faut corriger les erreurs, voir ce qui a fonctionné ou non, et regarder y compris les tout petits sujets, car il est également important que l'on s'arrête sur des thématiques qui peuvent paraître anodines.

**M. FONTAINE (FO).**- Nous sommes d'accord sur l'étude prospective et sur la méthodologie de travail qu'il aurait été très utile d'établir avant la remise de ce document. Nous regrettons que ce document nous ait seulement été fourni hier soir et que l'on n'ait pas eu le temps de l'étudier. On a une journée de préparatoire, cela aurait été bien que l'on puisse avoir cette base pour travailler.

Nous proposons que la CFDT décortique les grandes lignes de son projet et que l'on revienne en prochaine paritaire avec les amendements des uns et des autres pour avancer, car si chacun y va de sa petite remarque, on va avoir du mal.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je ne suis pas d'accord pour dire qu'un casino ou deux ont mis en place une GPEC car globalement, tous les casinos le font. La France se gargarise de mots, mais au quotidien, on fait des choses, sauf qu'elles ne sont peut-être pas formalisées de la manière dont on voudrait qu'elles le soient. Quand on dit que la GPEC n'a pas fonctionné pendant trois ans, ce n'est pas vrai. Il n'y a pas eu d'accord suffisamment négocié, mais le fait est que l'on s'occupe bien du salarié durant sa présence dans l'entreprise. Il faut peut-être mieux le faire, mais nombre d'entreprises se sont servies de l'accord de branche. Il va falloir faire très, très simple et « très terrain », sinon, on ne va pas y arriver.

Nous sommes d'accord pour discuter de la GPEC et faire tout pour qu'elle soit le mieux comprise et appliquée par les patrons et les salariés, car quand on s'occupe du salarié, on s'occupe du client. Il va falloir que cet aspect soit très présent dans notre démarche GPEC. Quand on se demande qui l'on va recruter, comment on va former, s'il y a un tutorat, des entretiens etc., l'objectif est double : d'abord, vis-à-vis du client final pour faire fonctionner la boutique ; ensuite, vis-à-vis du salarié, pour qui la GPEC sert à monter en compétence mais, aussi, à préserver son employabilité. La GPEC ne sert pas à licencier, mais à entretenir l'employabilité du collaborateur. Cela aussi, il faudra en parler.

Je trouve la méthode très bonne. On a déjà passé beaucoup de temps à en parler ; maintenant, il faut passer aux actes. La CFDT ne nous propose pas un accord, mais une méthode. Le plan me paraît correct : les acteurs, la finalité de la GPEC. Il faut que ce soit très simple. Chez nous, un bon accord de GPEC fait 5 pages maximum.

*(Réactions dans l'assistance)*

Par contre, il faut des annexes et des fiches concrètes et pratiques pour que les gens comprennent comment cela fonctionne. C'est là-dessus qu'il faut se focaliser, et moins sur les grands objectifs et les préambules qui font 40 pages, car je n'y crois plus.

Concernant les indicateurs, le point 4, il est très pertinent de les mettre dans une méthode, de savoir ce que l'on va définir dans les indicateurs. Nous avons quelques idées. Par exemple, il ne faut pas passer deux ans à déterminer ce qu'est un MCD et ce qu'il fait aux machines à sous, car à vouloir faire trop de méthode et de consulting, on n'arrive à rien.

Les moyens mis en œuvre, point 5, c'est très bien.

Quant aux mesures pour les métiers sensibles, oui, à condition que l'on définisse ce que sont les métiers sensibles. Je trouve la démarche consistant à déterminer les métiers qui, d'après nous, vont connaître le plus de modifications, pertinente. Vous êtes encore plus à même que moi de le savoir, car vous travaillez dans les casinos ; vous savez donc où il y aura des évolutions technologiques, éventuellement réglementaires.

Le plan me paraît bon et, si tout le monde en est d'accord, il faut commencer à y mettre du contenu.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Je trouve que vous avez fait un raccourci sur la construction d'une GPEC, même si je reconnais qu'il y a des choses à retenir. Par exemple, je vous rejoins lorsque vous dites que les débats pourraient traîner en longueur sur le cas du MCD, et que ce serait une perte de temps de trop décortiquer et de débattre pour débattre.

