

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Jeudi 27 et vendredi 28 janvier 2011

Sommaire

• Primes et avantages liés à l'attribution de la médaille du travail	4
• Point d'étape sur un avant-projet d'une étude détaillée des systèmes et pratiques de rémunérations	6
• Egalité professionnelle - Point sur les signataires de l'avenant n° 16	17
• GPEC - Validation des bassins d'emploi dans le cas d'inaptitude pour maladie définie en commission paritaire nationale de l'emploi CPNE.....	18
• Point d'avancement quant à la mise en place de la mutuelle de branche	22
• Article 25-4 de la CCN - Congés pour événements familiaux - Projet d'accord incluant le PACS	27
• Questions diverses	37
• Instauration d'un treizième mois. Formulation d'une proposition commune CFDT, CGT, FO	50

(La séance est ouverte à 9 heures 40.)

M. le PRESIDENT.- Je vous propose de démarrer la séance.

Y a-t-il des observations ou des remarques sur le compte rendu de la dernière commission des 4 et 5 novembre ?

Je ferai une remarque. En page 4, s'agissant d'une question concernant les minima, il était noté : « *Nous aborderons ce moins demain...* » C'était « *...ce point...* ».

M. DECOUTERE.- Nous ne l'avions pas vu !

(Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.)

M. le PRESIDENT.- Avant de passer la parole à M. Descormiers et avant de démarrer l'ordre du jour, je voudrais évoquer mon rôle et la lettre de désignation du 17 décembre 2010, dans laquelle ma feuille de route est tracée. Elle est toute simple, sans surprise. Néanmoins, je me permets de relire ce qui est indiqué : « *Concernant plus particulièrement la branche des casinos, l'objectif à atteindre est de veiller à la continuité du dialogue social et de faciliter le processus de négociation dans cette branche, notamment sur les thèmes en cours : classifications, salaires et mise en place d'un fonds d'action sociale.* »

Rappelez-vous les propos de Jean-François BAHAIN lors de la dernière réunion. « *En ce qui concerne le retour en paritaire ordinaire, parallèlement votre mission consiste également à inciter et à aider dès que possible les partenaires sociaux à retrouver progressivement leur autonomie dans le cadre d'une commission paritaire ordinaire. Il conviendra de faire un point annuel sur cette question avec les membres de votre commission.* »

Dernier point, Casinos de France a demandé l'ajout d'une question concernant la GPEC et la validation des bassins d'emploi dans le cas d'inaptitude pour maladie définie en CPNE. La CGT a souhaité un point d'avancement quant à la mise en place de la mutuelle de branche.

Ces deux points pourront être abordés avant de passer à la question sur les minima conventionnels.

Y a-t-il d'autres remarques ou observations concernant l'ordre du jour, avant que je passe la parole à M. Descormiers ?

M. SARAGAGLIA.- Nous souhaiterions que l'accord entre trois organisations syndicales (FO, la CGT et la CFDT) soit reporté à demain matin. Nous avons besoin de faire quelques ajustements.

M. le PRESIDENT.- C'est noté. Si tout le monde en est d'accord, ce point pourra être abordé demain matin.

Mme MEKERRI.- Nous demandons également que les minima conventionnels soient traités demain.

M. le PRESIDENT.- Les minima conventionnels n'auraient pas été abordés aujourd'hui, sauf à ce que tous les points aient été réglés dans la journée.

M. DECOUTERE.- Vu l'ordre du jour, il va falloir se poser les bonnes questions. Si l'on reporte tous les points à demain matin, nous n'aurons pas grand-chose à voir aujourd'hui.

M. SARAGAGLIA.- Il y a les deux projets.

M. le PRESIDENT.- Vous avez à nous faire part de votre projet important d'étude. J'ai relu attentivement les minutes, comme vous avez pu le remarquer ; sur l'étude concernant l'évolution des questions de rémunération, vous aurez sûrement beaucoup de choses à nous dire. Ce sujet n'a pas à être déplacé à demain matin.

Je passe la parole à M. DESCORMIERS pour la CFTC.

M. DESCORMIERS.- Il n'est pas très simple de prendre la parole dans de pareilles circonstances.

Monsieur Albert était un homme simple, un homme d'honneur, un homme libre. Au nom de l'organisation syndicale CFTC, nous le saluons et nous tenions à le remercier pour son travail au sein de la branche et au quotidien dans nos entreprises.

Nous aimerions le remercier à travers le projet de la médaille d'or du travail dont il était porteur, qui lui tenait particulièrement à cœur pour deux raisons :

- La première était la reconnaissance d'une vie au travail.
- La seconde était la symbolique. Monsieur Albert attendait avec impatience sa retraite. Pour lui, obtenir la médaille du travail, c'était la porte ouverte vers la Côte d'Azur. La vie en a décidé autrement.

Si ce projet arrive à son terme, sous votre contrôle, Monsieur le président, si l'ensemble des hommes et femmes assis autour de cette table, sans connotation d'organisations syndicales, en est d'accord, nous proposons que ce projet porte son nom, afin qu'il puisse obtenir sa médaille.

Je vous laisse la parole. C'est une idée que nous avons eue.

M. le PRESIDENT.- Avez-vous des réactions ?

M. DECOUTERE.- En tant que porte-parole de Casinos de France, en qualité de DRH du groupe Barrière, il est clair que je m'associe aux propos qu'a tenus la CFTC. Effectivement, il était bien de rendre un hommage à M. Albert, qui a beaucoup travaillé, qui a été un opposant farouche dans certaines circonstances, un négociateur toujours présent pour le reste.

Il n'y a pas de souci pour continuer la négociation pour la médaille du travail. Si vous voulez donner à l'accord le nom de M. Albert, pour sa mémoire, il n'y a pas de problème.

M. CASTALDO.- À titre personnel, j'étais très attaché à M. Albert. Le fait d'associer son nom à l'accord, sous une forme ou sous une autre, serait très bien. Nous verrons entre nous quelle est la forme la mieux adaptée pour associer M. Albert à l'accord et à son travail dans la branche au cours de toutes ces années.

M. LOVATO.- Il en est de même pour l'ACIF. Cette démarche est tout à fait normale, M. Albert méritait bien cela.

M. le PRESIDENT.- Y a-t-il d'autres remarques des organisations syndicales ?

M. DURAT.- Pour la CGC, nous n'avons aucune opposition sur ce point.

M. MOREL.- Il en est de même pour la CFDT.

M. GABRIEL.- Il en est de même pour FO.

M. CLET.- La CGT y souscrit également.

M. le PRESIDENT.- Nous avons une unanimité sur ce point. Resteront les modalités, comme le disait M. Castaldo, pour associer M. Albert aux dispositions de la convention collective sur les médailles du travail.

Je vais passer la parole à Casinos de France à propos de la présentation du texte définitif sur les primes.

PRIMES ET AVANTAGES LIES A L'ATTRIBUTION DE LA MEDAILLE DU TRAVAIL

M. DECOUTERE.- Monsieur le président, comme vous l'avez vu, nous ne vous avons pas adressé quelques jours avant un texte définitif, non pas parce que nous ne sommes pas en phase sur le projet que nous avons discuté à plusieurs reprises, mais uniquement parce que nous n'avons pas trouvé de solution. Nous avons évoqué des solutions de financement du paiement des médailles, notamment l'idée d'une mutualisation dans une sorte de fonds commun au niveau de la branche.

Aujourd'hui, nous n'avons pas de solution technique à mettre en œuvre. Nous proposons, après en avoir discuté avec les trois organisations patronales, de revenir à un système classique, de laisser la charge au niveau de l'entreprise et de rédiger l'accord dans les bases sur lesquelles nous sommes tombés d'accord l'année dernière.

Nous ne pourrions pas mettre en place un projet de mutualisation de façon simple. C'est trop compliqué à monter. Nous retirons cette proposition de mutualisation. Nous en revenons au système que nous avons évoqué ensemble, avec l'ancienneté branche, entreprise, donc un montant lié à cela.

Si tout le monde en est d'accord, nous proposerons une rédaction avant la prochaine paritaire. Nous l'enverrons à chaque organisation syndicale. Nous pourrions signer au plus tard à la prochaine paritaire.

M. le PRESIDENT.- Y a-t-il des remarques ?

Vous avez parlé de l'unanimité des organisations patronales. Je me rappelle que M. LOVATO s'était beaucoup exprimé sur ce point de la mutualisation. Vous n'aviez pas de remarque complémentaire, mais vous aviez insisté sur un certain nombre de difficultés par rapport à la charge pesant sur la dernière entreprise. Monsieur CASTALDO avait également fait des remarques en ce sens.

C'est l'information que vous nous donnez aujourd'hui. Avez-vous des remarques à formuler sur le fait que le texte définitif sera présenté la prochaine fois et qu'il y a un retrait de l'idée de mutualisation ?

M. SARAGAGLIA.- Je voudrais faire deux remarques. Il est facile de se gausser et de dire que, à force de reporter les points à demain, nous n'aurons rien à faire aujourd'hui. Quand on dit que l'on vient avec un projet mais qu'on ne l'a pas, il est facile de reporter la faute sur les autres.

Notre organisation s'inquiète sur le deuxième point de l'ordre du jour, à savoir les travaux qu'ils doivent nous présenter.

Sur la médaille du travail, nous nous sommes largement exprimés. C'est un accord auquel nous ne nous opposerons jamais, mais nous n'apposerons pas notre signature ; ce n'est pas notre philosophie.

Mme INGHILTERRA.- Peut-on connaître ta philosophie ?

M. SARAGAGLIA.- Nous ne voulons pas prendre part au débat sur une médaille du travail, surtout proposée comme elle l'a été les derniers termes. Sur le principe, nous sommes d'accord. Sur la forme, ce n'est pas possible. Nous préférons une revalorisation des salaires plutôt que de passer du temps en CMP à débattre sur un tel sujet. Sur le principe, nous ne serons pas opposés, nous ne nous y opposerons jamais, mais nous ne signerons pas un accord sous cette forme. S'ils nous donnent trois ans de salaire, nous pouvons réfléchir. Vu l'aumône... Ce n'est pas assez élevé pour nous.

Mme INGHILTERRA.- Au départ, ce n'étaient que des jours. La direction fait un geste pour donner de l'argent.

M. SARAGAGLIA.- Oui, 300 € par an. Notre organisation a sa philosophie.

Mme MEKERRI.- Pour la CFDT, la prime est ridicule : 300 € pour 20 ans, ce n'est pas une reconnaissance pour l'employé.

Peut-on avoir confirmation que ces euros peuvent être transformés en jours ?

M. le PRESIDENT.- Est-ce une proposition ou une question ?

Mme MEKERRI.- Monsieur Decoutère avait soulevé ce point à la dernière paritaire.

M. DECOUTERE.- Je voudrais rappeler que nous sommes ici en branche, au niveau de la convention collective, et non dans les entreprises.

Si la branche a une volonté d'impulser un certain nombre de règles, ce n'est pas elle qui va prendre des décisions en lieu et place des entreprises. Il ne faut pas tomber dans le piège, à chaque fois, de vouloir gérer l'ensemble des entreprises de la branche avec des décisions prises au niveau de la branche. Le principe de la médaille du travail n'est pas de rémunérer ; il consiste à récompenser une ancienneté. Je pense que c'est plus honorifique que rémunérateur.

Pour revenir sur les trois ans de salaire de la CGT, c'est non. Je le précise, ce sera dans les minutes.

Nous ne reviendrons pas sur la négociation du montant que nous avons évoqué l'année dernière. Nous voulons marquer le coup, faire un geste symbolique. Après, les entreprises feront ce qu'elles veulent dans leur giron.

Nous n'avons pas réfléchi plus avant sur le fait de transformer les sommes en jours de repos. Nous avons fait la démarche inverse l'année dernière, puisque nous avons transformé des jours de repos en argent pour éviter de cumuler des absences qui peuvent être parfois importantes dans les entreprises. Cela dit, on peut acter le principe que ce soit l'un ou l'autre.

M. le PRESIDENT.- Nous actons ce principe que ce soit l'un ou l'autre. C'est une proposition, n'allons pas trop vite !

Mme MEKERRI.- La charge de la médaille revient à l'entreprise ?

M. DESCORMIERS.- C'est inscrit dans le projet. À partir de 20 ans, nous avons mis 3 jours de repos ; à 30 ans, nous avons mis 7 jours. Casinos de France avait proposé : 300 € pour 20 ans, 700 € pour 30 ans. Ils n'ont pas reformulé « 35 et 40 », qui correspondent à 1500 € et à un mois de salaire.

Aujourd'hui, il est possible, sur les deux premiers paliers, de laisser le libre choix au salarié : soit les trois jours, soit la prime de 300 €. C'est une possibilité. Pourquoi pas ?

M. DECOUTERE.- En ce qui nous concerne, il n'y a pas de souci pour laisser le choix au salarié.

M. le PRESIDENT.- Les débats sont clos sur ce texte. Nous souhaitons qu'il soit définitivement présenté et validé la prochaine fois, entériné par conséquent.

Nous allons pouvoir passer au deuxième point de l'ordre du jour.

POINT D'ETAPE SUR UN AVANT-PROJET D'UNE ETUDE DETAILLEE DES SYSTEMES ET PRATIQUES DE REMUNERATIONS

M. le PRESIDENT.- C'est un point qu'il a été difficile d'inscrire à l'ordre du jour à la fin de la dernière séance, alors qu'il avait fait l'objet de longs développements dans les débats, notamment de la part des organisations professionnelles.

Je souhaiterais que vous puissiez nous indiquer aujourd'hui où vous en êtes de cette étude détaillée des systèmes et des pratiques de rémunérations, que vous souhaitiez de manière très forte pour l'année 2011. J'appelle les organisations syndicales, qui n'ont pas forcément manifesté un très grand enthousiasme pour cette étude, à écouter attentivement ce qui se dit de la part des organisations professionnelles qui, si on relit attentivement les minutes de la réunion précédente, ont insisté très fortement sur l'enjeu qui tourne autour de cette question des systèmes et pratiques de rémunération.

Monsieur Decoutère, prenez-vous la parole ?

M. DECOUTERE.- Si vous me la donnez, Monsieur le président, je ne peux pas faire autrement !

Il faut rappeler le contexte et le débat que nous avons eu la dernière fois. Nous avons proposé de travailler sur les rémunérations au niveau des organisations patronales parce que nous pensons que les nombreuses pratiques qui existent dans nos entreprises méritent que nous nous y arrêtions un peu, parce que nous allons trouver des idées pour sortir de l'ornière dans laquelle nous sommes tous les ans.

Je vous rappelle que la proposition que nous avons faite consiste simplement à informer les partenaires sociaux que nous avons l'intention de financer une étude sur ce sujet et que nous les tiendrons informés, sachant que ce n'est pas quelque chose qui va se faire de façon très simple parce que nous devons avoir avant tout l'adhésion de nos adhérents, qui doivent nous remonter les informations.

Si vous voulez savoir aujourd'hui où nous en sommes, nous sommes en train de travailler avec Casinos Modernes et l'ACIF à la constitution d'un cahier des charges. Je parle sous le contrôle de M. Castaldo, mais Casinos Modernes est moins enclin à faire faire cette étude par l'extérieur que ne peuvent l'être Casinos de France et l'ACIF. Nous pensons être sur un terrain complexe et qu'il faut nous faire accompagner. Cela dit, nous établissons un cahier des charges.

Le principe est simple. Nous ne souhaitons pas une remontée d'informations sur les niveaux de rémunérations qui sont pratiqués dans nos établissements, mais faire un focus sur la rémunération des jeux de table, essentiellement.

Tout le monde sait que les jeux de table ont une rémunération aux pourboires dans la majorité des cas. Ces dernières années, cette rémunération aux pourboires a été largement amputée par une baisse des pourboires sensible dans la profession.

Le système est devenu obsolète parce qu'aujourd'hui le montant des pourboires ne dépasse pas les garanties négociées ou celles de la convention collective. De ce fait, nous nous retrouvons dans un système de rémunération de base. La seule évolution de ce système est la négociation que nous avons au niveau de la branche pour faire évoluer les minima conventionnels.

Un certain nombre de pratiques peuvent se mettre en place à droite et à gauche, qui généralement ne sont pas très bien accueillies par les partenaires sociaux parce que ce sont des systèmes novateurs qui n'ont pas encore fait leurs preuves. Sur ces innovations faites dans nos établissements, nous souhaiterions trouver des pistes d'amélioration pour la rémunération des jeux de table.

Nous allons devoir nous poser ouvertement une question : l'accord de 1996 existe ; les minima conventionnels et les minima annuels des jeux de table sont aujourd'hui largement dépassés par rapport à la conjoncture, ne veulent plus dire grand-chose, notamment dans la répartition des chiffres d'affaires.

Aujourd'hui, sommes-nous mûrs autour de cette table pour revoir cet accord de 1996 et le faire évoluer en fonction des années que nous venons de connaître et de passer ? C'est une question que nous allons nous poser dans le cadre de cette étude.

Nous en profiterons également pour faire un *benchmark* des rémunérations, puisque les autres métiers, hors jeux, sont sur des rémunérations de type classique, mensuelles, sans collecte de pourboires. Il conviendra de se poser une question : *quid* des pourboires qui sont « occultes », non déclarés, perçus directement par les collaborateurs

qui, on le sait, restent une tolérance mais ne sont pas un système de rémunération validé par les plus hautes instances françaises.

Il faut se poser ce type de questions.

Après plusieurs années de débats sur les minima conventionnels, il est urgent de réinventer notre négociation. Effectivement, nous sommes sur une évolution des minima conventionnels classiques. Peut-être faut-il regarder et gratter nos systèmes de rémunérations, afin de trouver quelque chose de cohérent.

Sachez aujourd'hui que nous avons l'intention de contacter deux prestataires qui travaillent sur les rémunérations au niveau national. Nous allons leur confier le cahier des charges que nous sommes en train de finaliser. Nous allons leur laisser faire cette étude.

Nous pensons que nous serons susceptibles de faire un retour aux alentours des mois de mai et juin. Pour nous, il est important que cette étude soit terminée avant les négociations de cette année, qui démarrent généralement en septembre. Il faut que nous puissions vous faire une restitution et parler des systèmes de rémunérations sans parler forcément de l'augmentation des minima. Il va bien falloir distinguer les deux sujets à un moment ou à un autre, et que nous le fassions avant la négociation des minima conventionnels 2011.

Tel est ce que j'avais à dire au nom des organisations patronales. Je ne sais pas si mes collègues veulent ajouter quelque chose...

M. le PRESIDENT.- Avant de donner la parole, « *benchmark* » parle à tout le monde ?

M. DECOUTERE.- C'est un comparatif des pratiques faites dans d'autres entreprises.

M. DURAT.- Pour revenir sur vos propos, Monsieur Decoutère, j'aimerais obtenir un éclairage sur le thème du planning. Vous nous parlez d'un retour. Qu'entendez-vous par le mot « retour » ? Est-ce un texte, un explicatif ?

M. DECOUTERE.- Il s'agit de pouvoir vous présenter les résultats de l'étude, de faire un comparatif des différentes pratiques dans notre profession et dans les différentes sociétés. Dès qu'ils seront finalisés, à la prochaine CPM, nous vous communiquerons les grands axes de notre cahier des charges. Je parle de la restitution de ces axes du cahier des charges.

M. TIRAT.- Monsieur le président, vous avez bien compris, lors de la fixation du dernier ordre du jour, que ce sujet était particulièrement sensible au niveau des organisations syndicales. Nous sommes toujours amenés à nous demander quel est l'arbre qui cache la forêt, surtout en matière de rémunérations dans cette branche.

Aujourd'hui, nous sommes des partenaires constructifs. Nous n'avons pas pour habitude d'utiliser la politique de la chaise vide ni de nous soustraire aux sujets qui seraient évoqués dans cette commission. De fait, nous en serons des interlocuteurs actifs, ce qui ne veut pas dire que nous adhérons à toutes les propositions de Casinos de France ou des syndicats patronaux.

Nous nous posons un certain nombre de questions quant à l'organisation même de ce point sur les rémunérations. Nous sommes aujourd'hui dans le cadre d'un travail de

branche, avec une dimension paritaire. Les syndicats patronaux mettent en place un cahier des charges, une étude. Ne serait-il pas opportun, dans le cadre de la construction de la branche, que les partenaires sociaux soient destinataires de ce cahier des charges, puissent éventuellement faire part de leurs observations ou demander qu'un certain nombre de questions et d'éléments soient posés aux adhérents, afin que le travail réalisé soit le travail de la communauté ? Cela me paraîtrait beaucoup plus cohérent que de s'apercevoir que l'on a peut-être oublié quelque chose et que, finalement, on doit revenir vers les adhérents.

Cela nous questionne profondément. Nous voudrions la position des patronats sur ce point.

M. SARAGAGLIA.- Notre intervention allait dans le même sens que celle de FO, à savoir l'association propre des partenaires autour de la table. Les organisations syndicales de salariés (syndicales et patronales), à la commission mixte paritaire, dirigent la branche.

J'ai bien entendu M. Decoutère nous dire qu'il allait nous envoyer le cahier des charges. Nous rejoignons FO. Peut-être serait-il opportun de nous laisser la possibilité d'amender ce projet ou de donner une date butoir. Ce projet doit avancer, nous en sommes conscients. Nous y adhérons.

Monsieur Decoutère, vous avez parlé des jeux traditionnels. Vous êtes passé sur le mode de rémunération des pourboires occultes, qui n'existent pas. Est-ce un projet pour modifier tous les systèmes de rémunération dans les établissements ou pour modifier les rémunérations des jeux traditionnels, d'une part, et les rémunérations des autres services, d'autre part. Je n'ai pas compris.

Il est clair que nous sommes favorables au distinguo entre les deux sujets : « augmentation des minima » et « modification du mode de rémunération ».

M. le PRÉSIDENT.- Il est bien de le dire.

Monsieur TIRAT, vous vouliez apporter une précision ?

