

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Jeudi 31 mars et vendredi 1^{er} avril 2011

Sommaire

Primes et avantages liés à l'attribution de la médaille du travail. Texte définitif casino de France	2
Minima conventionnels 2011. Point sur les signataires de la proposition patronale d'accord Texte à la signature jusqu'au 31 janvier 2011.....	5
Point d'étape concernant l'étude que les organisations patronales (CF et ACIF) ont décidé d'engager sur les systèmes de rémunération de la branche	6
Sécurité dans les casinos : proposition de la CGT	13
Intégration de tous les avenants de la CCN dans le texte conventionnel global avec prise en compte de la recodification. Faire clarifier l'objectif par les partenaires sociaux : publication interne ou texte complet à soumettre officiellement aux règles de dépôt et de validation ? Mode opératoire et délai	24
Congés pour événements familiaux : réécriture du projet d'accord incluant le PACS (Casinos de France).....	26
Mutuelle de branche : mise en place de la commission paritaire de surveillance et règlement intérieur (CGT et Casinos de France).....	29
Questions diverses	47

(La séance est ouverte à 9 heures 45 sous la présidence de Monsieur Lebeau)

M. le Président.- Avez-vous des observations sur les minutes de la précédente séance ?

☞ Elles sont adoptées à l'unanimité.

M. le Président.- L'ordre du jour a été complété en fonction de l'actualité.

Mme BARRUCAND.- J'aimerais que la question de la sécurité puisse être abordée dans la journée.

M. SARAGAGLIA.- Concernant notre organisation, étant donné que c'est nous qui avons souhaité la mise à l'ordre du jour de ce point, j'ai quelques copies de la trame que l'on souhaiterait vous soumettre, mais pas assez. Et cet après-midi, une partie des nos délégations sera absente.

Mme BARRUCAND.- Je souhaiterais que M. Decoutère et M. Cot soient présents pour ce point.

M. le Président.- La convocation à cette séance était à 9 heures 30. Il est 9 heures 45. Fait-on faire des copies supplémentaires ou remettons-nous un exemplaire par organisation ?

M. SARAGAGLIA.- Si on voit le point en fin de matinée, cela nous va.

(Arrivée de M. Cot)

M. le Président.- On abordera la question de la sécurité en fin de matinée.

Mme BARRUCAND.- Notre accord GPEC a été étendu par arrêté du 20 novembre 2010 et il est paru au Journal officiel le 19 février 2011. On n'a pas à ce jour reçu de courrier officiel de la part du ministère du travail. Il est applicable à partir du 1^{er} mars 2011.

PRIMES ET AVANTAGES LIES A L'ATTRIBUTION DE LA MEDAILLE DU TRAVAIL. TEXTE DEFINITIF CASINO DE FRANCE

Mme KARPELES.- Le texte a été envoyé il y a quelques jours. Je ne pense pas qu'il y ait des surprises particulières, car il retrace exactement les discussions que l'on a eues sur le sujet. Par rapport à ce qui était prévu à l'origine, la seule variation concerne la mutualisation du financement. On a renoncé à cette proposition. Vous avez entre les mains un texte qui n'en parle plus du tout. Pour le reste, il est conforme aux discussions que l'on a eues ensemble. C'est plus aux parties salariales de réagir.

M. le Président.- Le texte a été diffusé à tout le monde. J'ai eu des difficultés pour recevoir les minutes quand elles ont été envoyées. Je m'en suis préoccupé ce lundi et les ai reçues immédiatement. Je n'ai pas reçu le projet de texte.

Mme BARRUCAND.- Je ne sais plus à quelle date il a été envoyé. Je pense que tout le monde l'a reçu autour de la table. Vous êtes en copie de chaque envoi, Monsieur le président.

M. le Président.- Je n'ai reçu ni les minutes, ni ce texte.

Qui demande la parole ?