Sur la méthode de travail, j'ai entendu des choses très intéressantes. Je rejoins FO, ce serait bien que la CFDT, qui est à l'initiative de ce travail, puisse nous présenter aujourd'hui les grandes lignes de son projet. Par la suite, l'ensemble des organisations syndicales pourrait y introduire des amendements, des garde-fous.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Je n'ai pas bien compris l'aparté de M. Castaldo à propos des MCD. Ma question n'est pas celle des MCD, mais des métiers dits sensibles. J'ai donné des exemples, dont les MCD, mais il s'agit de savoir si on identifie ou non les métiers sensibles. Mais débattre sur le poste du MCD est tout aussi important que débattre sur le poste du cuisinier etc.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Il est 11 heures 15. Un certain nombre de personnes commencent à partir vers 11 heures 30. Donne-t-on la parole à la CFDT pour présenter l'architecture de son document ? Retient-on la proposition de FO à savoir que, pour la prochaine fois, chaque organisation syndicale vienne avec des propositions d'amélioration, des amendements ? Enfin, il faudra que l'on parle de l'ordre du jour de la prochaine commission.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Vu le temps qu'il nous reste, la proposition de FO paraît la plus réaliste.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Sans mettre de l'huile sur le feu, je m'interroge sur le fait de construire cette GPEC en CPM. C'est un sujet compliqué, il faut une méthodologie et beaucoup de données. Si l'on veut mettre en place une véritable GPEC, qui soit applicable, ne serait-il pas plus utile d'en discuter dans une autre commission avec...

*(Réaction de la CFDT)*

Aujourd'hui, le débat est délicat, il y a différentes orientations et positions. Je ne remets pas du tout en question les travaux réalisés, mais je m'interroge sur la possibilité de créer une commission, composée de deux membres de chaque organisation syndicale, éventuellement d'un juriste. Aujourd'hui, la GPEC est très importante à mettre en place et j'ai un peu peur que l'on fasse beaucoup de ping-pong et de bla-bla, qu'il y ait beaucoup de positions différentes et que l'on n'avance pas. Il est 11 heures 15 et on n'a toujours pas commencé. Les travaux de cette commission seraient rapportés en CMP et permettraient de lancer véritablement le débat.

**M. FEBVAY (CFDT).**- Je m'en vais !

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Cela fait deux heures que l'on discute pour savoir si on négocie ou pas ! Ce point était à l'ordre du jour. Une base de projet est proposée ! Il faut arrêter !

**M. LOVATO (ACIF).**- Je ne vois pas l'intérêt de créer une commission. La GPEC appartient à l'entreprise, pas à la branche. Il faut donner le moyen aux entreprises de se lancer. Il faut quelque chose le plus simple possible, qui représente la volonté de la branche d'amener les entreprises à mettre en place une GPEC sous une forme ou une autre.

La CFDT a établi une trame qui n'est pas illogique, même si plein de choses sont à discuter. Je trouve cela trop contraignant. Il faut offrir aux entreprises un cadre ; ensuite, laissons-les faire. C'est ainsi que la GPEC réussira dans les entreprises.

**M. FEBVAY (CFDT).**- J'ai rangé toutes mes affaires. Dans 10 minutes, je serai parti. J'ai un train à prendre et pas de temps à perdre. En début d'année, on a eu une CPNE. On a parlé de la GPEC. On nous a dit « *on ne souhaite pas en parler en CPNE, car l'instance décisionnelle est la CPM. On demande une négociation en CPM.* » Cela a été validé par tout le monde.

La dernière fois, je m'étais engagé à vous apporter quelque chose. On en a discuté ensemble, on a tous été d'accord sur la méthodologie. Maintenant, j'apporte un document de travail et on a commencé à discuter de ce point hier. Et aujourd'hui, cela fait une heure et quart que l'on en parle sans que l'on ait avancé ! Si vous ne voulez pas en discuter, n'en discutons pas...