M. TIRAT.- J'ai oublié de faire un point sur la situation économique des casinos et les divergences qui nous opposent aux syndicats patronaux dans l'appréhension de la situation économique actuelle.

Monsieur Decoutère vient de le dire, les casinotiers estiment que les employés de jeux traditionnels atteignent de moins en moins le seuil de leurs pourboires, ce qui rend désuet le mode de rémunération ; permettez-moi de schématiser.

Dans les entreprises, nous constatons un regain au niveau des jeux traditionnels qui est à l'antithèse de ce que défendent les syndicats patronaux.

Nous en ferons copie à tous les membres, dans le *Journal des Casinos*, est paru un article de Laurent Lassiàz, président du directoire de Joa groupe. Nous pouvons y lire, notamment, que les jeux traditionnels sont plus porteurs en termes de recettes, de progression de produits, que les machines à sous. Aujourd'hui, n'est-ce pas un signe qui nous démontrerait que la rémunération des jeux traditionnels n'est pas morte, qu'il y a encore un espoir de voir les pourboires dépasser les garanties que nous connaissons ? En tout cas, c'est le constat que dresse M. Lassiàz, président du directoire de Joa groupe. Il est dommage que M. Lacaze soit absent, il aurait pu confirmer ces propos.

M. GIANNINI.- Nous sommes en branche. Des questions se posent, mais pas uniquement sur les jeux ; il y a les machines à sous, les restaurants. La partie patronale semble se focaliser sur les jeux de table. Étrangement, dans la restauration, il y a un système de rémunération lié aux pourboires. C'est incontrôlable.

Mon camarade vient de dire que les chiffres démontrent qu'il y a une relance des jeux de table. Par conséquent, contrairement à ce que l'on pourrait imaginer, lorsque le produit brut du jeu augmente, les pourboires suivent. Si un casino augmente son produit brut de jeu, les pourboires suivent ; si le produit brut de jeu baisse, les pourboires baissent.

M. SCHANNE.- Vous parlez d'un système qui a connu son temps avec les roulettes françaises et anglaises. De tous les temps, les pourboires ont suivi la progression du produit brut. Ce n'est plus le cas actuellement. Les pourboires générés aux tables de poker sont inférieurs aux pourboires générés aux roulettes. Le produit brut des jeux de table progresse grâce au poker, pas aux roulettes. Regardez les chiffres. Cela peut être marginal sur un casino ou un autre, mais c'est le poker qui dynamise les jeux de table depuis un an. Les pourboires sont très bas.

M. TIRAT.- Nous sommes obligés de répondre sur le fait que le poker a sauvé la partie « jeux traditionnels » des casinos. Parmi ce qui a apporté un surcroît d'activité dans les casinos, le poker est un élément ; ce n'est pas le seul. L'élément déterminant pour nous a été le passage en libre circulation, avec des salles de jeux qui sont sorties de leur confinement absolu. Si vous regardez les rapports de branche -je sais que vous les avez étudiés-, vous vous apercevrez que le produit des jeux augmente. Mais sur tous les jeux, pas exclusivement sur le poker.

La progression des produits bruts que vous dépeignez comme étant l'apanage exclusif du hold'em poker n'existe pas. Aujourd'hui, nous sommes bien dans le schéma de casinos à la française, dans lesquels vous retrouvez des roulettes, le blackjack et une activité multijeu. On n'est pas dans la branche des cercles. On ne fait pas du poker 24 heures sur 24. Tout est une notion d'équilibre. De la même manière qu'au niveau de notre modèle de casino, il y a un équilibre naturel entre les activités de restauration, les activités de machines à sous et les activités de jeux traditionnels. Il n'y a pas d'opposition directe comme nous aurions pu le comprendre dans vos propos.

M. SHANE.- Pour rectifier, je n'ai pas dit que le poker allait ou avait sauvé les jeux traditionnels. On constate que le ratio pourboires/recettes n'est plus le même que lorsqu'il y avait des roulettes. Il n'a pas progressé autant que l'augmentation du produit brut des jeux.

M. le PRÉSIDENT.- Les débats sont riches sur ce sujet, ce qui montre que l'étude intéresse l'ensemble des partenaires.

Mme MEKERRI.- Je voudrais poser une question à M. Decoutère. Il a parlé d'innovation. Il doit donc avoir une idée là-dessus, sur les pourboires collectés aux machines à sous. Qu'entendez-vous par « *innovation* » ?

M. DECOUTERE.- Puis-je parler ? Je suis le seul à lever la main et à ne pas pouvoir s'exprimer !

Beaucoup de questions ont été posées depuis que tout le monde a pris la parole. Je vais y répondre une par une.

Nous sommes en paritaire, nous sommes bien d'accord, et l'échange est certainement la solution à l'évolution de notre métier de demain.

Je vous rappelle l'historique de cette étude et la façon dont vous vous l'êtes appropriée autour de cette table. La dernière fois que nous en avons parlé, nous avons dit que nous souhaitions, à notre niveau, avoir une réflexion sur le sujet des systèmes des rémunérations pour revenir vers vous avec des propositions. Nous n'avons pas changé notre fusil d'épaule.

L'idée n'est pas de mettre tous ces points au débat maintenant, parce que nous allons commencer un débat sur un sujet qui ne sera pas concret pour nous. Il n'est pas question de le prendre comme un sujet de paritaire. La dernière fois, nous n'étions pas chauds à ce que ce sujet soit à l'ordre du jour. Vous avez décidé de l'y inscrire. Nous nous inscrivons dans des relations courtoises et nous répondons aux sujets inscrits à l'ordre du jour. Cela étant, ce n'est pas ainsi que nous voulons le traiter. Nous-mêmes avons besoin de prendre du recul sur ce qui se passe dans nos établissements.

C'est la première réponse. Elle répond également à la question de M. Saragaglia, qui avait la même préoccupation que M. Tirat.

Aujourd'hui, nous en sommes au niveau technique et non pas au niveau de la réflexion. Ce que nous devons partager au niveau de la paritaire, c'est la réflexion. Nous le ferons avec grand plaisir.

Vous me dites que je focalise sur la rémunération des jeux de table. Non, je ne focalise pas sur la rémunération des jeux de table. Mais, aujourd'hui, c'est elle qui est la plus originale dans nos métiers par rapport à des systèmes de rémunérations classiques.

Vous dites que le chiffre d'affaires et le PBJ des jeux de table augmentent, c'est vrai. Vous dites que les pourboires sont liés au PBJ ; je confirme les propos de Christophe Schanne, ce n'est pas vrai.

Je vais vous citer quelques chiffres pour vous donner un ordre d'idée de ce que nous vivons depuis 30 ans : en 1980, la collecte des pourboires jeux de table était aux alentours de 100 M€ ; en 2010, la collecte des pourboires est de 27,5 M€, inférieure à celle de 2009. Nous sommes sur une tendance baissière depuis les années 80, et régulière tous les ans.

Nous n'appréhendons pas les choses de la même façon quand on collecte 100 M€ de pourboires que quand on en collecte 27 M€. Il faut y être attentif. Nous avons perdu les trois quarts de la collecte des pourboires, avec des effectifs bien plus élevés.

M. le PRESIDENT.- Vous êtes vous-même dans l'étude, finalement.

Je voudrais faire une remarque avant que vous puissiez poursuivre. A partir du moment où vous proposiez un système de rémunération différent et où vous vouliez l'étudier cette année, il était nécessaire de le faire figurer à l'ordre du jour au titre d'avant-projet.

S'agissant de la technique de l'étude, vous allez recourir à deux prestataires. Lors de la prochaine commission, vous pourriez présenter le cahier des charges. Deux organisations syndicales ont indiqué ici qu'elles adhéraient pour avancer sur ce projet, bien entendu en le distinguant -elles pourront s'exprimer- de la question des minima conventionnels.

Elles vous ont demandé si vous étiez prêt à leur faire parvenir le cahier des charges. C'est une question à laquelle j'aimerais que vous puissiez répondre.

M. DECOUTERE.- C'est non, si vous voulez une réponse.

M. le PRESIDENT.- Au moins, cela clarifie les choses !

M. DECOUTERE.- Reprenez les minutes, j'ai dit que l'on partagera les grandes lignes du cahier des charges. Dans mes propos, il n'était pas intentionnel de donner le cahier des charges. Pour répondre à la question, c'est non. Aujourd'hui, nous en restons à l'étude au niveau des organisations patronales. Nous n'irons pas plus loin aujourd'hui. N'essayez pas de nous entraîner où nous ne voulons pas aller. Je réponds à toutes les questions, mais la position des trois organisations patronales est claire.

Nous ne focalisons pas sur la rémunération des jeux de table, mais il faut que nous y portions une attention toute particulière.

Monsieur Giannini parlait de la rémunération de la restauration. Effectivement, elle ne pose pas de problème parce que l'on est dans un système classique de minima conventionnels et de pratiques dans les entreprises. Les pourboires, qui ne sont pas collectés au niveau de la restauration, que l'on appelle vulgairement les TIPS, sont des pratiques accessoires dans certains métiers ; on en retrouve dans la restauration aujourd'hui. Mais ce type de pratiques a tendance à se dégrader d'année en année.

On ne peut pas comparer un système classique de rémunération avec des accessoires de rémunération que sont les pourboires avec un vrai système de rémunération basé sur la collecte totale des pourboires.

Vous voulez que nous échangions sur quelque chose. Mais, avant cela, nous devons avoir une vision précise de nos rémunérations. D'ailleurs, vous nous le demandez régulièrement quand nous sortons le rapport de branche. Quand on regarde les comparatifs de rémunérations au niveau du rapport de branche, cela ne veut pas dire grand-chose. Il faut être plus précis. Avant de revenir vers vous, nous devons nous éclaircir l'esprit avec les éléments objectifs que nous allons collecter. Après, nous en ferons un sujet de commission paritaire. Il n'est pas question pour nous de modifier quoi que ce soit dans nos pratiques sans échanger avec vous au niveau de la branche.

M. le PRESIDENT.- Par rapport à ce diagnostic, M. Saragaglia, vous vouliez ajouter quelque chose ?

M. SARAGAGLIA.- Tout à fait.

Notre organisation ne peut pas adhérer à vos derniers propos, Monsieur Decoutère. Vous avez targué longtemps les diverses organisations syndicales qui se sont opposées à vous d'être des « je ne sais pas quoi ». Vous les avez affublées de divers noms d'oiseaux. Nous vous montrons que nous avons la volonté d'avancer -nous verrons jusqu'où- sur les modes de rémunération qui sont le nerf de la guerre ; tous les salariés ici sont rémunérés, je l'espère pour tout le monde autour de la table, et dans les casinos.

L'essence même de la commission mixte paritaire est de faire évoluer la convention collective, celle-ci étant pour grande partie constituée des grilles de minima conventionnels. Ces minima conventionnels sont fortement attachés aux modes de rémunération, même s'il faudra les distinguer, nous sommes bien d'accord, puisque ce sont deux choses bien distinctes. J'insiste sur ce fait.

Cependant, nous ne pouvons pas adhérer à vos propos puisque nous sommes des partenaires sociaux, nous sommes cinq organisations syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel autour de la table. C'est d'ailleurs pour cela que nous sommes autour de la table. C'est ensemble que nous devons avancer.

Que vous nous disiez que vous nous communiquerez les grandes lignes du cahier des charges, d'accord. Mais nous aimerions aller un peu plus dans le fond. Cette commission est là pour cela. Notre organisation n'a aucune volonté d'entraver l'avancement des travaux. Je le précise, c'est mieux quand c'est dit. Nous sommes prêts à réfléchir et à avancer. Nous rencontrons de nombreux problèmes dans certains casinos sur les différents modes de rémunération. Et je ne parle pas que de celui des jeux. Notre proposition tient toujours. Nous réitérons la proposition d'avancer ensemble, avec vous.

Mme MEKERRI.- Pour la CFDT, nous rejoignons la CGT et FO sur ce cahier des charges qui est très important. Il faut que nous puissions travailler ensemble.

M. DECOUTERE.- Je suis très sensible au fait que les organisations syndicales, notamment la CGT, se prononcent sur un avancement à terme de ce travail. En revanche, je ne reviendrai pas sur les propos que j'ai tenus. Pour le moment, nous en resterons à une étude sur les conclusions et sur les propositions de travailler ensemble. J'invite tout le monde autour de la table à réfléchir. Ainsi, le débat sera très intéressant et nous pourrons l'ouvrir assez vite. En tout cas, il faut l'ouvrir assez vite.

M. SARAGAGLIA.- Je suis désolé, Monsieur Decoutère, mais le débat ne sera être intéressant que si nous avons les bases techniques. La technique est la base de toute réflexion, surtout dans ce domaine. Sans bases techniques, comment allons-nous réfléchir ? Comment allons-nous avancer ou tenter une négociation ? Ce n'est pas possible.

M. le PRESIDENT.- Qu'est-ce qui gêne ?

M. DECOUTERE.- Ce n'est pas ce qui gêne. Chaque fois que l'on travaille un sujet, la branche patronale fait des études. Nous avons eu le malheur d'en parler à la dernière réunion et vous voulez mettre le nez dedans. Vous ne posez pas la même question sur les autres sujets sur lesquels nous intervenons.

Je ne reviendrai pas sur mes propos parce que nous ne modifierons pas notre point de vue. Nous ne reviendrons pas vers vous tant que nous n'aurons pas une idée précise. Après, nous partagerons. Je n'ai aucun souci pour partager mais, en tout état de cause, laissez-nous travailler comme nous travaillions auparavant.

M. le PRESIDENT.- Pourquoi dites-vous que vous avez eu le malheur d'en parler, puisque vous considérez que les choses ont changé depuis 1996 et que c'est le moment de... Vous avez parlé d'obsolescence. Pourquoi exprimez-vous un regret ?

M. DECOUTERE.- Ne déformez pas mes propos, Monsieur le président. Je parle de la méthode, pas du fond. Soit vous vous attachez à la forme, et l'on va en rester là, balancer l'étude et rentrer dans le système classique de débat sur les minima. Soit vous nous laissez avancer, et nous revenons vers vous avec quelque chose de concret.

M. le PRESIDENT.- Le « on » désigne qui, Monsieur Decoutère ? Vos partenaires sociaux ?

M. DECOUTERE.- Non, le « on », c'est nous. On reviendra à un système de négociation classique. C'est tout le monde.

M. TIRAT.- Nous sommes un peu circonspects, c'est le moins que nous puissions dire, sur la partie « méthode » que défend âprement M. Decoutère. Quand nous avons tous décidé, en paritaire, de mettre en place un rapport de branche, il était évident que son contenu était la retranscription des volontés des partenaires sociaux dans leur intégralité. Aujourd'hui, nous sommes devant un chantier qui risque de révolutionner -et le mot n'est pas faible- les méthodes de rémunération dans notre branche. Comment peut-on concevoir que nous ne soyons pas associés dès le départ, dès la partie méthodologique, à ce chantier de construction de notre avenir et que nous nous contentions de vos affirmations disant : « *Nous ne bougerons pas ou nous vous donnerons une information sélective* » ? Nous ne pouvons pas accepter ce postulat de départ.

Soit nous sommes pleinement associés à cette démarche et nous jouons le jeu, soit... D'ailleurs, votre dualité dans le discours est révélatrice. Vous dites : « *Si c'est comme cela, nous pouvons les choses dans notre coin, tout seuls* », alors que vous avez demandé en parallèle que ce soit inscrit à l'ordre du jour. S'il s'agissait de l'inscrire à l'ordre du jour pour nous dire : « *Nous allons nous débrouiller tout seuls* », revenez nous voir lorsque vous aurez votre étude ! Cela n'a aucune utilité, sinon faire perdre du temps aux gens.

C'est la conception même de ces réunions qui est le fond du problème. Voulez-vous que nous soyons dans un travail commun, quand bien même nous ne serions pas d'accord qu'au moins nous développions des axes de travail communs, nous évitant de perdre du temps ? Si tel n'est pas le cas, si vous préférez des négociations type « minima conventionnels » consistant en « *vous prenez cela et ce n'est pas autrement* », à FO, nous n'appelons plus cela du dialogue social.

Mme INGHILTERRA.- Il n'y a pas une très bonne compréhension. J'ai compris que M. Decoutère voulait déblayer le terrain, puis nous faire travailler avec lui. Attendons de voir !

M. TIRAT.- Le problème est qu'ils vont déblayer le terrain selon leurs critères. Peut-être y aura-t-il des critères que vous souhaitez aborder dans ces problématiques de rémunérations.

Mme INGHILTERRA.- Nous pourrions le leur demander.

M. TIRAT.- Mais il faudra refaire une étude et revenir en arrière.

M. le PRESIDENT.- Nous allons éviter de faire étude sur étude.

M. TIRAT.- Si nous devons poser les fondations, posons-les en commun.

Sur la méthode pour y arriver et les éléments à développer, chacun développera ses propres argumentaires et insufflera la philosophie qu'il veut voir au niveau des méthodes de rémunération. Il faut être d'accord sur le socle d'informations. Si demain nous avons besoin d'une autre information, nous allons perdre du temps parce qu'il faudra refaire une étude.

M. le PRESIDENT.- Avez-vous quelque chose à ajouter sur ce point, Monsieur Decoutère ? J'ai l'impression que nous risquons d'avoir un blocage.

M. DECOUTERE.- Je pense avoir été clair. Certaines organisations syndicales l'ont compris, cela me rassure. Je ne voudrais surtout pas faire perdre plus de temps sur ce sujet, n'ayant rien d'autre à ajouter.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Decoutère, il faut comprendre que c'est une révolution profonde ; nous rejoignons notre camarade de FO. Lorsque l'on touche à un mode de rémunération, il faut comprendre que c'est une révolution profonde. Tout le monde s'inquiète. Nous n'allons pas être sereins dans les débats si nous ne connaissons pas la base technique de discussion. Il s'agit juste cela, il faut que vous l'entendiez. Les syndicats patronaux doivent entendre que nous ne sommes pas dans une logique d'opposition. Votre provocation, tout à l'heure, non ! Monsieur Decoutère, il n'y aura pas de blocage sur ce sujet. Nous avons juste envie d'avancer, de ne pas nous faire prendre pour des imbéciles. Nous ne disons pas que vous allez le faire. Mais, vu les augmentations dérisoires qu'il y a dans les casinos, vu tout ce qui se passe, nous nous inquiétons quand vous dites : « *Nous allons faire une étude de notre côté, voir ce que nous pouvons en tirer et nous vous dirons ce que nous avons envie de vous dire.* » C'est une inquiétude, je ne dis pas que vous allez le faire. Je vous demande juste d'effacer cette inquiétude.

M. DURAT.- Pour la CGC, nous nous associons toujours, quand il y a des possibilités de travailler ensemble ; nous le faisons pour le bien de la collectivité.

Je voudrais poser une question simple. J'ai écouté tout le monde. Qu'est-ce qui bloque de votre côté pour que nous ne puissions pas travailler ensemble sur ce projet ? Je voudrais juste comprendre. Je pose une question simple : qu'est-ce qui vous dérange ?

Mme MEKERRI.- Je voulais poser la même question. Monsieur Decoutère n'a pas répondu sur ce qu'il entendait par « innovation ».

M. DECOUTERE.- Pour répondre à ces différentes questions, peut-être le mot « étude » n'est-il pas approprié. Pour nous, c'est une photographie des pratiques. Il s'agit de connaître les différents systèmes de rémunérations -nous l'avions dit la dernière fois- qui s'appliquent dans nos établissements. Lorsque nous aurons cette photographie et l'ensemble exhaustif de ces pratiques, nous aurons une vision que nous partagerons. Je ne vois pas pourquoi nous vous cacherions des éléments de cette étude. Si des pratiques ne nous paraissent pas « catholiques », nous vous le dirons lorsque nous les évoquerons.

Je rejoins la CGT, la volonté n'est pas de ne pas partager. À ce stade, c'est comme si vous vouliez assister à nos réunions préparatoires.

M. SARAGAGLIA.- Non !

M. DECOUTERE.- Vous avez des réunions préparatoires pour préparer les sujets. Nous en sommes à ce stade ; nous collectons un certain nombre d'éléments pour préparer au mieux nos réunions de CPM.

Quant à l'innovation, c'est un terme français ! Je n'ai pas utilisé un anglicisme.

Mme MEKERRI.- Avez-vous des idées ?

M. DECOUTERE.- Vous connaissez nos idées, Madame Mekerri. Aujourd'hui, quand je parle d'innovation, c'est pour dire que nous ne devons pas rester ancrés dans nos pratiques actuelles. Il faut arriver à inventer de nouvelles choses, à les tester pour voir si elles fonctionnent. C'est cela, l'innovation. Sortons un peu du carcan que l'on a mis dans la culture des casinos depuis des années. Il faut trouver d'autres systèmes. Les pratiques ne sont pas forcément les bonnes. Je pense que nous allons trouver ensemble des pratiques qui amélioreront. Le but d'un système de rémunération, n'étant pas de révolutionner le monde, est de pouvoir nous faire sortir du système dans lequel nous sommes ancrés depuis plusieurs

années, de nous permettre d'apporter une meilleure rémunération à nos salariés dans les casinos et de trouver une autre forme de dialogue social, plutôt que l'augmentation des minima annuels. L'idée est là.

Sur tous ces points que j'ai évoqués en dernier, c'est ensemble que nous allons faire le travail. Je ne reviendrai pas, parce que j'ai besoin de matière, sans avoir fait cette photo. Mais je vous donnerai la photo.

M. FRANCOIS.- J'ai une question à vous poser : qu'est-ce qui vous gêne ? Le mode de rémunération ou les pourboires qui baissent ?

M. DECOUTERE.- Les deux sont liés, mon capitaine ! Si nous collections encore aujourd'hui 100 M€ de pourboires, nous ne nous poserions pas la question de savoir comment faire évoluer les systèmes de rémunérations. Les deux sont liés. Les deux ne me gênent pas, il faut les traiter ensemble.