M. JAVELLO.- Sur la forme, quelqu'un qui a fait 22 ans dans une entreprise est-il obligé d'attendre les 30 ans pour avoir sa médaille ou peut-il déjà demander celle de 20 ans ?

Mme KARPELES.- S'il n'a pas bénéficié de la médaille du travail au moment de ses 20 ans, il peut demander le bénéfice des 20 ans. Donc oui.

M. JAVELLO.- Apparemment, les gens qui ont 32 ans dans la branche seraient dans l'obligation de demander celle de 20 ans avant de pouvoir bénéficier de celle de 30 ans. D'après les textes de loi, on s'est renseigné, il devrait faire les deux demandes en même temps.

Mme BARRUCAND.- On va vérifier.

M. OBBE.- Après recherche dans certaines conventions collectives, on a vu que, pour 20 ans comme pour 30 ans, il y avait le plafond de la sécurité sociale. Dans celle de la métallurgie, notamment, ils ont pris le 1,50 par rapport au plafond de la sécurité sociale qui correspond à 44,19 € à l'année. Pour 20 ans d'entreprise, cela ferait 883 €. On voulait valoriser les deux tranches de 20 et 30 ans et mettre le plafond de la sécurité sociale plafonné à 1,50 par année.

Mme KARPELES.- On n'a pas de réponse à apporter en séance sur une proposition qui est très éloignée de celle que l'on a faite. On a besoin d'en reparler entre nous avant de donner notre position.

M. FONTAINE.- Quand vous dites que la proposition est « très éloignée », c'est relatif. Quand on regarde les plafonds, vous proposez 750 €. Quand on applique le plafond de la sécurité sociale à 1,50, on est à 880,80 € pour les 20 ans et pour les 30 ans, à 1 300 € et quelques.

Mme KARPELES.- Ça n'est pas tant sur les montants que sur la philosophie du texte. En prenant comme référence le plafond, la prime augmentera chaque année sans que l'on ait à discuter. C'est donc une différence majeure par rapport à ce que l'on avait en tête. Et puis, en termes de montant, il y a 3 ou 400 € de différence sur la deuxième tranche, ce qui n'est pas négligeable. En tout cas, on n'apportera pas de réponse en séance, aujourd'hui.

M. FONTAINE.- Comptez-vous le faire la prochaine fois ?

Mme KARPELES.- Bien sûr, on apporte toujours des réponses.

M. CASTALDO.- Un point de méthode. Je n'ai pas vu passer la contreproposition avant la réunion. Je croyais que l'objectif était de parvenir à une signature aujourd'hui. Si je comprends bien, cela va être renvoyé à la prochaine CMP, en juin. C'est dommage.

Je propose qu'avant la prochaine réunion, si d'autres Organisations syndicales ont des remarques, elles les fassent passer ; ainsi, si on devait attendre la prochaine réunion pour la signature, on pourra préparer le dossier. Une demande d'augmentation nécessite

que les organisations patronales réfléchissent et se concertent. Il n'est donc pas possible de vous répondre aujourd'hui et cela bloque l'avancée de la négociation.

M. le Président.- Concernant l'envoi du texte, vous dites qu'il a été envoyé le 23 mars ?

Mme BARRUCAND.- Je ne sais plus, mais il vous a bien été envoyé, Monsieur le président.

M. le Président.- Je ne parle pas du fait que je ne l'ai pas, mais par rapport aux contrepropositions dont parlait M. Castaldo. En ce qui me concerne, j'avais suggéré qu'on l'envoie sur deux boîtes de courrier électronique, mais puisque j'ai des textes qui ne suivent pas, je vous ferai un message en supprimant les envois sur la boîte direction afin que ce soit uniquement sur ma boîte électronique. Je traite en permanence tous mes courriers électroniques. Cela me gêne de ne pas avoir eu ces documents, sans doute n'ont-ils pas suivi d'une boîte à l'autre.

D'autres remarques sur le texte ?