**M. FRANCOIS (FO).**- Il fallait donner votre document il y a deux semaines, pas hier soir !

**M. FEBVAY (CFDT).**- Faites ce que vous voulez ! Décidez d'une méthodologie si cela vous convient !

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Á quelle heure partez-vous ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Dans 10 minutes.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Vous avez 10 minutes pour présenter le document...

**M. FEBVAY (CFDT).**- Non.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Alors, on le remet à l'ordre du jour, ce qui permet à tout le monde d'en prendre connaissance et de faire des propositions d'ajouts, d'amendements.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Logiquement, on devait partir de ce projet et travailler tous ensemble.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Cela dit, ce ne sera pas le premier thème pour lequel chacun a besoin de dialoguer pour, ensuite, entrer dans le sujet. C'est le mode de fonctionnement des CMP, il faut ce temps de discussion des uns et des autres.

Je vous propose de considérer que les questions de positionnement ont été abordées aujourd'hui et qu'à la prochaine commission, on démarre sur la présentation de votre document. Les différents partenaires de cette instance auront préalablement préparé des éléments qui permettront d'enrichir de façon constructive la réflexion. Êtes-vous d'accord ?

**Mme RUELLAN (CGT).**- Nous sommes d'accord. Simplement, j'aimerais que vous rappeliez aux patrons qu'ils s'étaient engagés à nous communiquer des éléments sociaux que, à ce jour, nous n'avons pas reçus. Qu'ils respectent leurs engagements.

**Mme COUSTUMER (CFDT).**- Aujourd'hui, le point d'achoppement, c'est le délai entre la transmission du document et la discussion en réunion. Avant de passer à la pratique, il y a de la théorie. Je pense que le document reflète cette théorie. On aurait aimé pouvoir l'étayer de données et d'exemples pratiques, puisque nous attendions tous des retours de chiffres et des estimatifs pour pouvoir le compléter.

Aujourd'hui, ce document vous paraît peut-être incomplet ou trop ouvert, mais ce sont les documents que l'on pourra obtenir qui nous permettront d'avancer. La discussion n'est pas fermée, ce document a le mérite d'exister, vous trouvez peut-être que les pistes présentées l'ont été tardivement, mais la CFDT n'est pas la seule à avoir travaillé en amont sur la GPEC ; tous, dans vos organisations respectives, patronales comme salariées, avez travaillé le sujet. Je ne pense pas que vous ayez découvert des choses dans ce document. Maintenant, il faut que l'on avance.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous travaillerons sur le document à la prochaine CPM. La méthodologie proposée nous va très bien.

Concernant l'intervention de M. Lovato sur l'accord-cadre, nous sommes assez d'accord, il faut trouver le juste milieu entre quelque chose de trop long et large et quelque chose de trop court et restreint. Un accord-cadre, c'est bien, mais il faut quand même que les items et les thèmes qui y figurent soient légèrement développés, afin qu'ils donnent des pistes et des orientations précises aux partenaires sociaux en entreprise.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je suis d'accord avec les propos des trois organisations patronales. Pour moi, la branche doit définir les grandes orientations de la GPEC, mais le champ opérationnel reste du ressort de l'entreprise.

S'agissant du travail de la CFDT, je l'ai salué, tout comme la forme du document. Concernant la méthodologie, je n'ai aucun problème ; simplement, je pense que cette GPEC doit être réalisable. Nous allons travailler dessus et je pense que notre démarche sera constructive. Si j'ai évoqué une autre commission, c'était pour avoir une démarche plus constructive encore, et non pour remettre en cause les travaux de la CFDT ; bien au contraire.

Nous allons étudier ce document qui aborde énormément de pistes intéressantes à travailler. Construisons cet accord.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Par rapport aux données attendues de la partie patronale, vous avez parlé du rapport de branche ; faisiez-vous allusion à ce transfert d'informations ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Si l'on reprend les données demandées la dernière fois, il y avait, notamment, l'évolution des emplois par filière sur trois ans. Dans les deux précédents rapports de branche, cette donnée existait. Nous sommes en mesure de vous la communiquer aujourd'hui pour 2010 et 2011. Nous aurons celle de 2012 dans le prochain rapport de branche.