M. FRANCOIS.- Je vais essayer d'être plus précis. Les pourboires baissent depuis de nombreuses années. Qu'est-ce qui vous fait intervenir aujourd'hui sur ce problème ? J'ai envie de dire que c'est parce que c'est un manque à gagner pour vous. Revoir le système des pourboires est un moyen de récupérer du PBJ. Vous auriez dû vous en soucier avant.

M. DECOUTERE.- Récupérer du PBJ est un bien grand mot ! Ce qui me gêne, c'est que nous n'avons plus d'équilibre économique sur cette partie et que nous n'avons plus d'équilibre matériel pour nos salariés. Vous qui êtes dans les jeux, vous savez que l'on ne dépasse plus les garanties dans la majorité des cas, ou alors très rarement dans le courant de l'année.

Autant un système de collecte des pourboires pouvait être motivant pour l'entreprise et pour le salarié parce qu'il y avait un dépassement de garantie, autant, parce que ce n'est plus le cas, le système n'est plus motivant pour le salarié. Il n'est plus dans le même équilibre financier pour l'entreprise. Il faut arriver à trouver autre chose.

M. FRANCOIS.- Vous êtes responsable et à l'initiative de ce qui se passe, puisque les lignes les plus rémunératrices au niveau des pourboires ont été supprimées, à tort ou à raison, à mon avis à tort. Inévitablement, les pourboires baissent. De ce fait, la pratique du pourboire n'est plus transmise aux nouvelles générations qui arrivent dans les jeux traditionnels. Plus personne ne travaille le pourboire. En associant la perte des jeux rémunérateurs en pourboires et la pratique qui existe de moins en moins, inévitablement les pourboires baissent et le système devient obsolète.

C'est un peu en contradiction. Peut-être n'est-ce pas la situation générale mais, dans beaucoup d'endroits, on voit que l'on diminue les tables de jeux. Cela va à l'encontre du regain d'activité que nous avons dans les jeux traditionnels.

Vous êtes en train de changer le système. Vous voulez introduire des jeux pour minimiser le risque et, en plus, faire du pourboire. Cela ne me semble pas logique.

M. DECOUTERE.- Le cœur du débat n'est pas là. Aujourd'hui, les casinos prennent un virage. Qu'il soit bon ou mauvais, ce n'est pas le sujet du débat, les casinos prennent un virage. Que l'on supprime les roulettes françaises au profit des tables de poker, on peut en parler pendant des années, de toute façon le virage est pris et les roulettes françaises disparaissent.

Sachant que l'on est engagé dans un virage, il faut réfléchir différemment pour accompagner les systèmes. Nous en sommes là. Que nous ayons bien fait ou pas, que nous nous soyons « plantés » ou pas, de toute façon nous n'allons pas réinstaller des françaises parce qu'elles détruiraient encore plus l'équilibre économique de nos entreprises.

Que nous n'ayons pas la même vision stratégique, nous en avons souvent débattu autour de cette table. D'ailleurs, vos réflexions nous ont permis de faire évoluer les nôtres. Mais, aujourd'hui, le virage est pris, il ne faut pas se leurrer. Ensemble, nous devons trouver des solutions pour amorcer le virage et ne pas aller dans le ravin.

M. le PRESIDENT.- Ce point de l'ordre du jour a montré que nous allons avancer marche par marche. Vous avez employé, les uns et les autres, ce que j'ai trouvé très intéressant, des termes qui montrent qu'il y a une volonté commune de travailler sur ce sujet : « chantier », « c'est courageux », « mettre les choses à plat », « révolutionner », « innovation ». Ce sont des mots forts.

Je vous propose de nous arrêter dix minutes. Puis nous passerons notamment aux deux questions qui ont été ajoutées à l'ordre du jour.

(La séance est suspendue.)

EGALITE PROFESSIONNELLE - POINT SUR LES SIGNATAIRES DE L'AVENANT N° 16

M. le PRESIDENT.- Madame Barrucand, prenez-vous la parole sur ce point ?

Mme BARRUCAND.- De mémoire, l'accord date du 30 novembre 2010. Il a été signé par toutes les organisations de salariés et les deux organisations patronales sur les trois, étant entendu que l'ACIF est toujours dans sa démarche d'adhésion à la convention collective et à l'ensemble des accords.

M. le PRESIDENT.- Concernant la démarche d'adhésion de l'ACIF à la convention collective, je l'avais remarqué dans l'extrait de *Liaisons sociales* qui faisait état de la signature de cet accord. Je jouerai mon rôle de facilitateur, ainsi que M. Lovato me l'a demandé ce matin, de façon que cela puisse se faire le plus rapidement possible.

C'est un texte qui a été signé par l'ensemble des organisations syndicales. Avez-vous des remarques à formuler concernant sa mise en œuvre ? Vous connaissez les délais classiques qui ont été rappelés par M. Bahain, avec l'arrêté d'extension et la publication au *JO*. On peut l'espérer au plus tôt à la fin du premier semestre de l'année.

M. SARAGAGLIA.- Nous l'avons adopté ; nous nous en félicitons.

M. le PRESIDENT.- C'est parfait.

M. TIRAT.- Si tout pouvait se passer comme cela...

M. le PRESIDENT.- Si tout pouvait se passer comme cela...

M. TIRAT.- Cela pourrait avoir son charme, mais cela casserait les habitudes !

M. le PRESIDENT.- Je vous propose de passer aux questions suivantes, qui ont été rajoutées. Nous pourrions laisser la parole à Mme Barrucand sur la GPEC. Vous avez souhaité que soit rajouté à l'ordre du jour, vous allez nous dire pourquoi, la validation des bassins d'emploi dans le cas d'inaptitude pour maladie définie en commission paritaire nationale de l'emploi CPNE.

GPEC - VALIDATION DES BASSINS D'EMPLOI DANS LE CAS D'INAPTITUDE POUR MALADIE DEFINIE EN COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI CPNE

Mme BARRUCAND.- Ce point a été mis à l'ordre du jour du fait qu'il est prévu qu'il soit validé par la commission paritaire mixte.

Nous n'avons pas de nouvelles de l'extension de l'accord GPEC qui a été signé en 2009, qui est passé en sous-commission d'extension en septembre 2010. L'extension n'est toujours pas parue au *Journal officiel*. C'est un peu long !. Je vous donne les documents qui ont été validés en CPNE.

M. DECOUTERE.- Dans l'accord GPEC, nous avons une disposition pour le reclassement des inaptitudes. L'idée était de donner le maximum de chances dans les propositions de reclassement. On soulignait qu'un groupe était obligé de demander, dans l'ensemble de ses entreprises, le reclassement d'un salarié inapte. Or l'on sait très bien que peu de gens sont mobiles, en France ou à l'international, selon les propositions qu'on peut leur faire.

Nous avons décidé d'étendre le reclassement pour inaptitude à un bassin d'emploi casinotier dans les 50 kms autour du site où le salarié inapte travaille. Nous avons travaillé une proposition avec la CPNE. C'est le résultat de ce travail que Sylvie Barrucand vous a distribué. La carte de France est illisible, on ne voit pas les bassins d'emploi quand il y a une concentration importante de casinos. En revanche, la liste jointe est très explicite. Par casino, vous avez les endroits où les demandes de reclassement doivent être adressées, même si ce sont des casinos concurrents, qui n'appartiennent pas au même groupe. Nous allons beaucoup plus loin que le Code du travail, puisque nous proposons des CV à des groupes concurrents, ce qui ne remet pas en cause la procédure classique de reclassement.

M. le PRESIDENT.- Je vous remercie pour ces informations.

Y a-t-il des commentaires, des remarques, des questions ?

M. DECOUTERE.- Nous nous sommes mis dans un périmètre de 50 kms. Nous n'avons pas été au-delà parce que, après, on est plus dans une situation de mobilité. Nous sommes partis du principe que cela devait intéresser les gens qui n'étaient pas mobiles, qui ne voulaient pas déménager. Cinquante kilomètres nous paraît être une d'instance correcte, à vol d'oiseau.

Par exemple, quand vous travaillez à Saint-Brévin, vous savez que vous devez envoyer vos candidatures à Pornic, à Pornichet et à La Baule. Quand vous travaillez à Annecy, magnifique casino, vous devez envoyer les demandes de reclassement à Saint-Julien, Aix Nouveau Casino, Aix Grand Cercle, etc.

Tel est le principe. Je trouve que c'est très, très bien fait. C'est très clair.

M. TIRAT.- À la seule différence que cette cartographie fait apparaître une lacune en termes de possibilités de reclassement pour toutes les entreprises figurant en dernière page qui n'ont pas de casinos dans ce périmètre des 50 kms. Cela ne mériterait-il pas une réflexion commune sur ces cas d'exception ?

Mme KARPELES.- L'objectif de l'accord avait été clairement de redonner un peu de sens à cette obligation de reclassement en disant : peut-être est-il intéressant de regarder s'il n'y a pas moyen de reclasser des salariés qui ne sont pas mobiles aux alentours. S'il n'y a pas de casino, il n'y en a pas. On retombe dans le même travers que l'obligation de reclassement dans les groupes, qui nous amène à faire une proposition à Cannes à un salarié d'Enghien qui n'est pas mobile. Nous avons eu la réflexion au moment de l'accord.

M. TIRAT.- Peut-être, de manière prospective, serait-il intéressant pour ces entreprises d'essayer de voir de manière informelle ce que cela pourrait donner en élargissant le périmètre d'une trentaine de kilomètres.

Mme KARPELES.- On va retomber dans les mêmes travers : vous allez proposer des reclassements à des salariés qui vous ont dit clairement qu'ils n'étaient pas mobiles. Cinquante kilomètres, c'est déjà beaucoup pour un salarié qui n'est pas mobile ; à 80 km, il n'y a aucune chance qu'il bouge. Est-ce la peine d'ouvrir ? Je n'en suis pas convaincue.

M. DECOUTERE.- La vraie motivation est le déménagement, la mobilité géographique. Au-delà de 50 kms, si les gens sont obligés de déménager, il n'y a plus d'intérêt pour ce type d'accord. Il s'agit vraiment d'ouvrir à la proximité. Cela ne va pas résoudre le problème de certains casinos, qui restent dans la procédure classique au niveau de leur groupe.

Si les membres de la CPNE qui sont autour de la table ont des avis...

M. JAVELLO.- Le but était que les gens puissent rester à leur domicile. Cinquante kilomètres est un périmètre raisonnable et raisonné pour pallier cette difficulté. Monter à 80 ou 90 kms... Les gens qui sont autour de cette table accepteraient-ils d'être reclassés à 90 km d'où ils sont ? Je n'y crois pas.

Mme INGHILTERRA.- Aller et retour...

M. JAVELLO.- ...cela fait 180 kilomètres.

M. le PRESIDENT.- Souhaitez-vous intervenir sur la validation des bassins d'emploi, Monsieur Castaldo ?

M. CASTALDO.- Nous nous sommes vus avant entre syndicats. Nous sommes tous les trois sur la même longueur d'onde.

M. le PRESIDENT.- J'ai bien noté le délai excessivement long d'attente pour l'extension. J'essaierai de porter une attention renforcée sur ce point de mon côté avec la commission et la sous-commission chargées de ces questions.

Mme BARRUCAND.- Il ne s'agit pas de l'extension mais de la parution au *Journal officiel*. Apparemment, il est étendu et même signé par le ministère. C'est le délai de parution au *Journal officiel* qui est très long, en la matière, pour cet accord.

M. le PRESIDENT.- Effectivement, il faut le regarder attentivement. De surcroît, vous avez noté qu'il y a un regroupement des textes lors des parutions, d'où la difficulté de pouvoir suivre. Nous avons déjà eu cet échange.

Nous allons regarder cela. C'est un texte très, très important que vous avez bâti dans la période passée, dont l'intérêt est d'être mis en œuvre. Si on ne peut pas le mettre en œuvre de manière obligatoire immédiatement, cela pose des difficultés.

M. TIRAT.- Je rebondis sur la remarque que j'ai faite sur le périmètre de 50 kms. Sur la carte, nous avons un certain nombre d'interrogations, notamment par rapport au casino de Pau, avec la proximité de Salies de Béarn. Pour y avoir été, il n'y a pas 50 kms de distance.

Le casino de Saint-Valéry-en-Caux se situe à proximité du casino de Fécamp.

Vous avez d'autres types d'exemples : par exemple, le casino de Forges doit être à 52 ou 53 kms du casino de Dieppe.

C'est en ce sens que nous voulions voir s'il n'y avait pas une possibilité, sans passer à 90 kms. Sur la carte, il y a un certain nombre d'incongruités.

M. le PRESIDENT.- Comment sont calculées les distances kilométriques ? À pied ? À vol d'oiseau ? En voiture ?

M. DECOUTERE.- Ce sont les services marketing qui ont fait ce travail. Ils font des études sur les bassins de clientèle. On a rentré la donnée dans un logiciel qui a calculé en fonction des distances. Je ne sais pas s'il y a des erreurs, je n'ai pas repris une carte Michelin.

Mme KARPELES.- Pau/Salies du Béarn, c'est 70 kms.

M. GIANNINI.- Peut-être pourrions-nous indiquer : « *une cinquantaine de kilomètres* ».

M. DECOUTERE.- Il est très compliqué pour les services administratifs de suivre cela. Si on leur dit « *aux alentours de* », on a une problématique en cas de conflit. Il faut avoir une limite très précise ; je ne peux pas demander à mes services administratifs qui gèrent les inaptitudes de regarder ce qu'il y a à une cinquantaine de kilomètres autour. À 52 kms, il n'est plus dans la zone. Peut-être est-ce regrettable, mais il faut trancher. Si l'on passe à 55 kms, certains seront à 57 ; si l'on passe à 60 kms, certains seront à 61.

J'ai besoin de transmettre une information claire et précise à des services administratifs qui ne vont pas prendre Google Map pour regarder ce qu'ils ont dans leur périmètre. C'est pourquoi nous avons travaillé avec ce logiciel. Nous l'avions évoqué à la CPNE, il faut quelque chose de très précis. Sinon, il y a un risque de conflit.

M. JAVELLO.- Le but était de dire qu'après, une négociation pouvait s'engager avec la personne concernée.

M. DECOUTERE.- Oui, mais...

M. le PRESIDENT.- La précision concerne la distance entre deux établissements. Si vous introduisez le domicile... J'ai travaillé sur un dossier concernant deux sites industriels, l'un en Corrèze, l'autre en Dordogne, limite Corrèze, limite Dordogne. Le regroupement se faisait en Dordogne. Au-delà de la distance entre les deux sites industriels, il y avait aussi la prise en compte du domicile du salarié. Paradoxalement, certains salariés quittant leur ancien établissement était plus près du nouvel établissement du fait de leur domicile.

Je ne dis pas que c'est facile à prendre en compte dans les données techniques, mais cela peut être un élément supplémentaire à introduire, parce que les salariés n'habitent pas forcément à côté de leur lieu de travail.

M. DECOUTERE.- Quand nous l'avons évoqué, il n'était pas question de prendre une notion de domicile dans l'accord, parce que c'est ingérable. Nous nous sommes engagés, à titre patronal, à faire une action supplémentaire. Elle se fait par voie d'accord au niveau de la branche. Demain, nous pouvons être confrontés à des conflits individuels. Pour nous, il n'est pas question de compliquer la démarche administrative du reclassement, qui est déjà suffisamment compliquée comme cela avec les textes légaux.

M. le PRESIDENT.- Je ne voulais pas introduire une notion qui viendrait compliquer un accord qui a été élaboré. Mais il peut y avoir des cas particuliers où des salariés seraient contents d'avoir la possibilité de travailler dans un établissement qui va se trouver à 50 kms.

Mme KARPELES.- Rien n'interdit à un directeur d'aller plus loin que l'accord et d'élargir sa demande de reclassement à d'autres établissements parce que le salarié est intéressé. Rien ne l'interdit. Au niveau de la branche, nous ne pouvons pas rentrer dans ces subtilités de domicile ou élargir à 59,5 kms. Nous n'allons pas nous en sortir.

M. le PRESIDENT.- Il ne faut pas se mettre un carcan en disant : « *On va refuser un reclassement à quelqu'un parce qu'il y a 51 kms.* »

M. DECOUTERE.- En revanche, nous avons besoin d'un carcan clair en cas de conflit.

M. TIRAT.- Il faut vérifier les données. Parmi les casinos ne disposant pas d'un autre casino à moins de 50 kms, vous avez le cas de Saint-Valéry-en-Caux. Or, si vous prenez le cas de Veulettes-sur-Mer, vous retrouvez dans les casinos à moins de 50 kms Saint-Valéry-en-Caux, Fécamp, Yport, Etretat. Il doit y avoir des doublons et beaucoup moins de casinos ne disposant pas d'un autre casino à moins de 50 kms.

M. DECOUTERE.- Nous vous proposons que chacun regarde en fonction de son lieu géographique. Nous ferons un état de notre côté aussi.

Mme KARPELES.- Saint-Valéry-en-Caux est prévu dans la liste avec Veulettes-sur-Mer, Fécamp, Yport, Dieppe, c'est donc une erreur. Il n'a rien à faire dans la liste des casinos non concernés.

M. DECOUTERE.- Nous allons vérifier. Il faut le gérer intelligemment au niveau du terrain. J'ai besoin d'une règle très précise pour mes services administratifs, au niveau de mon groupe. En cas de conflit avec un individu, je dois avoir une règle précise. Nous devons valider cette liste en CPM pour qu'elle devienne une annexe de l'accord.

M. le PRESIDENT.- Si vous observez des corrections, vous les faites remonter. Nous retenons le fait que la liste sera validée lors de la prochaine CPM, pour devenir une annexe de l'accord GPEC.

M. DECOUTERE.- Le principe vous convient-il ? La liste est plus lisible que la carte.

M. GIANNINI.- Je ne dis pas que la mise en place est facile. Peut-être serait-il utile de préciser que ce serait plus par rapport au domicile du salarié concerné que du casino. Quelqu'un peut résider à 20 kms de son lieu de travail. Son casino est dans ce périmètre, mais son domicile est dans le périmètre suivant.

M. DECOUTERE.- J'entends bien. Mais il faut une règle très précise. Pour nous, la règle est le contrat de travail, le lieu de travail. Nous ne sommes pas toujours informés lorsque les gens déménagent. Imaginez les conflits que cela peut créer avec l'employeur à ce niveau-là.

Il faut laisser l'initiative au salarié de postuler s'il estime qu'il est dans un périmètre différent. C'est vraiment une avancée pour moi par rapport au principe même du reclassement en cas d'inaptitude. Ce n'est pas pour donner une surcharge de travail administratif mais pour changer l'esprit. Une personne inapte à un endroit ne l'est pas forcément à un autre. Il faut évoluer dans la culture. C'était l'idée. Le domicile... Sincèrement, c'est ingérable. Nous avons déjà du mal à envoyer des courriers à nos salariés !

M. FRANCOIS.- En général, les recommandés arrivent.

M. DECOUTERE.- En l'occurrence, nous nous renseignons avant !

M. le PRESIDENT.- Sur certains emplois, avez-vous abordé la question du télétravail pour certains postes administratifs ? Cela se met en place, y compris dans nos administrations.

M. DECOUTERE.- Nous avons de très rares cas de postes en télétravail. Nous commençons à gérer quelques demandes. Au niveau du groupe, nous avons deux salariés en télétravail. C'est vraiment le minimum. Deux sur 7 000, cela ne représente pas un pourcentage énorme. C'est uniquement sur les fonctions support ; nous devons être à 2 %.

M. le PRESIDENT.- Par rapport à l'inaptitude, se pose parfois la question du déplacement. Sur des fonctions support, il peut y avoir du télétravail pour des personnes qui ont des problèmes de déplacement. La technologie nous permet d'avancer vers ces éléments. Il est intéressant de savoir qu'il y a deux cas au sein du groupe, même si c'est très limité.

Mme INGHILTERRA.- Quels sont ces postes ?

M. DECOUTERE.- Ce sont des postes administratifs. Je ne vois pas comment on peut déporter d'autres postes.

M. le PRESIDENT.- Vous avez eu des échanges supplémentaires sur le principe.

POINT D'AVANCEMENT QUANT A LA MISE EN PLACE DE LA MUTUELLE DE BRANCHE

M. le PRESIDENT.- Concernant l'accord « frais de santé/prévoyance », j'ai noté une extension et une publication au *Journal officiel* le 6 décembre.

M. SARAGAGLIA.- C'est cela.

Notre organisation souhaitait inscrire la mutuelle de branche à l'ordre du jour de cette paritaire. Notre accord prévoit la mise en place d'une commission paritaire de surveillance. Étant donné que de nombreuses entreprises commencent à rejoindre l'accord, il aurait été opportun de créer cette commission paritaire le plus rapidement possible, d'ici à un ou deux mois. Une commission paritaire de surveillance n'est pas très compliquée à

mettre en place. J'espère qu'il n'y aura pas trop de débats sur l'accord de mise en place. C'est le premier sujet à aborder.

Le deuxième sujet est celui du fonds d'action sociale. On peut confier à la commission paritaire de surveillance la création d'un fonds social. Cela a tout son sens.

Le troisième sujet consiste à prévoir dans l'accord que, lorsque deux salariés concubins travaillent dans le même casino, ils ont la possibilité de ne pas prendre deux fois la mutuelle.

Mme KARPELES.- Quand vous dites « concubins », c'est mariés, pacsés, en couple ?

M. SARAGAGLIA.- En couple officiel.

M. DURAT.- C'était aussi un vœu de la CFE-CGC de mettre en place cette commission paritaire de surveillance. Nous avons des remontées en entreprises sur le sujet des concubins, qui sont deux à payer la mutuelle.