M. DESCORMIERS.- Le texte est fidèle à celui que nous avons présenté en tant que porteurs du projet. Concernant la proposition de FO, ce texte a été renvoyé 3 ou 4 fois : il a été présenté une première fois en septembre, puis il a été renvoyé en novembre, puis en février/mars. Aujourd'hui, on était sur la base d'une signature. La position de FO est intéressante et bonne pour l'intérêt des salariés, mais on n'aimerait pas que ce soit une situation de blocage, sachant que nous sommes dans l'attente de la réponse des patrons lors de la prochaine CPM.

Mme BARRUCAND.- Cela ne vous empêche pas de proposer un texte à la signature à la prochaine réunion.

M. DESCORMIERS.- Je dis que cela pourrait conduire à une situation de blocage quant à la signature. Aujourd'hui, l'ordre du jour prévoyait bien un texte à la signature.

Sur le principe, il serait bien de mettre la médaille d'argent et celle de vermeil au niveau du plafond de la sécurité sociale.

M. JAVELLO.- Dans l'accord, il serait bon de rappeler également la démarche que les salariés doivent faire pour obtenir la médaille. C'est marqué au deuxième alinéa, mais ils ne connaissent pas la démarche qu'ils doivent faire pour demander la médaille. Il faudrait l'inscrire, si possible, dans l'avenant.

Mme BARRUCAND.- Qu'en pensent les 2 Organisations syndicales qui ne se sont pas exprimées ?

M. le Président.- Elles sont libres de demander la parole.

Mme BARRUCAND.- Je demande cela pour éviter que l'on ait une nouvelle proposition la prochaine fois.

M. DESCORMIERS.- Pour la démarche, il suffit que le salarié télécharge au ministère du travail ou demande à sa mairie un dossier Cerfa qu'il remplit et qu'il renvoie directement à la Direccte afin de récupérer son diplôme. C'est le cerfa « demande de médaille d'honneur du travail » n° 1 896 * 01.

Mme KARPELES.- On fera l'ajout dans le projet final.

M. DEZ.- Sur le mode de financement, vous avez dit que la mutualisation était abandonnée. Est-ce à la charge de l'entreprise ? Du groupe ?

Mme KARPELES.- Cela regarde les groupes.

M. DEZ.- C'est soit l'entreprise, soit le groupe si le casino appartient à un groupe.

Mme KARPELES.- Si le groupe souhaite en prendre la charge, oui. En tout cas, c'est à la charge de l'employeur.

M. le Président.- On doit avancer sur un texte définitif, et à mettre à la signature pour la prochaine commission.

MINIMA CONVENTIONNELS 2011. POINT SUR LES SIGNATAIRES DE LA PROPOSITION PATRONALE D'ACCORD. TEXTE A LA SIGNATURE JUSQU'AU 31 JANVIER 2011

(Arrivée de M. Decoutère)

Mme BARRUCAND.- Il n'y a pas eu de signature de cet accord.

M. le Président.- On va donc aller très vite sur ce point. Sauf demande de parole, nous passons au point suivant.

M. SARAGAGLIA.- Nous aurions souhaité avoir l'avis de la partie patronale. L'accord sur les minima garantis mis à la signature jusqu'au 31 janvier n'a été signé par aucune Organisation syndicale de salariés. C'est le premier depuis longtemps qui n'ait pas été signé par au moins une Organisation syndicale. Les syndicats patronaux prennent-ils conscience de l'échec du fait de leur stratégie de négociation ? Nous aimerions connaître la position patronale sur cet état de fait, qui est rarissime.

M. DECOUTERE.- Il faut éloigner toute idée qu'il y ait une stratégie de non signature de la part de la partie patronale. Ensuite, on s'est largement exprimé sur l'ensemble des conditions actuelles dans les métiers des casinos. On a fait une proposition, elle n'a pas été retenue. On passe à autre chose. Il y a un constat d'échec car personne n'a signé. Cela dit, dans le contexte, la proposition faite nous paraissait tout à fait recevable.