Concernant la pyramide des âges par métier, malheureusement, il n'a pas été possible de la produire pour les années précédentes, car cela ne figurait pas dans le questionnaire à partir duquel le rapport de branche est établi. Cette donnée sera présente dans le rapport de branche 2012.

Si vous le souhaitez, je peux vous donner aujourd'hui l'évolution des emplois de la branche par filière pour les années 2010 et 2011.

**Mme COUSTUMER (CFDT).**- La CFDT est intéressée par ces données, qui nous paraissent intéressantes, mais je pense que les autres organisations syndicales le sont tout autant.

**M. CLET (CGT).**- Si on se place dans la perspective d'amender les différents items de la proposition de la CFDT, c'est d'autant plus important.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour répondre à votre question, Madame la Présidente, nous sommes favorables à en discuter la prochaine fois, en prenant le temps nécessaire. Il est dommage qu'aujourd'hui, on n'ait pas pu avancer sur le sujet. La fois prochaine, peut-être pourrions-nous venir avec des éléments.

Par contre, au nom de mon syndicat, ne perdons pas de vue qu'un bon accord GPEC est un accord qui doit être contraignant. Si on ne l'est pas, du côté patronal comme des organisations syndicales de salariés, on a tendance à ne pas bouger.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Qu'entendez-vous par « contraignant » ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Il faut que les entreprises négocient un accord, que ce soit clairement dit. Il faut un engagement très fort et qui soit réalisé, car ensuite, cela permet aux DRH des casinos de mettre la pression et de dire « *si on ne fait pas un accord, il y aura des sanctions.* » Cela peut également aider les syndicats dans les entreprises.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Vous dites « contraignant », nous préférons parler de « volonté. »

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

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Par rapport aux données qui seront présentes dans le cadre du rapport de branche 2012, dans quel délai pourrez-vous les communiquer ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Nous aurons les informations en septembre.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Rien ne vous empêche de négocier sur le reste et de vous mettre d'accord sur les éléments cadres de votre accord GPEC de branche. Vous introduirez les éléments de diagnostic au fur et à mesure que vous les aurez.

Je vous demande de vraiment travailler sur l'accord afin que vous puissiez arriver la prochaine fois avec des propositions d'amélioration.

**Mme RUELLAN (CGT).**- J'aimerais recevoir le document de la CFDT sous format Word.

**M. FEBVAY (CFDT).**- D'accord.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Concernant les données à transmettre, honnêtement, j'ai 17 000 salariés et 200 PME. Sans avoir des tonnes de chiffres, on est capable de savoir quelles sont les populations dans les casinos, et si elles rajeunissent ou vieillissent ! Je ne voudrais pas que l'on renvoie à septembre trop de choses. L'accord doit être -« volontaire », moi j'utilise le terme « contraignant »- dans ses grandes lignes. Il faut se méfier d'avoir trop de chiffres : car trop d'infos tue l'info et trop de chiffres peut, parfois, tuer la négociation.

**Mme RUELLAN (CGT).**- On pourrait aussi se fixer un délai sur la réception des documents.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- On a dit que, la prochaine fois, vous venez avec des éléments pour la construction, l'amélioration de la base de travail proposée par la CFDT. Concernant les éléments de diagnostic, ce sera construit au fur et à mesure. Les premiers éléments viennent d'être transmis aujourd'hui. En septembre, au moment du rapport de branche, vous aurez d'autres éléments.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Pour compléter les propos de Benjamin Castaldo, pour travailler un sujet, il faut aussi s'appuyer sur les éléments qui existent. Le rapport de branche fournit énormément d'informations, notamment sur l'évolution de nos métiers. Cela demande un peu de travail, car il faut les analyser. Comme Benjamin Castaldo, nous ne demanderons pas à nos adhérents d'autres informations que celles qui, éventuellement, nous seront nécessaires pour l'avancée de nos travaux. Nous ne retournerons pas vers nos adhérents pour leur demander des informations. Nous leur en demandons suffisamment.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Plus le FAFIH qui nous donne des données en matière de formation.