M. le PRÉSIDENT.- Très bien.

M. TIRAT.- Nous rejoignons totalement la CGT et la CGC sur ce point. Lors des débats de la précédente commission paritaire, au niveau de la fixation de l'ordre du jour, ce point avait été évoqué. *A priori*, il a été omis au niveau de la retranscription de l'ordre du jour.

M. le PRÉSIDENT.- Monsieur BAHAIN m'a indiqué qu'il y avait eu un problème au niveau de son secrétariat pendant plusieurs semaines. Un certain nombre d'éléments d'échange n'ont pas pu être faits. C'est un détail, mais on rattrape...

Mme MEKERRI.- Je rejoins les autres syndicats concernant la mise en place de la commission paritaire de surveillance.

M. DECOUTERE.- Effectivement, il faut mettre en place cette commission paritaire. Elle était prévue. Nous reviendrons avec une proposition de texte sur ce sujet, parce qu'il faut le formaliser au niveau de la composition et du fonctionnement.

M. SARAGAGLIA.- C'est très simple.

M. DECOUTERE.- Oui, c'est très simple mais cela mérite d'être écrit.

S'agissant des conjoints, c'est un sujet. Peut-être pourrions-nous en débattre au niveau de cette commission pour faire évoluer l'accord sur la mutuelle.

J'ai un autre point à évoquer avec vous, qui risque d'être moins facile : les CDD. j'ai un vrai souci d'exploitant. Pour les CDD, on a évoqué deux mois d'ancienneté. Nous avons de vrais soucis avec les CDD, qui ne veulent pas toujours adhérer à une mutuelle. Notamment les saisonniers, quand ils viennent pour 6 ou 8 mois, n'ont pas envie d'arrêter leur mutuelle pour retomber dans une autre. Or, ils ont une cotisation obligatoire au bout de deux mois. C'est de l'argent pour eux et pour l'entreprise.

Je sais que FO est particulièrement sensible à la carence et que nous nous dirigeons dans les débats vers une réduction du délai. Mais je ne suis pas persuadé, au quotidien, que ce soit une bonne mesure.

M. SARAGAGLIA.- Que proposez-vous ?

M. DECOUTERE.- Je propose que l'on en parle en commission et qu'on allonge le délai.

M. TIRAT.- Dans les débats qui ont été menés à l'époque, notamment sur la problématique des CDD, la volonté était que personne ne soit laissé sur le bord du chemin. Vous faites un constat sur des problèmes d'organisation matérielle. La vocation initiale était que personne, ne disposant pas d'une mutuelle, ne soit pas couvert en branche. Peut-être y a-t-il une réflexion à mener sur les salariés qui travailleraient pour de courtes périodes dans les entreprises et qui auraient leur propre mutuelle.

N'y aurait-il pas la possibilité de mettre en place un statut dérogatoire dès lors qu'ils présentent un justificatif d'affiliation à leur propre mutuelle. Cela paraît être la meilleure solution. Le dispositif resterait en place pour les salariés qui ne disposent pas de mutuelle.

M. DECOUTERE.- C'est plein de bon sens.

M. DURAT.- C'était l'idée de notre démarche à la CGC, en allant même un peu plus loin : que l'on ne soit plus dans le principe de l'obligation mais dans le principe de la proposition, qu'on laisse la possibilité au CDD de la prendre ou non. Telle est la proposition de la CGC sur ce sujet.

Mme INGHILTERRA.- Je voulais faire la même proposition que la CGC, que cela ne soit pas une obligation.

Je propose que ce ne soit pas une obligation non plus pour les personnes qui sont sur la mutuelle de leur conjoint. Parfois, ils se retrouvent avec un doublon. Dans certaines entreprises, la mutuelle du conjoint est plus intéressante.

M. DECOUTERE.- On retombe dans le débat que l'on a eu sur la mutuelle. C'est l'article 83 du Code général des impôts : il n'y a pas de dérogation possible à ce principe. Je pense même que ce n'est pas une bonne chose d'avoir une dérogation, parce que c'est le principe même de la mutuelle. À un moment, on est obligé de payer deux fois pour que le régime soit financièrement acceptable au niveau national.

Tout le monde a un conjoint qui a une mutuelle. Cela va être le choix entre la meilleure et la moins pire. La gestion va être très compliquée ; nous risquons des conflits importants. Cette demande nous est faite assez régulièrement. Personnellement, je ne suis pas partisan d'ouvrir une brèche sur ce point parce que, à terme, nous allons rencontrer des problèmes économiques dans notre régime. Si l'on prend cette décision, au moins la moitié des effectifs disparaît de la branche.

Mme INGHILTERRA.- Je parlais des nouveaux arrivants, de ceux que l'on embauche.

M. DURAT.- Ma proposition portait seulement sur les CDD.

M. DECOUTERE.- Sur les CDD, la proposition de FO est pleine de bon sens. L'idée est que les gens soient couverts. Il faut s'assurer qu'ils aient une couverture ; cela me convient bien. En revanche, il ne faut pas tomber dans l'excès. Les HCR nous ont copiés sur l'avancée au niveau de la mutuelle. Ils sont allés très, très loin dans cette problématique de carence. On se pose la question aujourd'hui pour les extras. Si l'on doit commencer à faire des mutuelles au jour où à l'heure, nous allons avoir du souci !

M. DESCORMIERS.- Pour la CFTC, nous sommes favorable à la création d'une commission de surveillance. Nous avons les mêmes remontées concernant les couples. J'irai plus loin, je parlerai des couples avec des enfants. Un des deux salariés cotise « famille » ; sa femme est incluse dans la cotisation. Or, elle est obligée de prendre la part isolée. C'est un problème.

J'aimerais aborder le cas précis des salariés qui ont deux emplois. Je prends un exemple : un salarié est réserviste dans l'armée. Il a une obligation de mutuelle dans la gendarmerie. Il a deux mutuelles obligatoires, sachant que la mutuelle de la gendarmerie est plus avantageuse que la nôtre. Il a du mal à accepter cette obligation d'adhérer à la mutuelle de branche. Ne serait-il pas possible de donner le choix au salarié quand il a une obligation dans un autre secteur que le nôtre ?

M. SARAGAGLIA.- J'aimerais rappeler quelques grands principes d'un régime de mutuelle, parce que beaucoup les ont oubliés.

Le principe même de la mutualisation, que ce soit nouveaux entrants ou pas, est que tout le monde doit adhérer à un régime de mutuelle dans le cadre d'un contrat responsable. Le contrat responsable est une norme qui a été fixée il y a quelques années, qui stipule que le contrat doit respecter plusieurs règles, dont l'affiliation obligatoire.

Au niveau des concubins qui travaillent dans la même entreprise, on peut mettre une clause dans l'accord. En revanche, il est hors de question de donner le choix.

Pourquoi ?

Parce que l'on ne rentre plus dans le contrat responsable. De plus, on tire une balle dans le pied du régime. Je suis un *aficionado* des régimes de mutuelle, j'en ai créé beaucoup, ainsi que des régimes de prévoyance. C'est le meilleur moyen pour constater dans deux ans que le régime s'effondre. Que fait-on ? On augmente les cotisations ou on n'est pas réassuré. C'est un fait dans de nombreuses branches.

Mme INGHILTERRA.- On parle de cas exceptionnels.

M. SARAGAGLIA.- Non, non. Vous avez évoqué les nouveaux entrants. Ils adhèrent au régime de mutuelle de la branche.

Des personnes ont une mutuelle par ailleurs ; le cadre est le même, elles doivent garder notre mutuelle. Si on les exclut, on ne rentrera plus dans les termes du contrat responsable. Ce n'est pas l'accord qui a été signé.

M. DECOUTERE.- Je rejoins tout à fait les propos de la CGT. Après, cela devient très, très compliqué. Il ne faut pas sous-estimer les contrôles Urssaf et le régime fiscal de ces contrats. Effectivement, si on laisse des ouvertures trop larges, on rentre dans le système des avantages en nature ; c'est compliqué à justifier pour l'employeur.

À titre de boutade, tout le monde a-t-il compris « *aficionado* » ?!

M. le PRESIDENT.- Oui !

M. DECOUTERE.- Nous proposons aux partenaires de leur envoyer dans les 15 jours qui viennent une proposition de règlement pour qu'ils nous fassent remonter leurs premières remarques. Après, il n'y a plus qu'à définir les membres et à faire une réunion.

M. le PRESIDENT.- Sur la question du fonds d'action sociale, y a-t-il des développements à avoir de votre part, Monsieur Saragaglia ?

M. SARAGAGLIA.- Si tout le monde en est d'accord, c'est la commission paritaire de surveillance qui va le mettre en place. Cela fait partie de ses travaux, outre l'analyse des comptes de résultat et l'analyse des avancements des adhésions, etc. La commission paritaire de surveillance a un rôle très important dans le suivi d'une mutuelle de branche telle quelle est définie.

M. le PRESIDENT.- Cela répond à la question.

M. SARAGAGLIA.- Si tout le monde en est d'accord...

Mme MEKERRI.- Oui, je suis totalement d'accord.

M. TIRAT.- Nous sommes d'accord.

M. DURAT.- Pas d'opposition.

M. DESCORMIERS.- Pas d'opposition.

M. le PRESIDENT.- Je voudrais que nous nous mettions d'accord sur ce que nous allons faire cet après-midi. Il y a le projet d'accord incluant le PACS et les questions diverses.

Concernant l'instauration du 13^{ème} mois, nous attendrons demain matin, à moins qu'il y ait une présentation du document rédigé par Force ouvrière.

Tout en traitant demain de manière commune la question de l'instauration progressive du 13^{ème} mois (CFDT, CGT, FO), le document qui a été rédigé peut-il être présenté ?

M. TIRAT.- C'est comme le désire l'assemblée.

M. CLET.- Nous le faisons demain.

M. le PRESIDENT.- J'en profite pour dire que tenir la commission sur deux jours est une excellente chose sur un plan technique, parce que sur une journée, quelle que soit la densité des questions à l'ordre du jour, il y a des contraintes ; de nombreux participants repartent en dehors de l'Île-de-France, dont moi-même ; mais ce n'est pas un souci parce que je m'arrangerai pour arriver la veille et repartir le lendemain. En revanche, on peut décider non pas de raccourcir sur une journée, sauf quand cela nécessite une journée, mais de commencer l'après-midi si l'ordre du jour ne justifie pas de commencer le matin.

Je le dis parce que la fois précédente, lorsque M. Bahain m'a transmis le bâton du relais, il n'est pas tombé mais cette question s'est posée. Le temps est précieux pour tout le monde ; vous avez vos activités. Néanmoins, c'est ce temps consacré aux négociations de branche, en distinguant bien ce qui relève de la branche et ce qui relève des entreprises, qui permet des avancées et évite des conflits ou des situations difficiles. C'est donc important. Nous nous adapterons en fonction des situations.

En particulier du fait des deux grandes questions qui seront traitées demain, une journée et demie aurait été suffisante. Nous ne pouvons pas toujours l'affirmer par avance.

Je vous propose de faire la pause méridienne dès maintenant et de revenir à 14 heures. Lorsque nous aurons traité les points qui restent, notamment les questions diverses et la question du PACS, nous pourrons partir. Vous pourrez finaliser les préparations pour les deux grandes questions de demain.

M. DESCORMIERS.- Nous avons une commission d'interprétation de la convention collective prévue demain. Serait-il possible de l'avancer à cet après-midi ?

M. le PRESIDENT.- Très bien. Ainsi, nous bâtissons un programme cohérent.
Je vous propose de nous retrouver à 14 heures 15.

(La séance, suspendue à 12 heures 15, reprend à 14 heures 35.)

ARTICLE 25-4 DE LA CCN - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX - PROJET D'ACCORD INCLUANT LE PACS

M. le PRESIDENT.- Nous passons à l'examen du projet consacré à l'article 25-4 de la convention collective : congés pour événements familiaux, projet d'accord incluant le PACS. Je passe la parole à la CFTC.

M. DESCORMIERS.- Il est clair que ce n'est pas une priorité, mais nous le voyons plutôt comme une mise à jour et une amélioration de l'article 25-4 de la convention collective.

Aujourd'hui, le PACS n'est plus un effet de mode mais vraiment un effet de société. Selon l'Insee, en 2009, 175 000 PACS ont été signés contre 256 000 mariages célébrés. La proportion actuelle est de deux PACS pour trois mariages, alors qu'elle était de deux pour quatre en 2008.

Notre proposition est simple. Elle ne remet pas en question l'article 25-4. Nous demandons d'associer aux jours de congé exceptionnel le PACS, avec un nombre attribué de 5 jours ouvrables, comme pour le mariage.

M. le PRESIDENT.- Qui désire prendre la parole ? Est-il nécessaire de reprendre le texte ?

M. DESCORMIERS.- Nous avons ajouté une phrase concernant l'attribution des cinq jours ouvrables en qualité de congé exceptionnel. Il est possible, après s'être pacsé, de se marier. Nous avons ajouté : « *Le salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 5 jours ouvrables suite à la conclusion d'un PACS ne peut prétendre, en cas de mariage avec le même partenaire, à une seconde ouverture de droit.* » C'est une proposition.

M. PICCONE.- C'est plus une proposition du patronat !

M. DESCORMIERS.- Nous n'avons pas modifié l'article 25-4. Nous demandons à ajouter la question du PACS.

M. le PRESIDENT.- Je crois que c'est clair.

M. FRANCOIS.- Ne serait-ce pas le moment de réactualiser l'ensemble des références aux articles du Code de travail ? Est-ce utile ? Cela concerne toute la convention collective.

M. le PRESIDENT.- Il ne s'agit pas, Monsieur Decoutère, de réactualiser le Code du travail !

M. DECOUTERE.- Je veux bien, j'ai plein d'idées !

M. le PRESIDENT.- Il faut effectivement, à partir d'un tableau de concordances, avoir la nouvelle codification.

M. TIRAT.- Vous avez évoqué le cumul du droit entre le mariage et le PACS. J'ai eu à traiter ce genre de problème. Le PACS et le mariage sont une étape importante dans la vie de couple. Le problème peut se poser si un couple décide de se pacser au 1^{er} janvier et de se marier à la mi-juin. C'est surtout dans le cadre d'une même année. Ou alors, on pourrait envisager qu'un couple se pacse le 1^{er} janvier, dissolvent le PACS dans le courant de l'année et se repacse en début d'année suivante.

Plutôt que de proscrire de manière définitive le cumul des deux, peut-être faudrait-il trouver ensemble des mesures destinées à borner ce sujet, afin d'endiguer toute forme d'abus. Une période de carence de deux ans pourrait être mise en place. Cela pourrait être une piste de réflexion.

M. DESCORMIERS.- Je suis d'accord avec M. Tirat. Cette phrase a été mise en place pour éviter les abus ; il ne s'agissait pas de faire une proposition patronale. Libre à nous de trouver un cadre pour éviter tout abus.

M. TIRAT.- La formulation reste en débat. Mais c'est ce qui va permettre de rendre l'accord vivant.

M. DECOUTERE.- L'idée est-il de faire une franchise, comme pour le déménagement, par rapport à la convention collective ? C'est un déménagement tous les cinq ans.

M. TIRAT.- Oui.

M. DURAT.- Il faut introduire la notion de non-cumul.

M. DESCORMIERS.- C'est ce que j'ai écrit.

M. TOCHE.- Il est préférable de mettre une franchise.

M. JAVELLO.- Quelqu'un se marie, divorce deux ans après, se remarie ; il va bénéficier de cinq jours. Pour le PACS, c'est la même chose ; il peut se faire et se défaire. La franchise serait préférable.

M. TIRAT.- La procédure de divorce dure environ un an et demi. La notion de deux ans me paraissait être la plus cohérente.

M. le PRESIDENT.- Du côté des organisations professionnelles, Madame KARPELES devait intervenir sur le sujet.

M. DECOUTERE.- Avec grand plaisir, Monsieur le président !

Avant son intervention, je voudrais dire que c'est la notion juridique du PACS qui nous interpelle. J'entends ce qui se dit au niveau du nombre de PACS conclus. Je pense qu'il faut revenir à une notion juridique, à la différence qui existe entre un PACS et un mariage. Muriel va vous expliquer quelle est la position commune des organisations patronales.

M. le PRESIDENT.- Souhaitez-vous vous exprimer préalablement à Mme KARPELES ?

M. JAVELLO.- Oui. Le PACS est reconnu au niveau fiscal, au niveau de la loi, au niveau de la sécurité sociale. C'est un contrat à part entière.

M. TIRAT.- Nous avons déjà des accords, dans le cadre de cette commission paritaire, qui intègrent la notion de "pacsé" (prévoyance, mutuelle), sans pour autant qu'il y ait de différenciation de droit entre un couple marié et un couple pacsé.

Pourquoi, sur une même problématique, appliquerait-on un traitement différent ?

Si j'ai bien compris les propos de M. Decoutère, sur l'aspect juridique, la différence entre le mariage et le PACS, cela pourrait donner cinq jours pour le mariage, deux ou trois jours pour des salariés qui se pacseraient. Si l'on entrait dans cette hypothèse, il est évident que la notion de non-cumul ou de période de carence telle quelle a été définie n'aurait plus de raison d'exister, puisque la différence juridique serait retenue ; nous serions bien en face de deux éléments complètement différents, qui n'auraient plus de relation de cause à effet.

M. DESCORMIERS.- D'un point de vue juridique, le PACS est considéré comme un contrat de droit français. C'est une union civile reconnue par l'État.

M. DECOUTERE.- Je n'ai pas d'idée préconçue sur le sujet. En revanche, sur l'assimilation des jours de congés conventionnels par rapport à la mutuelle et à la prévoyance, il ne faut pas confondre avec ayants droit ou bénéficiaires. Pour la mutuelle et la prévoyance, on est plus dans une notion d'ayant droit ou de bénéficiaire. Pour le capital décès, vous pouvez désigner qui vous voulez sans autre forme juridique de lien.

J'ai besoin d'entendre des points de vue sur ce sujet. Cela ne me parle pas mais cela me parle aussi. Je voudrais que l'on aille au bout de la démarche afin d'aboutir à une décision.

Sur les notions juridiques, je passe la parole à Mme Karpeles.

Mme KARPELES.- L'assimilation du mariage au PACS ne nous semble pas faite par les textes, à aucun moment. Le mariage est un statut juridique reconnu par le Code civil. Le PACS est un contrat, au même titre que vous contractez quand vous achetez un appartement. Il emporte plus de droits, puisqu'il emporte des droits notamment dans les relations entre les gens. Il engage l'administration au point de vue fiscal et sur d'autres éléments comme la possibilité d'avoir des baux à double nom lié au PACS. Mais le PACS reste un contrat. Pour cette raison, nous pensons qu'il n'y a pas d'assimilation automatique entre les deux. C'est pourquoi, à la première lecture de ce projet, nous étions opposés à cette assimilation.

Vous parliez de la mutuelle. Lorsqu'il y a eu de vrais sujets liés à la vie commune, ils ont été traités. Précisément, ils sont traités par le biais de la notion d'ayant droit dans des sujets comme la mutuelle ou la prévoyance.

En l'occurrence, on dépasse largement le cadre de l'ayant droit. L'assimilation du PACS au mariage est un autre débat.

M. JAVELLO.- Je me pose la question, puisque le PACS est reconnu pour l'adoption. Les couples pacsés peuvent bénéficier des congés d'adoption. Le mariage est une forme de contrat ; un contrat est passé entre deux personnes. Je ne vois pas pourquoi le PACS ne rentrerait pas dans ce cadre.

Mme KARPELES.- Vous faites une assimilation rapide. Le mariage est d'abord un statut avant d'être un contrat, quand il y a contrat, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des mariages. Le PACS n'est qu'un contrat.

Vous parlez de l'adoption, mais ce n'est pas le statut du PACS qui a changé, c'est la possibilité d'adopter y compris pour deux concubins qui ne seraient pas liés par un PACS. Il n'y a pas de droits particuliers liés au PACS dans ce cadre.

Il y a clairement une volonté du droit français de séparer les deux cas. Le PACS est traité sous forme d'un contrat qui emporte des droits ; le mariage est un statut défini par les textes du Code civil de façon claire.

Nous comprenons la motivation d'un tel texte. Mais, aujourd'hui, nous avons du mal à vous suivre sur la volonté d'assimiler les deux. Pour le moment, nous ne sommes pas convaincus par ce projet.

M. TIRAT.- Pour en revenir à ce que nous disions, nous ne pouvons pas rester au milieu du gué en reconnaissant le PACS pour certains aspects de la vie du couple et des implications au niveau de la branche mais sans reconnaître ce bénéfice au niveau des congés pour événements familiaux.

Lorsqu'un couple se marie et dispose de cinq jours, c'est en lien avec la cérémonie, la fête avec les proches, etc. Le PACS est une décision de justice, mais les proches sont présents et il se célèbre.

Même si juridiquement nous ne sommes pas dans le même cadre, sommes-nous sur des plans fondamentalement différents justifiant leur séparation complète ? À titre personnel, nous n'en sommes pas persuadés.

Mme KARPELES.- Si vous me permettez de répondre sur un point, il faut distinguer les deux. Notamment si vous allez au bout de la logique et que vous vous intéressez au mode de rupture, vous savez que le mariage ne peut se terminer que par un jugement de divorce, encadré par des procédures complexes. Le PACS se termine par une lettre recommandée. Vous pouvez techniquement vous pacser et vous dépacser trois à quatre fois dans l'année. On peut imaginer aller au bout de la logique et se pacser jusqu'à quatre fois dans une même année. Le statut du mariage et le contrat PACS ont deux portées très différentes dans la loi.

M. DESCORMIERS.- Il est évident que l'on peut remettre en question le fait que le PACS soit un contrat. Mais il s'agit surtout d'une union entre deux personnes. Le PACS est ouvert aux hétérosexuels comme aux homosexuels. Vous avez une discrimination entre les gens qui se marient et qui obtiennent cinq jours de congé exceptionnel et les homosexuels qui concluent une union par PACS, et qui n'ont aucun jour assimilé. C'est pour eux une union importante puisqu'ils n'ont pas droit au mariage par la loi. Nous ne parlons pas de contrat mais d'union.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Castaldo, avez-vous des observations à faire sur ce sujet ?