**Mme la PRÉSIDENTE.-** Qui travaille sur la consolidation du diagnostic ? C'est aussi la CFDT ?

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

**Mme la PRÉSIDENTE.-** Voulez-vous que quelqu'un prenne ce sujet ? À savoir l'exploitation des données qui existent avec une mise en perspective sur quelques années et l'injection des éléments que vous aurez pour 2012 à l'issue des travaux des entreprises sur leur rapport de branche.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** Sur le diagnostic, le terme sonne bien, aujourd'hui, il est d'usage d'en faire pour tout. Cela s'y prête peut-être ; néanmoins, s'il s'agit du diagnostic sur les métiers sensibles, je pense qu'une bonne séance de travail de quelques heures nous permettrait de déterminer entre nous une liste des métiers sensibles. Je ne sais pas si c'est la peine de faire un diagnostic très long.

**Mme la PRÉSIDENTE.-** Il me semble que vous avez en partie des éléments de diagnostic dans le rapport de branche : la photographie des métiers de la profession, les grandes tendances, l'évolution.

**M. DURAT (CFE-CGC).-** Monsieur Castaldo, je n'ai pas bien compris vos propos. J'ai demandé comment on identifie les métiers sensibles et, si on le peut, avec quel instrument. Vous disiez « *on ne va pas passer du temps sur le métier MCD* », mais il s'agit de déterminer les métiers sensibles et pourquoi ils le seraient par rapport aux autres. Si vous voulez que l'on fasse ce travail, nous sommes partants.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** Je suis d'accord. Simplement, les déterminer relève surtout d'une bonne discussion entre nous. Je ne pense pas que chercher des indicateurs chiffrés, des paramètres économiques et sociaux de la branche ou du monde entier seraient utiles.

Je ne me sens pas capable de commencer à sortir des études pour dire que le métier de caissier jeux de table est sensible alors que celui de caissier machines à sous ne l'est pas. Cela relève d'une discussion entre nous.

**M. DURAT (CFE-CGC).-** Finalement, c'est en CMP qu'on listera les métiers sensibles ou pas.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** Tout à fait.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).-** Ce débat ne sert strictement à rien, car on n'a pas commencé à traiter le sujet. On ne sait pas de quoi on veut parler, ni ce que l'on veut mettre dans l'accord. C'est l'effet Docteur House qui fait que l'on veut faire des diagnostics tout le temps. On a dit que l'on part d'un accord-cadre ; le diagnostic sera fait dans les entreprises, ce n'est pas le problème de la branche. On va déterminer des paramètres et si on a besoin d'informations au fur et à mesure de l'avancée des travaux, on ira les chercher !

**M. DURAT (CFE-CGC).-** On a un syndicat patronal qui cherche à diagnostiquer et à identifier certaines choses et un autre qui veut plus faire un accord-cadre. Cela m'est égal ; simplement, j'aimerais savoir dans quelle direction on va.

**Mme la PRÉSIDENTE.-** La prochaine fois, la CFDT présentera son document et vous ferez vos propositions d'amendements. Par ailleurs, il y aura la question d'un document cadre léger ou plus fourni. Il faut en discuter.

Établissement de l'ordre du jour de la prochaine CPM.

◆ GPEC : présentation par la CFDT du document de travail. Discussion avec les contributions constructives des participants.

Ensuite, il y a la poursuite de la négociation sur les salaires minima, ou est-ce plutôt l'accord du 23 décembre 1996 ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- On a des grilles annuelles qui ne fonctionnent plus parce que l'on a oublié de les traiter. Il ne s'agit pas de revenir sur l'avenant de 1996. Je parle de la crédibilité de ces grilles.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- L'accord de 1996 a été fait pour les casinos dans lesquels les pourboires dépassaient les garanties. C'est pourquoi ce n'était pas indexé sur les grilles mensuelles. Les pourboires dépassant largement les garanties, il n'y avait pas besoin de renégocier chaque année la grille mensuelle. On est dans une situation tout à fait logique et conforme à l'historique de la branche.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- C'est pourquoi il faut plus repenser le système de rémunération que l'indexation, qui, sur l'accord de 1996, ne veut rien dire. C'est l'accord en lui-même qui est devenu obsolète, de par l'activité de nos entreprises. Il est intéressant de discuter de l'accord de 1996, que l'on aboutisse ou pas.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Pour une fois qu'un accord est favorable à l'ensemble des salariés d'un secteur ! Je ne suis pas là pour remettre en question cet avenant. Je vous parle des rémunérations.

**M. TIRAT (FO).**- Nous sommes très en phase avec la CFTC. Aujourd'hui, il n'est pas question de remettre en cause cet accord. Ce serait hautement préjudiciable à toute une frange des salariés de la branche. Si on commence à entrer dans ce schéma de réflexion, les discussions sur la GPEC risquent de se limiter à une notice informative à destination des salariés leur indiquant l'adresse de Pôle emploi et de leurs délégations régionales.

On est dans une démarche de prospective et de construction, mais certainement pas dans une démarche de démantèlement de la convention collective et des protections qu'elle procure aux salariés.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On n'a pas parlé de suppression pure et simple de l'accord de 1996. Je ne comprends pas vos propos. On peut discuter de cet accord qui est obsolète et qui ne s'applique pratiquement plus dans certains cas de figures, car les niveaux de rémunération ont dépassé les minima dudit accord. Cela vaut la peine d'en rediscuter, mais on n'a pas parlé de dénonciation.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je vous parle de grille de rémunération annuelle. Je ne suis pas d'accord pour discuter de l'accord de 1996. Vous-même avez admis que, nous comme vous, avons oublié de parler de cette problématique. A priori, cela ressemble à une patate chaude. Cet accord est un véritable acquis pour le secteur des jeux traditionnels. Je ne discuterai pas de la remise en cause de l'avenant de 1996.

Dites-moi que vous n'avez pas envie de réindexer pour parvenir à une logique entre les deux grilles, plutôt que dire que vous voulez rouvrir la négociation sur l'accord.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On a été clair sur le sujet. Aujourd'hui, la grille annuelle ne nécessite pas une indexation sur les minima. Le contexte a changé. On parle indexation, mais auparavant, on n'en a jamais parlé. Après, que l'on revalorise une grille de temps en temps, pourquoi pas, mais aujourd'hui, vous faites le constat que les mensuels multipliés par 12 sont supérieurs à l'accord de 1996. Certes, mais ce n'était pas l'objet de l'accord de 1996.

Reparlons de l'objet de l'accord, voyons ce qu'il en est et on verra si ensuite, il faut ou non indexer. Allons au fond de l'accord de 1996 qui, aujourd'hui, ne s'applique plus à l'activité de nos entreprises.

**Mme la PRÉSIDENTE.-** Peut-on mettre « analyse de l'accord de 1996 » ?

**M. DESCORMIERS (CFTC).-** Il ne s'applique plus dans la conjoncture économique actuelle. Qui nous dit que, demain, vous n'allez pas être très, très bons et réussir à faire revenir de la clientèle et à exploser les jeux traditionnels !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).-** Dans ce cas, on ne le met pas à l'ordre du jour et on en reparle dans quelques années !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** J'ai cru comprendre que vous alliez parler de la grille annuelle dans le cadre de la discussion sur l'accord. C'est une ouverture, certes relative, mais néanmoins réelle de la partie patronale, puisque vous évoquerez principalement le sujet de la grille annuelle.

**Mme la PRÉSIDENTE.-** D'autant que, dans la discussion, la question de l'indexation n'est pas évacuée en première intention.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** En deuxième ! (*Rires*)

**M. FONTAINE (FO).-** Si le sujet de la grille est évacué, je ne vois pas l'intérêt de mettre ce point.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** Non. Un syndicat patronal veut aborder le sujet de la grille annuelle et de sa possible indexation dans le cadre de la discussion sur l'accord de 1996. Nous n'y sommes pas du tout favorables, mais cela n'empêche pas de le mettre à l'ordre du jour et d'en parler.