M. CASTALDO.- Concernant mon organisation, il faut regarder le sens des choses. Pourquoi, dans les conventions collectives, des jours sont-ils accordés au moment du mariage ? Avez-vous réfléchi à la raison pour laquelle sont accordés cinq jours de congé pour

mariage ? Quelle est la raison de l'octroi de ces jours de congé ? C'est plutôt de cela qu'il faut parler.

Si la raison de l'octroi de jours de congé est la même pour les mariages et pour les PACS, nous n'y voyons pas d'inconvénient. Mais nous pensons que, dans les faits, l'organisation d'un mariage n'a rien à voir avec l'organisation d'un PACS. C'est de cela que nous voudrions parler pour comprendre la motivation des organisations qui portent cette disposition.

M. le PRESIDENT.- Encore faut-il savoir si l'on parle de mariage civil ou religieux.

M. CASTALDO.- Dans la convention collective, c'est le mariage civil.

Mme KARPELES.- En droit français, le mariage religieux n'a pas de valeur.

M. le PRESIDENT.- C'est parce que l'on parlait de l'organisation du mariage.

M. LOVATO.- Nous avons une position commune avec Casinos de France à ce sujet. D'ailleurs, nous envisageons un PACS syndical !

M. GIANNINI.- Qu'est-ce qui pose problème ? Une personne se marie. La logique est simple. Dans nos métiers, nous travaillons le week-end. La famille se déplace pour un mariage, ce n'est pas illogique. Pour le PACS, on peut supposer que c'est la même chose. Que l'on soit homosexuel ou non, la démarche est la même. On a l'impression qu'il y a un gravier dans la chaussure. Est-ce le fait de dire que la procédure de divorce demande un certain délai, a un coût, que les personnes ne vont pas abuser, alors que l'on peut se dépacser et se repacser dans la même année ?

Sans parler de point de vue juridique, on est là pour apporter un plus ; on parle de la convention collective. Même si c'est un minimum, c'est un minimum qui est au-dessus de la loi. Qu'est-ce qui vous « rebute » ?

M. DECOUTERE.- Je rebondis sur les propos de M. Giannini. Je n'étais pas là, à l'origine de la convention collective, mais l'on est parti du principe que c'était cinq jours parce que l'on se marie souvent le week-end. Cela peut aller dans le sens d'une proposition revue à la baisse puisque le PACS est un contrat et que l'administration n'est ouverte que du lundi au vendredi. Cet argument nous fait dire que nous pourrions proposer trois jours. Un tribunal n'est ouvert ni le samedi ni le dimanche.

M. TIRAT.- Nous avons bien compris que vous avez un problème majeur à ce que le mariage et le PACS soient traités dans un même intitulé. Imaginons qu'on laisse cinq jours ouvrables pour un mariage, que l'on crée une ligne supplémentaire « union par PACS » avec un nombre de jours qui, pour nous, devrait être identique à celui du mariage vu les arguments que nous avons développés, en inscrivant une période de carence telle que définie dans le cadre du préambule.

De manière symbolique, si vous voulez opérer une distinction entre le mariage et le PACS, tout en sacralisant la supériorité du mariage, qu'est-ce qui nous empêche de mettre « mariage, 5 jours » et « PACS, X jours » à négocier, avec une période de deux ans pour en avoir le bénéfice ?

Mme KARPELES.- Je voudrais que les choses soient claires et que l'on ne me fasse pas dire ce que je n'ai pas dit. Il n'est pas question de sacraliser le mariage par rapport au PACS. Ce n'est pas une prise position de la partie patronale sur le PACS en général. Nous

avons tous des avis personnels sur le PACS, nous ne les donnerons pas en séance, ce n'est pas l'objet de la réunion.

Je comprends vos arguments. Cela n'enlève rien au fait que vous avez deux systèmes très différents. Pour l'instant, je n'ai pas entendu d'arguments tendant à m'expliquer à quel point il est nécessaire de prendre des journées pour le PACS. Les contraintes administratives dont vous parlez représentent une journée pour se rendre au tribunal. Il est nécessaire de prendre cette journée parce que le juge reçoit à des horaires fixes. Je veux bien à la limite vous suivre sur ce point. C'est le seul argument qui justifierait que l'on traite du PACS dans un chapitre sur les congés exceptionnels.

M. le PRESIDENT.- C'est donc un argument.

Mme KARPELES.- Oui. Nous pourrions avoir le même argument pour n'importe quel contrat important. J'achète un appartement, j'ai un rendez-vous chez le notaire ; c'est un contrat important. Pourquoi ne demande-t-on pas des journées pour signature d'une promesse de vente ? Cela va aller très loin, si l'on commence à ouvrir la porte. Tous les événements de la vie privée peuvent donner lieu à des journées pour événements exceptionnels.

M. le PRESIDENT.- Je ne pense pas que c'était l'esprit de la proposition, mais je ne veux pas m'immiscer dans le débat

M. GIANNINI.- On retombe dans le juridique pur. Vous faites un distinguo : le mariage est différent parce que ce n'est pas un contrat. Vous comparez le PACS à l'achat d'un appartement. Dans le mariage, il y a aussi le côté festif, la fête familiale. Pour le PACS, cela peut être le cas. On peut supposer que deux personnes qui se pacsent aient la même démarche. Derrière, il peut y avoir un côté festif identique à celui du mariage. C'est là que le délai de cinq jours peut avoir son importance.

Mme KARPELES.- Vous nous demandez de nous intéresser aux motivations de la personne qui se pacse. C'est précisément ce que nous ne voulons pas faire. Il est hors de question que nous nous immiscions dans la vie privée des salariés. Vous pouvez vous pacser pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'affection portée à la personne. Vous pouvez avoir envie de protéger quelqu'un et d'utiliser ce statut, qui a été créé pour cela. Je n'ai pas à m'immiscer dans la vie privée de la personne.

M. TIRAT.- Il existe aussi des mariages blancs.

Mme KARPELES.- Certaines personnes vont mettre autant de valeur symbolique à l'achat d'un appartement et à leur aménagement qu'à un PACS. Vous nous entraînez sur le terrain de la vie privée ; il me semble qu'une convention collective ne doit pas aller sur ce terrain. C'est pourquoi nous bloquons. Vous parlez d'un gravier dans la chaussure, il est vraiment là. Une convention collective n'a pas vocation à traiter de la vie privée des personnes.

Mme INGHILTERRA.- Vous dites que nous n'avons pas d'argument pour l'octroi de ces cinq jours. Mais l'on prépare un mariage un an avant, pas cinq jours avant. Les cinq jours qui le précèdent permettent de se reposer et non de le préparer. Il en est de même pour le PACS ; c'est une cérémonie. Des gens qui n'ont pas d'argent pour se payer un mariage vont se pacser. C'est l'union d'un couple.

M. le PRESIDENT.- La convention collective traite des congés pour événements familiaux. Vous ne voulez pas supprimer le fait qu'elle en traite. Il ne s'agit pas de s'immiscer dans la vie privée. On parle de « congés pour événements familiaux ».

M. DESCORMIERS.- Je reprends les termes du préambule de ma présentation. Le PACS est un phénomène de société : il y a deux PACS pour trois mariages. La proportion est forte. On accorde un congé exceptionnel pour un mariage. Le PACS est une union. Vous parlez de contrat, mais c'est une union entre deux êtres. Beaucoup de gens n'accèdent pas au mariage à cause de son coût. Pourquoi reconnaître le mariage en tant qu'union, et accorder des jours, et pas le PACS ?

M. DECOUTERE.- Il ne faut pas assimiler le mariage à une notion de coût. Le mariage en France est gratuit. La fête est un problème personnel. Beaucoup de personnes se marient sans qu'une fête soit organisée autour. Le phénomène de société, je l'entends. Néanmoins, c'est cette notion contractuelle du PACS qui nous bloque.

Muriel disait : peut-être n'est-ce pas à la branche de s'occuper de ce genre de situation. Je pense qu'elle a raison, c'est plus à l'entreprise. On parlait de l'achat d'un appartement, cela peut être un contrat de travail. Il existe de nombreux contrats. Pour moi, le PACS a une connotation contractuelle non assimilable à un événement. On parle bien de « congés pour événements familiaux ». Le PACS ne retrace pas un événement familial.

Mme INGHILTERRA.- Ce n'est pas un événement familial ? C'est un point de vue personnel. On ne peut pas dire que le PACS n'est pas un événement familial.

Mme KARPELES.- Ce n'est pas un point de vue personnel mais un point de vue juridique. C'est ainsi que le législateur l'a voulu. Vous pouvez avoir un avis à titre personnel, j'en ai un aussi. Mais, objectivement, c'est ainsi que le législateur a conçu le PACS.

M. GIANNINI.- Un couple qui se pacse, qui crée une famille, ce n'est pas un événement familial ?

M. TIRAT.- Et s'ils ont un enfant non plus ?

M. GIANNINI.- S'ils font un enfant, cela s'appelle une famille. Je comprends ce que vous dites mais l'on bute sur un point de vue juridique. Sans voir le côté « abus » qui pourrait exister, mais qui peut exister aussi dans le mariage puisqu'il y a des mariages blancs... Cela peut être un abus. Malheureusement, il y aura toujours des abus. En général, les personnes qui se pacsent le font parce qu'elles ont envie de créer une famille. Peut-être sont-elles contre le mariage, mais elles créent une famille. Elles sont dans la même situation que celles qui sont mariées et qui ont des enfants. Pourquoi n'auraient-elles pas les mêmes droits ?

M. CASTALDO.- Ce qui coûte cher, pour répondre à la CFTC, ce n'est pas le mariage mais plus tôt le divorce !

Vous avez dit quelque chose d'intéressant, et c'est ce à quoi je voulais en venir. Je ne me place pas sur le terrain juridique. Savoir ce qu'est le PACS ne m'intéresse pas. Vous dites que les gens se pacsent parce qu'ils n'ont pas les moyens d'organiser une fête. Les jours sont octroyés pour l'organisation d'une fête de mariage. Dans la plupart des cas, il n'y a pas de fête pour un PACS ; c'est *light*. Je ne vois pas pourquoi j'accorderais des jours pour un PACS, alors qu'il ne génère pas ce que peut générer le mariage, en bien comme en mal. Je ne comprends pas la demande.

Tout à l'heure, on parlait des homosexuels qui ne peuvent pas se marier en France, qui peuvent profiter du PACS pour organiser une fête. C'est un élément que l'on comprend mieux. Cela dit, il est difficile de prévoir dans un accord que l'on va donner des jours pour les pacsés à la condition qu'ils soient homosexuels.

M. FRANCOIS.- On est en pleine discrimination !

M. le PRESIDENT.- Vous avez interrompu M. Castaldo, mais je peux comprendre l'interruption sur un membre de phrase.

M. CASTALDO.- Il faut faire des choses qui ont du sens. Il faut apporter des plus dans la convention collective, aller au-delà du Code du travail, mais il faut que cela ait du sens. Sinon, on ne comprend plus pourquoi les accords ont été signés. Il faut que la partie patronale comprenne le sens de ce que l'on voudrait bien qu'elle signe avec les organisations syndicales.

M. le PRESIDENT.- Pour vous aider dans cette recherche de sens...

M. JAVELLO.- Cela reflète simplement une évolution de la société dont il va falloir tenir compte. De plus en plus de choses vont être reconnues, autant les anticiper. Dès l'instant où on les encadre, je ne vois pas où se situe le problème.

M. FRANCOIS.- Mon collègue de la CFTC disait qu'il y avait deux PACS pour trois mariages. C'est bien une évolution de la société. Les mariages se transforment en PACS. C'est un transfert du mariage vers le PACS. C'est un argument pour donner le même nombre de jours.

Mme INGHILTERRA.- J'ai l'impression de parler à mes grands-parents ! On est en 2011, pas en 1950. Le PACS fait partie de la vie. On chipote en disant : pourquoi auraient-ils besoin de cinq jours ? Mais c'est au cas par cas ! Quand les gens se marient, on ne leur demande pas s'ils vont faire une fête ou pas. C'est une union.

M. TIRAT.- On a beaucoup parlé de l'aspect juridique, du fait que le PACS est un contrat. Je vous demanderai de lire la ligne relative au « *décès du conjoint, d'un enfant ou du concubin* » dans la convention collective étendue. Quelle est la forme du contrat du concubin ? Le concubin est bien quelqu'un qui partage une communauté de vie, ce qui est aussi le cas, dans les faits, d'une personne qui serait pacsée. Il aurait donc droit à 7 jours en cas de perte de la personne avec laquelle il vit, mais n'aurait pas droit aux 5 jours pour l'élément fondateur de sa vie de couple. Je pense qu'il y a une sérieuse dualité en termes de raisonnement.

Le concubin n'a aucune existence légale. Certaines mairies font des attestations de concubinage, d'autres refusent de les faire. Certains concubinages sont officiels, d'autres ne sont pas attestés par la mairie. Excusez-moi de penser que la notion de concubinage est plus floue et moins cadrée que la notion de PACS, qui certes est un contrat, mais a le mérite d'être clairement défini.

Mme KARPELES.- Je n'y vois pas d'incohérence. Nous avons eu une prise de position très claire sur le fait d'assimiler le PACS au mariage pour l'octroi des 5 jours de congé. En revanche, il me paraît évident d'insérer le PACS dans l'article sur le décès du conjoint. Que vous soyez marié, pacsé ou en concubinage, l'élément est identique : vous avez perdu la personne avec laquelle vous partagez votre vie. L'assimilation est normale.

Cela ne remet pas en cause l'analyse que nous faisons sur ce que vous appelez « l'élément fondateur », qui n'a rien à voir. Par extension, pourquoi n'auriez-vous pas droit aux 5 jours de congé si vous attestez par courrier que vous êtes en concubinage. C'est un élément fondateur. On peut pousser le raisonnement jusque là.

Nous n'avions pas déroulé le raisonnement jusqu'au bout. S'agissant du décès du conjoint, il nous semble évident que les droits doivent être étendus. La question ne doit même pas se poser.

M. TIRAT.- Pour qu'un salarié pacsé ait une égalité de droit avec un autre, encore faut-il qu'il meure ! C'est certes morbide, mais c'est la conclusion.

M. DECOUTERE.- Le conjoint suffit !

M. le PRESIDENT.- J'ai entendu des propos sarcastiques, mais cela peut arriver...

M. DESCORMIERS.- Il faut penser à l'humain, au-delà du juridique. Un PACS n'est pas anodin, c'est une union. Prenons le régime fiscal, la situation de famille, il est bien indiqué : mariage, PACS, concubinage. On est bien dans le contexte de congés pour événements familiaux.

M. DECOUTERE.- Pour revenir sur les statistiques, deux PACS pour trois mariages ne veut pas dire grand-chose. Il est intéressant de comparer les PACS plus les mariages au nombre de mariages avant les PACS. Là, on aura une possibilité d'assimiler le PACS au mariage dans le monde impitoyable des statistiques.

Parlons de l'humain. Vous avez raison, l'humain doit être pris en compte, mais ce n'est pas à la branche de le faire. La branche prend en compte les éléments juridiques. L'humain est pris en compte au niveau de l'entreprise.

M. DESCORMIERS.- Pour ce genre d'événements, l'entreprise renvoie à la convention collective.

M. DECOUTERE.- Pas forcément.

M. le PRESIDENT.- Même si quelques nuances ont été exprimées au niveau des organisations professionnelles, il n'en demeure pas moins vrai que la situation n'apparaît pas tout à fait mûre pour que vous puissiez signer ce texte en l'état. La CGT ne s'est pas exprimée. Vous ne souhaitez pas vous exprimer sur ce sujet ?

M. CLET.- La CGT considère que le PACS doit être pris en compte. Je sais bien que les statistiques évoquent deux PACS pour trois mariages ; c'est une réalité. Il serait temps que la branche envoie un signe fort dans ce sens. Après, il faut voir le nombre de salariés touchés, demandeurs d'un PACS.

Prendre en compte le décès du conjoint dans le cadre d'un PACS me paraît tout à fait normal. Il serait bon que cela figure dans cet avenant de l'article 25-4 ; c'est la moindre des choses.

M. le PRESIDENT.- La partie patronale souhaite-t-elle un délai pour répondre définitivement sur ce point ?

M. DESCORMIERS.- Êtes-vous contre le principe ou le nombre de jours accordés ?

M. DECOUTERE.- Nous sommes contre le principe. Dans la majorité de mes entreprises, le PACS est assimilé en nombre de jours. Quand on parle d'un tel sujet, il est bien de poser la question du principe et d'être tous d'accord sur la décision que l'on peut être amenés à prendre dans les mois qui viennent. C'est une question de principe et de connotation juridique plus que de nombre de jours.

Peut-être faut-il décanter le sujet parce que nous ne l'avons pas abordé dans le même sens. Peut-être peut-on remettre ce sujet à l'ordre du jour de la prochaine paritaire. Nous allons finir par trouver une solution. Le but n'est pas de bloquer sur le sujet du PACS, mais de trouver une bonne formulation pour l'intégrer dans l'article 25-4.

M. le PRESIDENT.- Effectivement, il est important de faire en sorte qu'il n'y ait pas de sentiment de blocage et même d'éviter tout ce qui pourrait apparaître, même si je n'aime pas aller sur ce terrain, comme de la discrimination. Au cours de la discussion, des phrases ou des échanges ont pu prêter à confusion. La Halde travaille beaucoup, elle est souvent saisie. S'il vous faut un peu de temps supplémentaire... Qu'en pensez-vous ?

M. DESCORMIERS.- Je suis d'accord. Si vous êtes prêt à l'inscrire de nouveau à l'ordre du jour après avoir réfléchi à la formulation, pour nous il n'y a pas de problème.

M. le PRESIDENT.- Qu'en est-il pour les autres organisations syndicales ?

M. DURAT.- Nous sommes d'accord.

Mme MEKERRI.- A la CFDT, nous ne sommes pas contre. Peut-être peut-on réduire le nombre de jours. Pour un mariage, c'est cinq jours. Dans la mesure où ce n'est qu'administratif, peut-être pourrions-nous indiquer deux jours pour le PACS.

M. le PRESIDENT.- Qui se charge de présenter un nouveau projet ? Voulez-vous le faire en commun entre la CFTC et Casinos de France ?

M. DECOUTERE.- A ce stade, nous allons plutôt écrire les conclusions pour la Halde !

Nous reviendrons avec une proposition. Peu importe l'écriture du texte, il faut que nous soyons d'accord sur le fond. Nous allons retravailler le sujet pour intégrer tout ce qui a été dit.

Si nous sommes d'accord avec le principe, effectivement nous ferons certainement un mixte de ce qui a été dit. On parlait du concubinage qui était pris en compte lors du décès du conjoint. Pour nous, il n'y a pas de raison que le PACS n'y soit pas inscrit. À partir de là, tout l'article est à revoir, en y intégrant la notion de PACS. Dans une proposition de rédaction, nous ne nous limiterons pas à l'attribution de congés supplémentaires pour le jour du PACS. Nous intégrons la notion complète ; nous ne signerons pas un texte concernant uniquement des jours supplémentaires.

M. DESCORMIERS.- Dans le projet que j'ai remis, j'ai rajouté « *décès du conjoint, du titulaire d'un PCAS, du concubin ou d'un enfant* ». La version est complète.

M. DECOUTERE.- Mais pas pour le concubin.

M. le PRESIDENT.- Cela permettra aussi de mettre les articles recodifiés.

M. MOREL.- Vous allez retravailler sur le texte, il serait bien de parler également des familles recomposées, auxquelles il n'est fait référence nulle part. Nous en avons

beaucoup. Dans les textes, on ne parle pas d'une personne qui a un décès dans sa famille recomposée. Ne peut-on pas profiter de la réécriture de ce texte pour en parler ?

M. DECOUTERE.- Si l'on avance sur un sujet et que l'on en rajoute un autre derrière, nous allons devoir évoquer de nombreux cas de figure.

La problématique de la famille recomposée est relativement simple. Soit vous vous pacsez, soit vous vous mariez. Le reste en découle. Pour moi, ce n'est pas un sujet. La famille recomposée sans lien juridique, contractuel ou par le statut du mariage, n'a pas lieu... Soit il y a un PACS, soit il y a un mariage.

M. MOREL.- Un enfant...

M. DECOUTERE.- Le droit règle ce type de situation. Après, vous avez les questions d'adoption. Quand vous recomposez votre famille, il faut aller jusqu'au raisonnement de qui adopte qui. Beaucoup de choses sont prévues dans le Code civil. Si l'on doit reprendre tous les items... Il faut se limiter aux engagements contractuels et juridiques que les couples prennent.

M. le PRESIDENT.- Les « minutes » sont fidèles aux propos qui sont tenus. Dans un premier temps, il faut intégrer l'ensemble des points qui doivent être revus. Nous avons vu le concubinage, au moins dans un cas, et le PACS. Il s'agit de ne pas aller au-delà dans un premier temps. Après, cela prendrait des proportions trop importantes. Après que tout le monde se sera exprimé, nous en resterons là sur ce point. Lors de notre prochaine réunion, avec l'intégration des éléments de la discussion d'aujourd'hui, sans blocage, nous pourrons avoir un texte réécrit et proposé à la commission.

M. DECOUTERE.- Effectivement. Au-delà, il faudra la présence d'un notaire !

M. le PRESIDENT.- Sans doute. Comme nous sommes entre gens raisonnables, nous allons éviter cela.

Avant de nous séparer, nous pourrions examiner des questions diverses, si vous le souhaitez.

QUESTIONS DIVERSES

M. SARAGAGLIA.- En questions diverses, nous voulions aborder la proposition de Mme Barrucand, en commission mixte paritaire, que tous les avenants soient intégrés à la convention collective et qu'elle soit rééditée.

Mme BARRUCAND.- C'est vrai, mais il y a longtemps. J'en avais fait la demande à M. Bahain. Je lui avais proposé de confier ce travail à un stagiaire. La convention collective n'est plus rééditée par le *Journal officiel* ; j'avais donc proposé qu'elle puisse faire l'objet d'un ouvrage reconstituant les différents avenants, en tenant compte des réserves, des exclusions de certaines dispositions. Monsieur Bahain devait s'en charger. Nous ne le lui avons pas rappelé.

M. le PRÉSIDENT.- Effectivement, le *Journal officiel* de la République française ne procède plus à l'édition des conventions. Parfois, pour certaines conventions, nous avons des éditeurs privés, mais c'est autre chose. Vous avez parlé d'un stagiaire...

Mme BARRUCAND.- C'était une idée lancée. Puisque le *Journal officiel* ne regroupe plus dans une même édition l'ensemble des avenants, je proposais qu'un stagiaire au sein du ministère du Travail puisse se consacrer à cette tâche. Monsieur Bahain devait se renseigner. Depuis, nous ne l'avons pas relancé sur ce point. Ce document serait bien utile.

M. le PRÉSIDENT.- Je reprends cette balle au bond pour l'étudier au plus vite. Un stagiaire du ministère du Travail, cela a l'air simple comme cela ; tout dépend...

M. LECESNE.- Il n'y en a plus ?!

M. le PRÉSIDENT.- Le ministère du Travail est une administration centrale et une administration déconcentrée. Je suis dans un des services de la DIRECCTE, comme vous le savez, puisque le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé n'a plus sur le territoire, dans ses services déconcentrés, de directions départementales du travail mais des unités territoriales de la direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Cette digression n'est pas forcément inutile. À Bordeaux, je reçois régulièrement des demandes de stages de la part de l'Université de Bordeaux IV, l'Institut du travail. Des étudiantes et étudiants s'intéressent au métier de l'inspection du travail. Peut-être cela peut-il être une piste pour avancer sur cette question, sachant que ce ne sera pas une stagiaire de l'administration centrale. Si je le demande à l'administration centrale, cela se perdra peut-être...

Je retiens cette idée. Comme c'est un souci qui a été exprimé par la CGT, mais qui peut convenir à toutes les organisations syndicales, je le retiens et je vois ce que l'on peut faire. Je vous en informerai.

M. le PRÉSIDENT.- Avez-vous d'autres questions diverses ?

Si tel n'est pas le cas, nous vous laissons travailler en commission d'interprétation.

Demain, il est prévu de commencer à 9 heures 30. Comme j'ai la responsabilité de l'accueil, je vous signale que nous sommes passés en plan Vigipirate renforcé. Il convient donc d'arriver un peu avant l'heure, afin que nous puissions tous nous retrouver au 13^{ème} étage, en salle 13C106.

M. SARAGAGLIA.- Pourriez-vous vérifier que nous aurons assez de place ? Si c'est la salle à laquelle nous pensons tous, nous n'y rentrons pas !

M. le PRÉSIDENT.- Je vais vérifier.

Avant de lever la séance et de vous laisser poursuivre en commission d'interprétation, je voudrais dire un dernier mot. Demain, nous avons deux sujets importants :

✂ Le 13^{ème} mois, avec une approche qui jusqu'à présent a été très différente entre les partenaires sociaux (branche ou entreprise ?). Je suis certain que l'on réentendra des propos sur ce thème demain.

J'ai relevé le caractère progressif de la proposition qui a été transmise, tenant compte de la taille des établissements concernés. Cela permettra sûrement d'avancer, puisqu'une partie du message qui avait été passé sur l'instauration d'un 13^{ème} mois était une approche de branche par rapport à une négociation d'entreprise. Je ne porte pas de jugement sur la proposition en elle-même, j'indique qu'elle intègre cette notion de compréhension d'une partie du message sur ce qui relève de la branche et de l'entreprise. Vous aurez l'occasion d'en débattre demain. C'est un sujet important.

✂ Les minima conventionnels 2011. Il y a le point sur les signataires de la proposition patronale d'accord et l'introduction de la nouvelle proposition par l'intersyndicale, le 14 décembre 2010. Les organisations qui ne sont pas membres de l'intersyndicale auront toute leur place dans la discussion. J'espère que celle-ci permettra d'avancer et d'éviter que ces questions ne traînent en longueur pendant des mois ; c'est un point qui se produit depuis plusieurs années, comme cela a été soulevé précédemment.

Je n'en dirai pas plus. Nous nous arrêtons pour aujourd'hui.

(La séance est suspendue à 15 heures 30.)

COMMISSION PARITAIRE MIXTE

Vendredi 28 janvier 2011

(La séance reprend à 9 h 30)

M. le PRESIDENT.- Bonjour à tous. Je rappelle les points qui ont été abordés hier :

1/ Primes et avantages liés à l'attribution de la médaille du travail.

Résultat : renonciation à la mutualisation : texte définitif « définitif » présenté lors de la prochaine Commission par Casinos de France.

2/ Point d'étape sur un avant-projet d'une étude détaillée des systèmes et pratiques de rémunération.

Résultat : un vaste chantier pour lequel les organisations professionnelles présenteront à la prochaine Commission le cahier des charges, le choix du prestataire, avec comme objectif un rétroplanning pour un diagnostic des systèmes de rémunération pour la Commission de juin 2011. Les organisations syndicales se sont déclarées prêtes à participer au chantier aval de refonte des systèmes de rémunération.

3/ Égalité professionnelle, texte à la signature au 30 novembre 2010.

Résultat : signature par l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles ; attente d'extension et de publication au Journal officiel.

4/ Congés pour événements familiaux : projet d'accord incluant le Pacs.

Résultat : large débat autour des notions du Pacs, du concubinage, du mariage. Pas de volonté de blocage de part et d'autre. Lors de la prochaine Commission, Casinos de France présentera une réécriture de l'article 25-4 de la convention collective en son entier, en intégrant tout ce qui a été dit hier, lors des débats.

5/ Mutuelle de branche.

Résultat : un accord organisations patronales / syndicales pour la mise en place d'une Commission paritaire de surveillance, avec intégration du fonds d'action sociale.

6/ GPEC : validation des bassins d'emploi dans le cadre des reclassements suite aux inaptitudes pour maladie.

Résultat : présentation de la carte et de la liste ; faire remonter les observations éventuelles sur cette liste. Ce texte sera, ensuite, annexé à l'accord de la GPEC.

Avant d'aborder le reste de l'ordre du jour, je voudrais vous dire quelques mots sur la question des salaires minima. J'insiste sur les mots : mon rôle est toujours de tendre en permanence à l'impartialité ; simplement, il faut présenter un certain nombre d'indications chiffrées, qui sont utiles pour faire avancer les négociations.

À ce jour, la branche est désormais à 2 € par rapport au SMIC pour les premiers niveaux de la grille des salaires. En effet, à la fin de l'année précédente, les négociations n'ont pas abouti ; précédemment, le décalage entre les premiers niveaux était de 20 €. Dans le cadre des propositions patronales mises à la signature (on fera le point dessus) le niveau des premiers niveaux serait à 13 € au dessus du SMIC. Dans le cadre de la proposition de l'intersyndicale formulée mi-décembre (2,8 % d'augmentation), les premiers niveaux se trouveraient à plus de 25 € au dessus du SMIC.

Aujourd'hui, en étant à +2 € pour les premiers niveaux, si, pour l'année 2011, vous n'aboutissez pas à des négociations sur les minima de salaires, le 1^{er} janvier 2012, vous serez automatiquement en dessous du SMIC. Ayez cela à l'esprit. A vous de trouver les solutions, originales, pour une vraie sortie à ce point essentiel.

L'ordre du jour comporte une présentation par les organisations syndicales d'un projet sur le treizième mois. Je ne souhaiterais pas que les débats, qui pourraient être partiellement stériles sur ce point, viennent parasiter ou entraver la qualité de la négociation sur les minima conventionnels. Par quoi commence-t-on ? Le treizième mois ou les minima conventionnels ? Si vous souhaitez y réfléchir, vous pouvez me demander une suspension de séance. Si vous pouvez répondre dès maintenant, on peut enregistrer la réponse et commencer.

M. DURAT.- Nous souhaiterions commencer par les minima. Nous n'avons pas besoin de suspendre la séance.

M. DECOUTERE.- Nous n'avons pas d'avis sur le sujet. Peu importe par quoi on commence. Je vous rassure, Monsieur le Président, le débat qu'il y aura entre les organisations de salariés sur le treizième mois n'obérera pas notre volonté de discuter sur d'autres sujets.

Par ailleurs, j'ai l'impression que l'on rouvre le débat sur les minima conventionnels. Ce n'était pas du tout notre intention. À l'ordre du jour, il est prévu de faire un point sur l'accord mis à la signature et de relire la proposition faite le 14 décembre par l'intersyndicale incomplète. Nous donnerons notre point de vue, mais il n'est pas question de rouvrir le débat sur les minima.

M. DURAT.- A la CFE-CGC, nous partageons l'idée d'instaurer un treizième mois. Je ne rappellerai pas les minutes, page 55. Il suffit de les lire.

M. TIRAT.- Nous demandons une interruption de séance afin de pouvoir nous consulter entre partenaires sociaux.

(La séance est suspendue quelques minutes).

M. le PRÉSIDENT.- Nous reprenons.

M. DEZ.- L'ensemble des organisations syndicales souhaitent commencer par les minima.

M. le PRÉSIDENT.- Très bien.

M. TIRAT.- La balle est dans le camp de la partie patronale. Comme le disait M. Decoutère, un certain nombre de choses sont notées à l'ordre du jour, notamment, le point sur les signataires de la proposition initiale et, éventuellement, le recueil de l'avis de la

partie patronale sur le courrier du mois de décembre adressé par les syndicats CGT, CFDT et FO.

M. DECOUTERE.- Concernant le point sur les signatures, aucune organisation ne s'est présentée avant le 21 décembre 2010.

Par rapport au courrier adressé par la CFDT, la CGT et FO le 14 décembre, notre position n'a pas évolué. Pourquoi ? On ne va pas reparler de la situation économique, on l'a largement fait la dernière fois. Même si, début janvier, on peut constater une baisse du ralentissement de la chute de notre activité, aujourd'hui, nous ne sommes pas totalement sereins pour dire que l'arrêt de la chute va durer. Néanmoins, nous restons optimistes. Avec la vision que l'on vous a donnée la dernière fois, il n'est pas question d'aller au-delà du 1 % que nous avons proposé. Nous avons besoin d'une photographie plus dynamique de ce qui se passe dans nos établissements pour revenir avec des propositions plus adaptées.

Pour répondre à M. le Président sur les minima *versus* SMIC premier niveau, même si la différence est très faible, le premier niveau est au dessus du SMIC et le fait de l'augmenter de 1 % le décolle.

Quant à votre remarque sur le fait qu'au 1^{er} janvier 2012, certes, on se situera en dessous, mais d'autres négociations vont démarrer en septembre. On peut espérer que l'on aboutira avant le 31 décembre de cette année.

M. TIRAT.- Vos propos me laissent perplexes, car vous liez les négociations de branche à l'avant, avant, avant-projet que vous nous avez exposé hier concernant l'étude sur les modes de rémunération. Si nous devons attendre d'avoir une visibilité et un rendu de ce travail pour avoir des négociations loyales et sincères, nous ne sommes pas au bout de nos peines !

Aujourd'hui, nous pouvons constater que, par des arguties, des effets de manche, vous bloquez systématiquement les négociations. A FO, nous nous demandons si vous avez réellement envie de négocier et si vous n'êtes pas dans une logique qui ne serait destinée qu'à gagner du temps.

Monsieur le Président rappelait qu'en 2012, les minima seraient en dessous du SMIC. Imaginons une négociation qui se tiendrait en septembre au cours de laquelle, vous proposeriez royalement aux salariés de la branche 1,7 % (en étant très optimistes au vu de vos dernières propositions !) si le réajustement du SMIC était de 1,5 %, l'effort de la branche pour les niveaux les plus bas de la convention collective ne serait donc que de 0,2 %. Avec cet effet de décalage systématique des négociations, et l'effet de rattrapage naturel qui doit se faire, ce serait une véritable tromperie envers les salariés de dire "*nous allons vous donner 1,7 % d'augmentation*" alors que, pour les niveaux les plus bas, la véritable augmentation ne serait que de 0,2 ou 0,3 %. Ne nous m'éprenons pas, les salariés de la branche ne sont pas en train de faire l'aumône.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Decoutère, concernant les minima garantis, vous avez dit que l'on aura d'autres négociations et qu'avant le 1^{er} janvier 2012, nous aboutirions. Pour mémoire, depuis des années, on a du mal à faire démarrer les négociations des minima en septembre/octobre. Souvent, c'est en novembre ou décembre car, contrairement au principe même que nous avons négocié il y a quelques années, vous ne voulez pas négocier en amont.

Maintenant, vous revenez en arrière. Cela prouve qu'il y a une évolution, et c'est bien ! Cependant, il est rare de faire évoluer et aboutir la négociation sur les minima avant le 1^{er} janvier. Très clairement, au 1^{er} janvier 2012, les salariés, qui effectuent les travaux de nuit, les 3/8, seront payés au SMIC. Ils sauront prendre toute la mesure du remerciement de la partie patronale par rapport au travail qu'ils fournissent. Le travail, c'est le dégagement de la richesse. Or, cela fait des années que les travailleurs dégagent énormément de richesses.

M. DECOUTERE.- Par rapport à tout ce qui s'est dit (effets de manche, négociations déloyales) je ne sais pas qui veut faire des effets de manche sachant qu'il y a des minutes, mais je rappellerai que, pour nous, les négociations étaient bouclées l'an dernier. Aujourd'hui, je considère que vous nous forcez à les rouvrir.

Nous avons réitéré notre position. La seule chose que nous puissions faire, c'est accorder un délai supplémentaire à l'accord que nous avons proposé l'an dernier, mais nous n'irons pas au-delà. Cette position, nous l'avons clairement exprimée l'an dernier. Je ne sais par quel truchement du hasard, nous nous retrouvons à négocier des minima alors que nous ne souhaitons pas le remettre à l'ordre du jour.

Nous pouvons continuer la discussion, mais on va finir par tourner en rond.

M. le PRESIDENT.- Je ne crois pas qu'il s'agisse d'un effet de manche. Au paragraphe 3 du communiqué des organisations syndicales CFDT, CGT et FO du 14 décembre, on peut lire : *"Les organisations syndicales CFDT, CGT et FO ont décidé d'introduire une nouvelle proposition à hauteur de 2,8 % afin de renouer le dialogue et de laisser une chance aux solutions négociées. C'est notre rôle d'œuvrer à la vie du dialogue social, car nous ne saurions nous résigner à voir lentement glisser les salariés des casinos vers le seuil de pauvreté"*. C'est un élément postérieur à la Commission des 4 et 5 novembre derniers. Est-ce simplement un effet de manche ? J'attends que vous répondiez à cet élément de manière substantielle.

M. DECOUTERE.- Les organisations patronales ici présentes proposent 1 % d'augmentation des minima conventionnels. Contrairement à ce qui a été dit l'an dernier, elles laissent l'accord à la signature jusqu'au 31 janvier. Au-delà, les négociations seront terminées.

M. SARAGAGLIA.- Vous avez dit que les propositions se concluraient avant le 1^{er} janvier 2012. Peut-on acter qu'avant le 1^{er} janvier 2012, vous reviendrez avec une proposition d'augmentation des minima ? Est-ce un engagement sincère et loyal de la partie patronale ?

M. DECOUTERE.- Concernant Casinos de France, je peux m'engager à rouvrir les négociations en septembre 2011. Nous espérons qu'elles aboutiront avant le 31 décembre.

M. SARAGAGLIA.- Et si ça n'est pas le cas ?

M. DECOUTERE.- On verra.

M. CASTALDO.- On est tous d'accord, Casinos Modernes, Casinos de France et l'ACIF, il ne s'agit pas d'une réouverture des négociations à la rentrée 2011 que la prochaine négociation sur les salaires annuels. On ne rouvre pas la négociation qui a été clôturée la dernière fois.

M. le PRESIDENT.- Selon le calendrier évoqué par M. Saragaglia ?

M. CASTALDO.- À la rentrée 2011.

M. SARAGAGLIA.- Si cela n'aboutit pas, vous appliquerez la loi, qui vous obligera à mettre les niveaux 1 et 2 au niveau du SMIC, donc de faire un rattrapage.

M. DECOUTERE.- Si les premiers niveaux des minima conventionnels sont inférieurs au SMIC, en effet, les entreprises devront remonter les salaires au niveau du SMIC.

M. SARAGAGLIA.- C'est le résumé d'un dialogue social ?! Si les négociations n'aboutissent pas, on va appliquer la loi, mettre les salaires au SMIC et même en dessous et ainsi, faire tomber de nombreux indices au niveau du SMIC ? C'est ainsi que la partie patronale considère les salariés ! J'espère qu'ils vont en prendre toute la mesure.

M. CASTALDO.- J'espère que tout le monde a bien entendu la proposition syndicale patronale, à savoir entendre la contre-proposition salariale qui, malheureusement, vient après la clôture des NAO. André Decoutère a bien dit que nous sommes prêts à reporter la date limite de signature de l'accord proposé au 31 janvier. Si des Organisations syndicales souhaitent signer la proposition déposée l'an dernier, on n'aura pas ce souci de seuil de SMIC et on aura une négociation normale fin 2011.

M. DEZ.- On n'est pas en NAO d'entreprise, mais en discussion pour la branche des casinos jeux. Depuis que j'ai intégré les casinos, vous avez parfois des petits problèmes avec le vocabulaire de négociation. Venant d'une organisation patronale, je trouve cela un peu alarmant.

Un rappel. Je me souviens de la toute première discussion de septembre sur les minima au cours de laquelle M. Decoutère nous a dit qu'il ne prenait pas la parole car il y avait une soi disante introduction en bourse du groupe Barrière. Il a au moins eu l'honnête d'être clair. Je me souviens de votre parole, Monsieur Castaldo, comme quoi il n'y aurait rien et que vous pourriez peut-être même demander une rétrocession d'une partie des salaires aux salariés !

Ensuite, je me rappelle d'une remarque que j'avais faite à cette époque, qui vous avez fait un peu dresser les cheveux (mais c'était volontaire), comme quoi partir d'une proposition de rien à une proposition de l'ordre de 0,8 % pour, après de dures négociations de notre part, terminer à 1 %, c'était limite insultant.

M. le PRESIDENT.- C'était 0,7 %.

M. DEZ.- L'année dernière, on a également dit que l'inflation allait plutôt atteindre 1,7 %. Il semblerait que l'INSEE indique 1,8 %. Je trouve déplacé de proposer de nouveau 1 %.

Pour la CFDT, sur 2010, nous considérons qu'il n'y a eu aucune négociation au niveau de la branche de votre part. Nous sommes inquiets pour 2011. 2011 ne sera pas l'année de la reprise, vous avez raison, je ne sais même pas s'il y aura vraiment une négociation.

Enfin, Monsieur Decoutère, à l'époque, lorsque vous aviez pu reprendre la parole sur les minima sociaux, vous aviez dit que vous ne vouliez pas que la branche soit un obstacle aux négociations d'entreprise. On revient sur le critère des NAO. Or, il s'avère que certaines NAO de vos entreprises retardent et que, dans celles où cela s'est passé, cela n'a pas été formidable. L'échec est donc total et les personnes qui vont subir cet échec, ce sera les salariés de la branche. Je trouve cela bien dommage. Je signale que certaines branches,

qui subissent les mêmes difficultés au niveau du taux de fréquentation de leurs établissements, ont fait un réel effort au niveau des minima. C'est le cas, par exemple, de la branche des HCR.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Dez a évoqué un échec total au niveau des accords d'entreprise sur les salaires. Avez-vous des indications sur le nombre d'accords conclus au niveau des entreprises ?

M. DECOUTERE.- Au niveau de Casinos de France, nous n'avons pas ce type d'informations. Nous les avons au niveau des entreprises, mais ici, ça n'est pas le sujet.

M. le PRESIDENT.- On sait bien que ça n'est pas le sujet, mais ça l'est un peu quand même, car souvent, il y a une référence de la branche *versus* les entreprises.

M. CASTALDO.- On m'a expliqué que je confondais les négociations nationales avec les négociations d'entreprise. Je renvoie la balle à celui qui me la fait remarquer : on est en branche, il ne m'appartient pas de commenter ce qui se passe dans les entreprises.

M. le PRESIDENT.- Vous n'êtes donc pas en mesure de répondre à l'observation faite par M. Dez. C'est tout.

M. DECOUTERE.- Si je peux me permettre, j'aime bien recevoir des leçons, cela fait progresser et augmenter l'expertise de chacun. Je suis toujours preneur de remarques. Toutefois, quand on tient ce genre de discours, et avec ce ton-là, il faut aussi accepter le ton de la réponse et les leçons qui pourraient être données de l'autre côté.

M. TIRAT.- Bien au-delà de ce débat sur les minima, au niveau de la branche, nous avons un véritable problème de conception de la négociation collective. Les derniers événements récents démontrent qu'il y a de la part patronale une quasi-obstruction systématique aux propositions émanant des différents syndicats, quels que soient ces syndicats.

Hier, nous avons vu votre résistance farouche par rapport aux journées pour événements familiaux, notamment, dans le cadre de la conclusion du Pacs. Nous avons vu ce que vous appelez une négociation sur les minima conventionnels (qui, pour nous, n'en est pas une) puisque votre discours a toujours été de dire aux partenaires sociaux "*c'est à prendre ou à laisser*". Je ne sais pas si c'est comme cela que la branche va grandir. Je tenais simplement à vous rappeler que, à nous aussi, il ne nous plaît pas de voir certains sujets à l'ordre du jour.