**Mme la PRÉSIDENTE.-** On peut mettre un terme assez général, voir si vous avez différents points d'entente sur la discussion, et la fois prochaine, peut-être aura-t-on un sujet beaucoup plus précis. Cela peut se faire en deux temps afin que, chacun de votre côté, vous puissiez retravailler la question.

**Un intervenant (FO).-** On peut très bien réfléchir, par exemple, à la mise à jour des tranches de PBJ.

**Mme la PRÉSIDENTE.-** Chacun va réfléchir aux questions que vous voulez mettre en discussion et ensuite, vous trouverez un terrain d'entente sur les points qui pourront ou non être discutés. Je ne sais pas si la formulation du point de l'ordre du jour peut être très précise.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).-** En effet, vous avez raison.

**M. LACAVE (Emeraude).-** Il ne faut pas se limiter dans la discussion, ce serait dommage.

**M. DESCORMIERS (CFTC).-** J'ai l'impression que l'on est en train de nous emmener là où l'on n'a pas envie d'aller. A mon sens, la réflexion porte sur la grille des minima garantis annuels de l'avenant de 1996.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).-** On peut mettre « point sur l'accord de 1996 et ses avenants. »

**M. DECOUTERE (Casinos de France).-** Ou « réflexion sur la grille annuelle des jeux de table issue de l'accord de 1996. »

Je ne vois pas où est le risque sinon que, le jour où on n'aura plus les trois casinos qui utilisent la double masse, on le dénoncera car il ne servira plus à rien ! Arrêtons de tourner autour du pot. Soit on en parle et on essaie de trouver des solutions ; soit on laisse le sujet pourrir et dans dix ans, il ne gênera plus personne.

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Je peux comprendre que vous attendiez avec impatience la dénonciation de cet accord de 1996 qui, pour vous, est une épine dans le pied car il vous coûte de l'argent.

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

**M. DESCORMIERS (CFTC).**- Comment non ?! Arrêtez ! Aujourd'hui je suis assez dubitatif quant à la tournure de la discussion. Je m'interroge sur la nécessité de parler de ce point.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Si vous n'êtes pas d'accord pour l'aborder, on l'enlève.

**M. GIANNINI (FO).**- Notre discussion est stérile. En quoi une organisation de salariés doit-elle demander l'autorisation de la partie patronale pour mettre un point à l'ordre du jour ?

**Mme la PRÉSIDENTE.**- On essaie d'établir conjointement et en concertation l'ordre du jour et de trouver la formulation qui convienne aux uns et aux autres. Si vous voulez que l'on travaille une autre méthodologie et que chacun inscrive ses points sans qu'il y ait une réflexion sur leur formulation, c'est autre chose.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous ne sommes pas contre discuter de cet accord. Peu importe la forme, on discutera dessus.

**Un intervenant (FO).**- Si c'est dans ce cadre, nous préférons qu'il ne soit pas à l'ordre du jour.

**Mme MEKERRI (CFDT).**- Nous ne sommes pas intéressés par le mettre à l'ordre du jour.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Même chose pour nous.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- On retire donc ce point. Je reprends la liste des points.

◆ GPEC : présentation par la CFDT du document de travail. Discussion avec les contributions constructives des participants.

◆ GPEC-T.

◆ Contrat de génération.

◆ Point sur les signataires de l'accord mis à la signature chez Casinos Modernes.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Concernant l'accord sur la période d'essai, son avis de demande d'extension est au Journal officiel d'aujourd'hui.

◆ Questions diverses.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Où en êtes-vous de la relecture de la convention collective ?

**Mme RUELLAN (CGT).**- Je m'engage à me rapprocher de ma fédération afin de définir de façon claire et précise comment terminer ce travail.

Une précision. En ce moment, il y a des émissions de télé-réalité plutôt agréables, telles que « on peut changer de maman. » Je propose à la partie patronale de changer nos salaires ; ainsi, vous vous rendrez compte de ce que signifie vivre avec le SMIC.

**M. PICCONE (CFDT).**- On doit fixer une date pour la Commission santé au travail.

*\* La prochaine Commission Santé au travail se tiendra le 24 avril 2013.*

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Merci.

*(La séance est levée à 12 heures 10.)*