Néanmoins, concernant l'étude sur l'harmonisation des modes de rémunération au niveau de la branche, les organisations syndicales vous ont de manière collégiale fait des propositions, en disant "*On n'a pas besoin de vous, on va faire une photographie*". Cela relève de votre conception, vous préférez faire les choses seuls. Le problème, c'est que vous le faites dans le dos des salariés. Je pense qu'ils apprécieront !

M. CASTALDO.- Quelques rappels pour éclairer la discussion.

D'abord, sur le dernier exercice, le PBJ est en baisse de 2,13 %.

En matière d'augmentation, il y a quelques années, on avait proposé une révision des modes de rémunération et une grille annuelle qui s'accompagnaient d'une discussion plus dynamique. Hier, les uns les autres s'accordaient à dire qu'il fallait distinguer les modes de rémunération et les discussions sur les minima. Un des principaux points de blocage dans

la branche, quand on parle de minima, est bien cet achoppement sur les modes de rémunération. Moi, j'aurais tendance à les lier. L'autre point étant le contexte assez baissier de la branche.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Castaldo, la mémoire vous fait certainement un peu défaut. C'est très facile de rejeter la balle dans le camp de la partie salariale au sujet de la responsabilité. Cependant, je vous rappelle que, lorsque vous nous avez proposé une grille annuelle, vous nous avez dit « *c'est cela ou rien* » ! Remettons les choses dans leur contexte et, quand vous faites un petit historique, s'il vous plaît, ayez de la mémoire !

M. TIRAT.- Monsieur Castaldo a fait référence à la baisse du PBJ. Nous savons que les délégations patronales sont très friandes d'examens à périmètre constant. Or, il est patent de constater que lors du précédent exercice, un certain nombre d'éléments ont été modifiés, notamment, en termes de fiscalité et de TVA. Plutôt que de nous brandir la baisse du PBJ, ne devrions-nous pas parler de produit net ? Le PBJ est totalement virtuel mais si, derrière, les diminutions de charges sont supérieures à cette baisse de PBJ, en valeur absolue, vous êtes gagnants.

C'est, en partie, l'analyse que tire l'article du journal des casinos réalisé par le président du directoire du groupe Joa, qui n'est pas un groupe extraterrestre dans la branche des casinos puisqu'il a des perspectives d'avenir a priori radieuses. Dans un groupe, on ne peut donc pas être à l'antithèse de ce qui se passe réellement dans la branche.

M. DURAT.- Je ne reviendrai pas sur l'argumentation de la partie salariale, à laquelle nous adhérons, mais sur l'esprit et la finalité de la négociation. Monsieur Castaldo, de notre côté, nous ne nous sentons vraiment pas responsables de cet échec. En effet, relisons les *minutes*, chaque partie syndicale a ouvert la porte. Trois vous ont même écrit en tentant à nouveau une négociation. A la CFC-CGC, nous avons toujours dit que la porte était ouverte. Nous n'avons jamais dit « *c'est cela ou rien* ».

M. CASTALDO.- J'entends bien, mais si la porte est ouverte et que personne n'entre, cela ne sert à rien. Il y a bien un moment où il faut la fermer. Vous êtes ouverts, nous aussi. Vous avez fait une proposition, on vous a proposé de reporter la signature de l'accord, mais on ne bougera pas. Dans ce contexte, il est plus aisé de dire que la partie salariale est toujours ouverte, qu'elle laisse une proposition qui, *in fine*, sera bien supérieure à celle de la partie patronale. C'est la loi du genre, mais il arrive un moment où les négociations doivent se terminer.

M. le PRÉSIDENT.- Elles ne le sont pas.

M. DEZ.- Une réponse à M. Castaldo. Jusqu'à présent, c'est surtout nous qui ouvrons les portes et vous qui les fermez. Ce petit jeu ne va pas spécialement faire avancer les choses. Je trouve cela dommage.

Je ne reprendrai pas les écritures patronales, mais le rapport de branche publié depuis quelques années. Ces dernières années, vous avez obtenu des allègements fiscaux, mais vous avez également réduit de façon alarmante le nombre de salariés de la branche. Depuis que je travaille pour la fédération des services, j'ai une vision des autres branches. J'ai été effaré par ce qu'indiquait votre rapport de branche quant au nombre de salariés qui ont diminué depuis des années ! C'est alarmant !

Par ailleurs, de plus en plus, au niveau des jeux traditionnels ou de table, vous favorisez plutôt les jeux qui n'impliquent pas beaucoup de risques à l'établissement, ce qui

est en défaveur des jeux qui permettraient de travailler le cœur de métier des salariés des casinos. Dans le dernier rapport de branche, il est indiqué une diminution des jeux mettant en péril le casino, car le gain reposant sur ce dernier, au profit de jeux reposant sur les joueurs, ce qui permet au casino de ramasser sa commission sans risquer grand-chose.

M. DURAT.- Monsieur Castaldo, on ne va pas faire un ping-pong verbal, même si je sais que vous aimez cela. Je rappelais que, pour le 1 %, vous aviez dit « *c'est cela ou rien* ». Entre la partie syndicale des salariés qui dit ouvrir la porte à partir de 3 % et votre 1 %, il y a un juste milieu. Je ne sais pas si vous avez saisi cette subtilité, j'imagine que oui, mais je le redis ! La responsabilité de l'échec n'est pas de notre fait. Ça n'est pas se donner bonne conscience de le dire, c'est un constat, il suffit de lire les *minutes*, c'est clair et net.

M. le PRESIDENT.- Pour avoir assisté à plusieurs séances en présence de M. Albert, je suis certain qu'il aurait déjà réagi à un moment ou à un autre. Ça n'est pas facile de prendre le relais, mais avez-vous, la CFTC, quelque chose à exprimer à ce moment ?

M. DESCORMIERS.- Nous sommes fidèles à notre philosophie de dialogue et de négociation. Aujourd'hui, du côté patronal, les portes ne sont pas ouvertes, puisque la proposition reste à 1 % et cela même si la signature est repoussée jusqu'au 31 janvier prochain. Pour nous, comme nous l'avions dit lors de la dernière CPM, c'est insuffisant. Nous ne signerons pas une telle proposition.

M. le PRESIDENT.- Avez-vous une contre-proposition ?

M. DESCORMIERS.- La dernière fois, nous avons fait une proposition à 3 %. Aujourd'hui, nous sommes toujours ouverts au dialogue ; 2,8 % est une bonne proposition. Maintenant, j'ai bien entendu vos propos en ouverture de séance concernant les minima et leur valeur par rapport au SMIC. Nous sommes au « ras des pâquerettes » ; pour l'ensemble de la branche et des salariés qui sont au premier indice, il serait bien que quelque chose soit fait.

M. DECOUTERE.- J'entends dire "*c'est cela ou rien*". Ça n'est pas tout à fait comme cela qu'on l'a présenté depuis le début. Aujourd'hui, c'est la proposition que nous pouvons faire au regard de la situation économique de nos adhérents.

M. TIRAT.- Vous nous dites que le 1 % est une proposition définitive depuis la dernière paritaire, que vous ne voulez pas rouvrir les débats, ce que nous avons bien compris, et même déjà en décembre !

Mais alors, quelle est la légitimité d'un accord, dont vous repoussez systématiquement la signature et qui ne recueille l'adhésion d'aucune centrale syndicale ? Si vous considérez que vous ne voulez pas rouvrir les négociations, votre accord est caduc depuis le 31 décembre ! Il n'est donc pas nécessaire de tirer systématiquement la couverture à vous.

M. le PRESIDENT.- Sur ce point ?

M. DECOUTERE.- Pas de commentaire.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Lovato ?

M. LOVATO.- Monsieur le Président, André Decoutère est le porte-parole de notre délégation même si, de temps en temps, Benjamin Castaldo intervient pour apporter

de la dynamique au débat. La démarche des trois organisations patronales est très claire : les discussions sont closes et l'accord est à la signature jusqu'au 31 décembre.

Le seul point sur lequel nous avons accepté de réfléchir ensemble était (plutôt que considérer le débat définitivement clos, car pour nous, il l'est) de laisser une chance à la signature de l'accord. Si vous ne souhaitez pas signer, je le conçois parfaitement, mais nous n'irons pas plus loin.

M. TIRAT.- Pourquoi, dans l'absolu, ne le mettez-vous pas à la signature jusqu'à septembre 2011 ? Cela vous permettrait d'économiser une future négociation ! Je plaisante !

M. DURAT.- Je ne vois pas quelle avancée vous faites quand vous dites que vous laissez l'accord à la signature jusqu'au 31 janvier.

M. DECOUTERE.- On n'a pas parlé d'avancée. On s'est retrouvé avec un sujet à l'ordre du jour, on en rediscute et, comme vient de le dire M. Lovato, on laisse une chance à cet accord. Si cette chance n'est saisie par personne, on considère que les négociations sont closes. Point.

M. DURAT.- J'avais pris cela pour une avancée. Vous nous dites que c'est une chance, mais qu'est-ce qui ferait que nous signerions maintenant quelque chose que nous n'avons pas signé avant le 31 décembre ? C'est pour faire des lignes supplémentaires dans les *minutes* ?

M. le PRESIDENT.- Sur ce sujet, le débat semble approcher de sa fin. On prend en considération le fait que la possibilité de signer est laissée jusqu'au 31 janvier.

M. DURAT.- Suite à une réflexion commune à la CFE-CGC, vous pouvez quand même appliquer le 1% unilatéralement ! Les salariés attendent quelque chose. Ils comprendront que leurs représentants ne signent pas n'importe quoi, mais je ne sais pas s'ils comprendront de ne pas avoir le 1%.

M. DECOUTERE.- Il n'y a pas d'accord. Après, libres aux entreprises qui le souhaitent d'appliquer la proposition qui a été faite.

M. le PRESIDENT.- Il s'agira, en l'espèce, d'une recommandation patronale ?

M. DECOUTERE.- Non !

(Rires des organisations syndicales de salariés)

M. SARAGAGLIA.- Si les entreprises veulent le faire, elles le peuvent, mais il ne faut surtout pas qu'elles le fassent !

M. le PRESIDENT.- Au moins, c'est clair !

M. TIRAT.- Je prends acte de la position patronale, et rappelle aussi les positions de FO. Nous avons pris la mesure de la volonté exacerbée du patronat de ne pas rouvrir le débat sur les minima. A FO, nous sommes totalement hostiles à une prorogation d'une signature au 31 janvier. Le délai est passé ; à partir du moment où la partie patronale considère que les débats sont clos, il n'y a aucune raison de le proroger. On n'est pas dans un panier dans lequel on choisirait les éléments qui nous agréent pour balayer les autres d'un revers de main.

M. le PRESIDENT.- Quel est l'avis de la CFTC ?

M. DESCORMIERS.- Nous ne voyons pas l'intérêt de prolonger le délai jusqu'au 31 janvier, sachant que le dialogue n'a pas eu lieu et qu'il a déjà été arrêté la dernière fois. Aujourd'hui, nous n'avons pas senti une ouverture de négociation. C'est pourquoi nous ne participons pas à la négociation.

M. DEZ.- Même chose. Il est inutile de prolonger jusqu'au 31 janvier quelque chose qui ne sera pas signé d'autant que, de notre point de vue, il n'y a pas eu de négociation.

M. le PRESIDENT.- Je rappelle qu'il n'y aura pas de recommandation patronale.

M. DEZ.- J'ajouterai que la provocation continue !

M. DECOUTERE.- Monsieur le Président, j'aimerais que les prises de parole soient faites dans l'ordre. J'avais demandé à prendre la parole après M. Tirat. Si vous pouviez organiser les débats...

M. le PRESIDENT.-... Je crois que je le fais. Si je ne vous ai pas vu lever la main, veuillez m'en excuser.

M. DECOUTERE.- Ça n'est pas grave, mais si vous pouviez faire attention. Il y a eu des rires dans la salle. Je précise que nous ne donnerons pas cette recommandation à nos entreprises, mais nous considérons que c'est de leur responsabilité. Ce n'est pas une recommandation inverse que l'on va demander à nos entreprises. Ne nous faites pas dire ce que nous n'avons pas dit.

M. CLET.- Repousser la date serait inutile. C'est un aveu flagrant de la partie patronale de l'intérêt qu'elle porte à ses salariés ! Nous considérons que c'est bas par rapport aux entreprises et, surtout, par rapport à la prise en compte de la perte de pouvoir d'achat. Rien de sérieux n'est proposé quant à l'augmentation des minima.

M. DURAT.- Nous ne trouvons pas qu'il y ait un intérêt particulier à repousser la date de la signature. Pour cela, il faudrait que les débats évoluent. Ça n'est pas le cas. Sur le « *c'est cela ou rien* », effectivement, vous ne l'avez pas clairement dit, mais cela se voit, c'est flagrant ! Vous restez sur votre 1 %. Vous pouvez toujours au minimum le donner aux salariés, or vous ne le faites pas, mais encore une fois, cela vous regarde ! Nous le déplorons.

Nous nous sommes démenés dans cette pseudo-négociation. Le résultat qui est ce qu'il est.

M. le PRESIDENT.- Ce sujet est clos. Bien entendu, la signature de l'accord ne sera pas prolongée jusqu'au 31 janvier. Cela a été clairement exprimé. La séance est suspendue.

M. DECOUTERE.- Attendez ! De quel droit ? Les organisations syndicales ne sont pas d'accord, mais nous, nous le laissons à la signature ! Monsieur le Président, vous ne pouvez pas prendre cette décision.

M. le PRESIDENT.- Que les choses soient claires : bien que le résultat soit connu d'avance, vous tenez à ce que la proposition de signature soit prolongée jusqu'au 31 janvier ?

(Monsieur Decoutère le confirme)

Très bien, et ceci même si les organisations syndicales de salariés ont indiqué qu'elles ne le souhaitent pas.

(La séance est suspendue quelques minutes)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons.

INSTAURATION D'UN TREIZIEME MOIS. FORMULATION D'UNE PROPOSITION COMMUNE CFDT, CGT, FO

M. TIRAT.- Le document que vous avez reçu est une proposition au seul logo FO, car pour des contingences d'ordre matériel, nous n'avons pas eu le temps de nous rencontrer et de finaliser un projet commun. Néanmoins, nous tenions à préciser que ce projet est une trame et que nous sommes bien dans le cadre d'une demande commune aux organisations CGT, CFDT et FO.

M. DURAT.- Je réaffirme que si la CFE-CGC n'est pas dans l'intersyndicale (pour des raisons que je n'explique pas dans l'immédiat), elle est demandeuse d'une négociation sur le treizième mois. Nous avons fait cette demande lors de la dernière CPM, alors que la partie patronale n'était pas très encline à entrer dans cette négociation. C'est pourquoi la forme de notre demande d'ouverture de négociations s'était limitée à dire que nous étions ouverts à toute modalité pour cette négociation. Nous participerons donc aux débats.

M. DESCORMIERS.- Nous sommes favorables au projet sur le principe. Nous regrettons de ne pas avoir reçu le projet d'accord, même si nous ne faisons pas partie de l'intersyndicale. Peut-être est-ce suite au décès de M. Albert.

M. TIRAT.- En effet, cela a dû arriver sur la boîte mèl de M. Albert.

M. DURAT.- Nous avons reçu la proposition.

M. DECOUTERE.- Les trois organisations patronales vont réitérer les propos qu'elles avaient tenus en décembre. Nous écouterons avec beaucoup d'attention les échanges autour de la table, mais nous ne participerons pas aux débats. Nous estimons que la mise en place d'un treizième mois n'est pas du ressort de la branche, mais celui de nos adhérents. Nous n'avons donc pas l'intention d'aller vers cela.

Parallèlement, nous pouvons considérer que c'est une modification des systèmes de rémunération. Si le sujet devait être évoqué, il le serait dans le cadre de la photographie que nous allons faire cette année.

M. SARAGAGLIA.- Ce qui est remarquable, Monsieur Decoutère, c'est que vous dites tout et son contraire en moins de quinze mots : "*nous ne participerons pas aux débats, on se fiche de ce que vous allez apporter, mais si cela entre dans la modification du système de rémunération, on le prendra en compte*" ! Cela n'a pas de sens ! Comment prendre en compte quelque chose dont vous ne voulez pas entendre parler ? ! Si vous ne voulez même pas participer aux débats, c'est que vous en avez cure ! Encore une phrase pleine de non-sens et pas de bon sens ! Si aucun syndicat patronal n'y participe alors que cela touche tous les salariés de la branche, notre organisation s'interroge vraiment sur la suite des débats, !

M. DEZ.- Depuis quelque temps, on vous a prouvé que l'on n'avait pas besoin de vous quand on avait l'envie et la volonté de faire des projets communs entre organisations

syndicales de salariés, soit avec des gens qui adhèrent en totalité, c'est-à-dire en acceptant de mettre le logo de leur organisation sur un document, ou d'autres qui sont solidaires de proposition, sachant qu'ils sont prêts à apporter leur petite patte au projet. Nous n'avons donc pas besoin de votre aval.

Simplement, nous sommes autour d'une table pour une négociation de branche, suite à un projet proposé par 3 organisations syndicales et avec les 2 autres organisations syndicales autour de la table qui sont solidaires. Je remarque que vous refusez toute négociation et toute discussion sur un sujet proposé par les organisations syndicales. On voit le mépris que vous avez du travail que l'on peut proposer !

M. DURAT.- La partie patronale dit qu'elle va écouter les débats sans y participer, mais si les organisations syndicales veulent débattre du treizième mois sans la partie patronale, elles sont assez organisées pour le faire. Quand nous arrivons en réunion de branche avec vous et qu'un sujet est mis à l'ordre du jour, c'est pour partager, échanger, négocier avec vous ; sinon, que vous soyez là n'a aucun intérêt. Ce sujet, ce sont les salariés qui n'ont pas le treizième mois qui le demandent.

Mme INGHILTERRA.- Dans le groupe Barrière, on a le treizième mois. C'est plutôt pour l'ACIF et Partouche que le problème se pose.

M. DECOUTERE.- Au niveau de Casinos de France, il n'y a pas de barrière. J'aimerais donc que le groupe Barrière soit laissé en dehors de cela.

M. TIRAT.- Néanmoins, l'intervention de Mme Inghilterra est très pertinente puisque vous avez dit que, selon vous, le treizième mois devait se mettre en place dans les entreprises de manière individuelle. L'expérience démontre qu'il y a des groupes (et là, ça n'est plus du niveau de l'entreprise) qui décident de le mettre en place. Un groupe de casinos ressemble donc davantage à la réalité de la branche qu'une seule entreprise.

M. le PRESIDENT.- Les organisations professionnelles n'ont pas réagi. Est-ce le moment ?

M. LOVATO.- Non.

M. le PRESIDENT.- Le projet n'a pas été présenté.

M. SARAGAGLIA.- Ils ne veulent pas l'entendre !

M. DURAT.- Dans la partie patronale, y a-t-il des représentants de groupes qui, au sein de ceux-ci, n'ont pas le treizième mois et qui pourraient s'exprimer ? Cela pourrait être le début d'une ouverture de débat.

M. DECOUTERE.- Je pense que l'on va tourner en rond. Laissons l'intersyndicale présenter son projet pour voir s'il y a des commentaires.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Decoutère, encore une fois, c'est antinomique ! Soit vous, la partie patronale, prenez position globalement en disant si, oui ou non, vous voulez débattre sur le projet. Je sais, vous l'avez dit tout à l'heure, mais si on expose le projet et qu'à la fin, vous dites que cela ne vous concerne pas, cela ne sert à rien que l'on perde du temps. Mais alors, c'est vous qui rompez les négociations encore une fois !

M. DECOUTERE.- Pour nous, il n'est pas question de rompre des négociations puisque l'on ne veut pas négocier le sujet. Les négociations ne sont pas ouvertes. Je vous

rappelle que le point a été mis à l'ordre du jour alors qu'en novembre, nous avons précisé que nous ne souhaitons pas l'aborder en branche.

M. DURAT.- Vous me coupez un peu l'herbe sous le pied, Monsieur Decoutère. Lorsque je vous demandais si des représentants de groupes n'avaient pas le treizième mois, je voulais faire réagir M. Castaldo qui, d'habitude, est très prolix, très réactif aux débats et qui, aujourd'hui, envoie des SMS sur son portable. Je ne sais pas s'il veut réagir, mais d'habitude, il est même provocateur et là, on ne l'entend pas.

M. le PRÉSIDENT.- Je ne vais bien entendu pas contraindre M. Castaldo à réagir. Souhaitez-vous vous exprimer ?

M. CASTALDO.- Président, merci, mais si je souhaitais m'exprimer, j'aurais levé la main.

M. GIANNINI.- J'ai du mal à comprendre et j'aimerais des explications de la partie patronale. Nous sommes en branche, entre partenaires sociaux. Comment la partie patronale définit-elle le terme "négociations" ? Car si, au niveau salaire, c'est "*on propose cela, point final*", ça n'est pas une négociation, ou alors, elle est unilatérale.

M. DECOUTERE.- On négocie sur les sujets que l'on partage. Une négociation ne consiste pas à mettre à l'ordre du jour un sujet de façon unilatérale. Nous avons dit que nous ne souhaitons pas aborder ce point pour le moment. On ne fait pas boire un âne qui n'a pas soif et aujourd'hui, nous n'avons pas soif.

M. DEZ.- Monsieur Decoutère a parlé de la mise en place des sujets à l'ordre du jour. Vous avez raison. Vous aviez dit que vous ne souhaitiez pas participer, ni même écouté un projet sur le treizième mois. De notre côté, nous avons dit que nous ne souhaitons pas non plus aborder les sujets sur le problème de la rémunération et l'étude que vous proposiez. Vous avez un peu fait le forcing pour avoir ce sujet à l'ordre du jour. Nous avons mis le nôtre. C'était relativement équitable de la part de M. Bahain. Hier, tout le monde a montré la volonté de s'intéresser à l'étude que vous proposiez. De nouveaux, on ouvre les portes et vous, depuis hier, vous passez votre temps à les refermer, et même en les claquant brutalement. C'est un peu dommage.

M. DECOUTERE.- À la dernière CPM, c'est M. Lebeau qui a fixé l'ordre du jour, pas M. Bahain. Par ailleurs, nous n'avons jamais demandé que les systèmes de rémunération soient mis à l'ordre du jour. Je suis désolé, un point a été mis à l'ordre du jour sans que nous ayons eu le temps de dire "Ouf". Je mettrais cela sur le compte d'une réunion qui, la dernière fois, avait pris beaucoup de temps, au cours de laquelle on avait abordé des sujets de façon profonde et où il y avait eu la passation des pouvoirs entre Présidents. Mais si tel est le cas et si des propos comme ceux-là sont tenus, nous allons faire très attention à la fixation de l'ordre du jour de la prochaine réunion.

M. le PRÉSIDENT.- C'est le moment d'indiquer que, lors de la fin de la précédente réunion, bien qu'ayant fait l'objet de débats et étant un des sujets susceptibles d'être mis à l'ordre du jour, vous avez exprimé le fait, et cela a été pris en compte, que vous ne souhaitiez pas que ce soit mis à l'ordre du jour la question de l'étude des systèmes de rémunération. C'est pourquoi on avait introduit la perspective de la présentation d'un cahier des charges pour éventuellement aller vers cette étude.

Hier, de manière consensuelle, les débats autour du sujet ont démontré que cela pouvait, et je m'en réjouis, être un sujet important pour l'avenir de la branche, à partir d'un

constat : le caractère assez ancien, et peut-être un peu déconnecté de la réalité, des changements des textes applicables depuis 1996.

J'aimerais également que l'on puisse clore le débat sur ce qui avait lieu d'être mis à l'ordre du jour ou pas. À la fin de cette séance, je vous proposerai de manière très précise les points de l'ordre du jour de la prochaine séance, et vous me répondrez également de manière très précise afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté. Qui demande la parole ?

M. TIRAT.- Pour terminer sur ces problématiques, aujourd'hui, deux conceptions s'opposent. Sur la révision des modes de rémunération, nous avons démontré que nous n'étions pas forcément pour que ce point soit mis à l'ordre du jour. Néanmoins, nous n'avons pas fait ce que fait la délégation patronale, à savoir une obstruction systématique à toute évolution des débats.

Nous ne nous sommes pas opposés à la mise à l'ordre du jour de ce point. Hier, nous avons même proposé notre participation active pour que ce projet de réflexion parte sur des bases saines, qui soient l'émanation de tout ce que les organisations pensent. On nous a fermé la porte. Donc aujourd'hui, où est notre place ? Nous ne sommes pas dans une négociation à la Ceausescu. Si vous voulez avoir du répondant au niveau des partenaires sociaux, il faut aussi que vous soyez enclins à négocier. Aujourd'hui, cet échange n'existe pas, car nous introduisons les propositions de textes, des idées qui sont destinées à améliorer le quotidien des salariés de la branche, alors qu'il nous semble que vous êtes dans une logique de réduction de ces avantages. De là à penser que vous auriez la tentation d'avoir recours à des accords dérogatoires, il n'y a qu'un pas.

M. le PRESIDENT.- Je vous propose de présenter succinctement votre projet, sauf si vous pensez que ça n'est pas nécessaire.

M. TIRAT.- Au niveau de FO, nous nous posons des questions quant à l'opportunité d'une présentation. En effet, le refus systématique de la partie patronale fait que nous n'avons aucune chance d'aboutir sur le sujet. Si nous faisons des réunions pour perdre du temps, nous n'y voyons pas d'intérêt. Maintenant, si c'est pour construire le monde des casinos de demain, nous serons toujours des partenaires disponibles. Aujourd'hui, il faut véritablement que nous sachions ce que nous voulons. Nous, nous le savons.

Néanmoins, sans le détailler, on peut vous donner les grandes lignes du projet. Une idée soulevée par la partie patronale était l'inquiétude par rapport aux petites structures. Dans la proposition initiale, nous avons échafaudé deux types d'échéancier afin que, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un dispositif avec un échéancier sur trois ans se mette en place. Et, pour tenir compte de la spécificité des petites entreprises, cet échéancier a été porté à cinq ans, avec des modalités absolument négociables et souples.

Dans son postulat de départ, ce projet tenait compte des inquiétudes de la délégation patronale. Si ça n'est pas une ouverture de notre part, je ne vois pas ce que nous pouvons faire de plus ! L'essence même du projet était de trouver une mise en place qui améliore le quotidien des salariés, mais qui respecte les contingences de chaque composante de la partie patronale. C'est sur cet équilibre que nous avons bâti ce projet.

M. le PRESIDENT.- Il y a trois cas de figure ?

M. TIRAT.- Les entreprises de plus de 50 salariés, les entreprises en dessous de 50 salariés et, dans celles-ci, celles qui peuvent être affiliées à un groupe, qui sont donc dans

une logique d'entraide mutualisée au niveau des finances qui fait que le périmètre diffère des autres entreprises. Après, le reste est ouvert à la discussion ; du moins avions-nous la naïveté de le croire.

M. le PRESIDENT.- J'ai bien enregistré la remarque des organisations patronales. Avez-vous des commentaires à faire ou le sujet est-il clos ?

M. CASTALDO.- Alors que l'on a les NAO et que notre position est de dire que l'on ne peut pas aller au-delà de 1 %, depuis la dernière réunion, il y a eu dépôt d'un accord qui demande le treizième mois. Les organisations syndicales qui l'ont déposé ne peuvent pas s'étonner que la partie patronale ne puisse pas négocier un tel accord ; autrement, on ne serait pas cohérent. C'est facile de dire "*on dépose un accord, mais vous fermez les portes*" alors que vous saviez qu'avant de déposer cet accord, vous saviez que nous ne pourrions pas aller vers la signature de cet accord.

Je m'interroge sur votre stratégie. Je pense que le moment est choisi pour certaines raisons. Si vous souhaitez donner comme argument la défense de l'intérêt des salariés, je l'entends tout à fait, c'est votre rôle de proposer des choses pour eux. Ne me répondez pas sur le terrain de la défense des salariés, car on ne pourra pas avancer, mais dites-moi ce qui est arrivé en décembre pour que l'on reçoive cet accord ?

M. TIRAT.- Je vais vous répondre, sans que vous ayez besoin de sous entendre les pistes de ma réponse. Je suis assez grand pour les formuler moi-même. Aujourd'hui, par expérience nous savons que, dans cette branche, les négociations sont d'une pesanteur absolue. Depuis des années, elles traînent en longueur. Il n'est pas rare de voir certaines négociations durer un an, un an et demi. C'est le premier facteur que nous avons intégré.

En proposant un accord, il était évident que vous n'alliez pas signer aujourd'hui, mais il s'agissait de poser les prémisses d'une négociation qui prendrait le temps qu'elle prendrait, afin d'arriver à maturation, à un projet fini, abouti, qui recueille le plus large soutien au niveau des organisations patronales comme salariales. Cette pesanteur et cette longueur des négociations proviennent de certaines décisions unilatérales de la partie patronale. C'est la modification de la fréquence des réunions paritaires. Le refus d'aborder une réflexion sur le paritarisme.

Aujourd'hui, nous travaillons avec les moyens qui sont les nôtres, ce qui induit énormément de délai. Vous le savez, je suis même particulièrement choqué par l'attitude générale des parties patronales qui, aujourd'hui, disent "*on ne négocie pas, c'est comme cela et pas autrement*". Mais dans des négociations, il n'y a pas d'obligation de résultat. Aujourd'hui, rien ne vous interdit de tenir votre rôle, de négocier, d'essayer de construire et si, au final, nous ne sommes pas d'accord, on dressera le constat d'échec. Le problème, c'est que vous dressez le constat d'échec avant même que l'on échafaude un quelconque projet susceptible d'améliorer les conditions du salariat de la branche.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Castaldo, on se demandait quand vous alliez provoquer. Ça, c'est fait ! Merci d'orienter nos réponses ! On ne savait pas quoi répondre, heureusement que vous êtes là !

Pourquoi la partie salariale en intersyndicale vous propose-t-elle un projet de treizième mois ? Vous avez des salariés, mais tous autant que vous êtes, vous tentez de rémunérer le plus bas possible dans vos casinos. Ce treizième mois ne peut être qu'une

avancée sociale. La négociation prendra le temps qu'elle prendra. C'était une base pour faire avancer le débat. Encore une fois, vous faites marche arrière.

Monsieur Castaldo, vous nous rétorquez que vous ne pouvez pas aller sur ce terrain, mais on le savait avant. Ça n'est pas le problème de vouloir, c'est celui de pouvoir. Nous savons que vous pouvez, mais que vous ne voulez pas. Ça n'est pas pareil. A une époque, quand vous pouviez très largement le faire, vous ne vouliez pas non plus. Ensuite, ne vous étonnez pas que nous, organisations salariées, trouvions des pistes pour tenter d'améliorer le quotidien de vos salariés des casinos.

On peut faire un bilan de la matinée : dans moins d'un an, les salariés vont tomber en dessous du SMIC ; vous ne voulez même pas étudier à plus ou moins long terme une demande de treizième mois sur la branche. Vous voulez que l'on se cotise ? On peut ! Ça n'est pas un problème ! Mais comme vous ne payez pas vos salariés, cela va être compliqué ! C'est pourquoi nous vous proposons un treizième mois.

M. DURAT.- Ce qui est proposé, c'est le début d'une ouverture de négociations. Monsieur Castaldo, on se demandait quand vous alliez revenir au débat et à la négociation. C'est fait. Maintenant que vous êtes revenus à la table des négociations, et comme c'est juste une ouverture de négociations, on s'imagine bien que (même si on est optimistes !) vous n'auriez pas dit oui tout de suite, car c'est votre rôle de défendre vos intérêts comme nous, nous défendons ceux des salariés. Mais dire non tout de suite et fermer le rideau, c'est différent. Entre vouloir discuter, échanger, négocier et dire "*c'est comme cela et pas autrement*", vous ne dites pas "*c'est cela ou rien*", mais cela revient au même.

M. le PRESIDENT.- S'il n'y a pas d'autres commentaires, nous terminons sur ce point pour aujourd'hui.

Hier, nous avons abordé des questions diverses. En avez-vous aujourd'hui ?

(Pas de questions)

Nous allons fixer l'ordre du jour de la prochaine CPM, les jeudi 31 mars et vendredi 1^{er} avril.

1/ Primes et avantages liés à l'attribution de la médaille du travail. Texte définitif Casinos de France.

Ensuite, cahier des charges du diagnostic des systèmes de rémunération de la branche : choix du prestataire, rétroplanning Casinos de France.

M. DECOUTERE.- Sur ce sujet, nous informerons. Nous ne souhaitons pas que ce sujet soit ouvert au débat. Nous préférons : information sur le cahier des charges établi par Casinos de France/ACIF, sachant que Casinos Modernes est plus réticent. Quant à "présentation et information sur le choix du prestataire", si on la choisit !

M. le PRESIDENT.- Ce serait donc « Information sur le cahier des charges établi par Casinos de France et l'ACIF concernant les systèmes de rémunération de la branche. »

M. DECOUTERE.- Très bien.

M. SARAGAGLIA.- C'est donc une information. Il n'y aura pas de débat ?

M. DECOUTERE.- Non. Il y aura débat une fois que la photographie sera prise. Après, on verra si on est prêt pour juin.

M. DEZ.- Vous bâtissez votre cahier des charges, vous nous excluez totalement, vous refusez notre proposition de participer à cette discussion, tout au moins à l'élaboration du cahier des charges. Si c'est juste pour nous informer, on peut faire circuler une petite feuille afin d'y inscrire les 5 boîtes mèl des personnes qui mènent les négociations pour le compte de chaque organisation syndicale ! Cela ira beaucoup plus vite.

M. DECOUTERE.- Nous nous sommes largement exprimés sur le sujet, mais manifestement, comme cela pose problème, nous proposons de retirer le sujet de l'ordre du jour.

M. SARAGAGLIA.- Dialogue social, quand tu nous tiens !

M. le PRESIDENT.- C'est une proposition ferme et définitive ?

M. DECOUTERE.- Oui.

M. le PRESIDENT.- Cela a le mérite de la clarté, et des deux côtés !

M. DURAT.- On aura au moins eu cela !

M. le PRESIDENT.- Je n'insisterai pas sur ce point, car je ne veux pas sortir de mon rôle, mais à partir du moment où vous le retirez, on aura du mal à réintroduire ce travail, en particulier au cours de l'année 2011.

M. DURAT.- Pour détendre les parties qui se sentent offusquées, sur ce sujet important, on pourrait revoir la forme et mettre : "informations sur le cahier des charges établi sur les systèmes de rémunération de la branche ; questions/réponses". Je peux comprendre la partie patronale...

M. le PRESIDENT.- Qu'en pense la partie patronale ?

M. DECOUTERE.- Je propose que l'on en reste à notre première position. On retire ce point, les organisations reliront entre elles les *minutes* et, par rapport à tout ce qui a été dit, prendront position pour indiquer si elles sont ou non intéressées par avoir la photographie. Pour le moment, je pense que l'on n'est pas mûr pour que cela soit mis à l'ordre du jour. Nous, nous sommes dans le cadre d'une préparation, nous allons donc continuer à nous préparer et ce sera mis à l'ordre du jour quand nous serons prêts.

M. DURAT.- J'essaie de comprendre la démarche. Il va bien falloir que vous nous présentiez ces informations. Il va arriver un moment où ensemble, on va en discuter. Pourquoi pas maintenant puisqu'il y a trois minutes, vous étiez mûrs pour le présenter ? C'est suite à une demande d'une partie syndicale salariale (d'ailleurs assez justifiée), que vous ne voulez plus, soit parce que vous êtes vexés, soit parce que vous n'avez pas compris le sens de sa demande. Il s'agit d'être informés et d'en débattre. C'est le rôle de notre assemblée.

M. DECOUTERE.- Rassurez-vous, cela fait longtemps que j'ai passé le cadre de la vexation ! Pour la prochaine fois, notre intention était de présenter le cahier des charges et la façon dont on voyait le sujet. Point. Pour nous, il ne peut y avoir de débat tant qu'il n'y a pas de sujet et, pour l'instant, il n'y a pas de sujet, puisque l'on est dans le cadre d'une étude.

M. DURAT.- Quand on présente un projet à une assemblée, on s'attend à avoir des questions sur le contenu sans entrer forcément dans un débat que vous ne souhaitez pas, on l'a bien compris. Pourquoi retirer cette présentation parce que l'on vous dit que l'on

vous posera quelques questions ? Je ne comprends pas, il y a deux minutes, vous avez été mûrs et ensuite, plus rien !

M. DECOUTERE.- Il faut arrêter les procès d'intention. Nous ne voulons pas reprendre les débats que l'on a eus hier. La prochaine fois, au moment de l'établissement de l'ordre du jour, nous vous dirons si nous sommes suffisamment avancés et nous informerons l'assemblée pour savoir s'il faut effectivement que l'on mette le point à l'ordre du jour de la réunion de juin. Il faut que l'on se donne cette étape.

Manifestement, par rapport aux discussions sur le sujet, nos "intentions" n'ont pas été comprises par tout le monde. Laissez-nous prendre du recul, revenir avec un projet plus établi, et on reprendra les discussions sur le sujet, car de toute façon, pour l'évolution, à terme, de nos relations sur les minima sociaux, on ne pourra pas y échapper.

M. DESCORMIERS.- Il serait peut-être possible d'inscrire un point d'étape, afin de savoir où vous en êtes de votre chantier ?

M. DECOUTERE.- Oui. On peut inscrire un point d'étape.

M. DURAT.- À la CFE-CGC, on voulait que le contact ne soit pas coupé. On ne voudrait pas que le fossé se creuse de plus en plus entre les partenaires sociaux et la partie patronale. C'est dans Le Parisien d'aujourd'hui, page 4.

M. le PRESIDENT.- On met donc :

2/ Point d'étape concernant le travail de la partie patronale sur les systèmes de rémunération de la branche casinos (Casinos de France/ACIF).

3/ Intégration de tous les avenants de la convention collective dans un texte global avec prise en compte de la recodification du Code du Travail. Porteur (faisabilité du mode opératoire et délais) : le Président de la CPM.

4/ Mutuelle de branche. Mise en place de la commission paritaire de surveillance et règlement intérieur.

Mme BARRUCAND.- On vous envoie le projet sous 15 jours.

5/ Congés pour événements familiaux. Réécriture complète et définitive de l'avenant intégrant le PACS (Proposition Casinos de France).

6/ Questions diverses.

M. le PRESIDENT.- Et combien de temps ?

M. DECOUTERE.- On peut partir sur le jeudi en entier et le vendredi matin.

M. le PRESIDENT.- On ne renonce pas définitivement à deux journées, quand l'ordre du jour le justifie.

M. TIRAT.- Que devient le treizième mois ? D'ici à deux mois, après avoir eu une réflexion interne à chaque syndicat patronal, y aurait-il une possibilité d'entrer dans une logique de négociation, sans la border dans le temps ? Ou bien, du fait de la volonté patronale, ce point disparaît-il totalement, auquel cas nous serions amenés à revoir notre position sur certains éléments que les délégations patronales souhaitent voir débattus.

Le dialogue social, c'est un échange. Si cela devient un monologue, excusez-nous de ne pas y participer !

M. le PRESIDENT.- Vous faites bien de poser la question sur le treizième mois.

M. DECOUTERE.- Tous autour de la table, vous avez compris que l'on n'était pas mûr pour discuter de ce sujet. Pour le moment, nous ne changerons pas d'avis. Cela ne veut pas dire que ce sujet ne sera jamais abordé, mais aujourd'hui, nous ne sommes pas mûrs pour le traiter.

M. le PRESIDENT.- En raison du "blocage" constaté sur le point relatif aux systèmes de rémunération, je propose aux organisations de ne pas l'inscrire à la prochaine CPM. Vous pourrez éventuellement l'aborder en questions diverses.

M. DURAT.- Pour négocier, il faut être deux. Quand une partie ne veut pas négocier, il faut se résoudre à un constat d'impuissance à poursuivre le débat. Par contre, j'ai entendu M. Decoutère parler de "*le remettre un jour*". Cela me rappelle une chanson. Un jour, oui, mais quand ? Sera-ce en 2011 ? En 2012 ? Vous avez certainement une visibilité, car vous êtes bien au fait que c'est une aspiration de la partie syndicale salariale et une grande demande des collaborateurs des casinos qui n'en bénéficient pas. Il est tout à fait légitime que nous la défendions. À un moment, on arrivera à ce sujet. Vous ne voulez pas tout de suite, je ne suis pas d'accord avec votre réponse, mais on peut la comprendre.

Cela dit, je suppose que vous avez réfléchi et que vous vous êtes peut-être fixé une ligne de départ. Pouvez-vous nous éclairer là-dessus ? Sera-ce pour 2011 ou 2012 ? J'ose espérer que l'on ne va pas dépasser 2012 !

M. le PRESIDENT.- On ne va pas relancer le débat sur le sujet.

M. GIANNINI.- Étant donné que la partie patronale fait manifestement blocage sur le treizième mois, ce que je peux comprendre (le sujet ne l'intéresse pas pour l'instant car elle n'est pas prête à en parler), notre organisation n'est pas prête à évoquer les problèmes de rémunération.

M. le PRESIDENT.- Cela ne modifie pas pour autant l'ordre du jour, car à ce stade, il y aura un point d'étape concernant les systèmes de rémunération présentés par la partie patronale Casinos de France ACIF. Vous pourrez écouter, comme je vous inviterai à le faire alors. Vous ne participerez pas au débat, mais je vous rappelle qu'il n'est pas prévu de débat.

M. TIRAT.- Nous assisterons à ce point d'étape, qui n'est pas un débat.

Maintenant, comme l'a rappelé M. Giannini, nous aurons une réflexion le jour où le sujet sera mené à la négociation. S'il n'y a pas d'évolution sur d'autres points et que nous ne nous situons pas dans une logique de véritable négociation et d'accord gagnant/gagnant, en semant la misère, il ne faut pas s'attendre à récolter les fruits et l'adhésion massive des organisations syndicales.

M. DURAT.- Nous en sommes à fixer l'ordre du jour de la prochaine CPM. Cela dit, j'aurais aimé avoir une réponse à ma question : avez-vous l'intention de reparler du treizième mois en 2011 ou en 2012 ? Auquel cas nous, partenaires sociaux, nous nous préparerons à ce débat et cela n'empêchera pas de discuter sur vos sujets.

Du côté de la CFE-CGC il n'y a pas d'opposition. Nous souhaitons juste savoir comment vont se dérouler les prochaines paritaires, car si d'un côté, vous refusez de parler de nos sujets et inversement, les premières victimes seront les salariés. Or, nous sommes là pour les défendre, même vous, car ils sont la richesse de vos entreprises. Notre rôle et notre

responsabilité à tous, ici, c'est de se mettre d'accord sur l'objet des débats et agir en bonne intelligence, chacun à sa place, et que les salariés s'y retrouvent. Le but est bien celui-là, et non de venir deux jours manger au restaurant et sortir sans avoir rien fait.

M. DECOUTERE.- Même si on ne vient pas pour le restaurant, c'est toujours très agréable ! Vous n'aurez pas de réponse de notre part sur ce sujet aujourd'hui, car ça n'est pas un sujet que l'on a l'esprit pour le moment. On ne peut donc pas vous dire que l'on va ouvrir les débats dans 6, 12, 24 mois ou 20 ans. Nous n'avons pas travaillé le sujet.

Par contre, on parlera forcément du treizième mois quand on fera la photographie des rémunérations.

☞ A la demande du Président, la CPM prévue les 9 et 10 juin est reportée aux 16 et 17 juin.

M. le PRESIDENT.- Merci.

(La séance est levée à 12 heures 20).