M. DEZ.- Il avait été dit par la partie patronale que le fait de ne pas donner une grande avance à la grille des minima allait permettre un volant plus important au niveau des NAO au sein de chaque entreprise de toutes les enseignes des casinotiers. Or, d'après les retours que l'on a des NAO en cours ou terminées, on constate que rien n'a été donné de plus. Le volant possible par le fait que les minima n'aient pas été augmentés n'a pas permis de constater dans les entreprises des augmentations significatives. C'est juste un constat. Cela n'oblige pas à des réponses.

M. CASTALDO.- Une fois encore, on confond les NAO de branche et d'entreprise. Aujourd'hui, dans les entreprises, les NAO se déroulent.

M. DEZ.- Lors des négociations passées, M. Castaldo avait tendance à confondre les deux. Pas moi. On peut reprendre les minutes des autres CMP, il a été dit que ne pas faire

avancer trop la grille des minima de la branche permettrait aux entreprises d'avoir un volant plus important pour leurs NAO. Or, on constate qu'elles se déroulent, mais qu'elles ne mènent à rien de significatif.

Après, on ne va pas entrer dans un échange à 2 balles « *j'ai raison* » « *j'ai tort* ». C'est un simple constat. Que ce soit les NAO de votre enseigne ou celles de toutes les enseignes des casinos, le constat est qu'il n'y a pas d'avancée significative. Il y a du saupoudrage, mais c'est tout.

Mme INGHILTERRA.- Pour répondre à M. Castaldo, si on mélange tout c'est parce que, dans nos chers casinos, ils mélangent aussi tout. En NAO en local, quand on nous parle de ce qui s'est passé dans le groupe, on nous dit « *Le groupe a donné tant, donc en NAO interne, on ne donne rien* ». Nos dirigeants mélangent tout. Il faudrait peut-être dire à vos DRH de ne pas mélanger ce qui se passe en CPM ou en groupe et que les NAO doivent se faire en interne.

M. CASTALDO.- Je ne partage pas le constat de la CFDT. Rendez-vous à une prochaine CPM avec les chiffres sur les NAO. En CMP, le discours consiste à dire « *on ne signe pas les augmentations de salaires* » et après, on semble s'étonner du fait que les salariés sont moins augmentés que s'il y avait eu des NAO ! Dans ce cas, peut-être faut-il envisager une signature de l'accord qui vous a été proposé dans un premier temps. Ce serait un premier pas qui vous permettrait de modifier votre constat actuel.

POINT D'ETAPE CONCERNANT L'ETUDE QUE LES ORGANISATIONS PATRONALES (CF ET ACIF) ONT DECIDE D'ENGAGER SUR LES SYSTEMES DE REMUNERATION DE LA BRANCHE

M. DECOUTERE.- Nous avons prévu de faire un point d'étape. Nous avons rencontré deux opérateurs qui travaillent sur les études de rémunération. Nous leur avons exposé ce que nous souhaitons au niveau de l'étude de rémunération et notre souhait d'avoir un comparatif des systèmes de rémunération existant dans les différentes marques de la branche.

Par mesure de simplification, car on estime que c'est surtout la partie des jeux qui nécessite une analyse particulière, nous avons demandé à ces deux opérateurs de se contenter de vérifier tout ce qui se passait au niveau des jeux de table et des machines à sous. Nous venons de recevoir un premier devis. Nous attendons le deuxième incessamment sous peu. Une consultation de l'ensemble des établissements de Casinos de France sera faite pour récupérer un maximum d'informations et nous avons demandé un retour de l'étude au plus tard pour septembre.

Nous sommes en négociation avec les opérateurs pour trouver le meilleur rapport qualité/prix.

M. FRANCOIS.- Est-ce les axes de votre cahier des charges ?

M. DECOUTERE.- Absolument.

M. FRANCOIS.- Vous deviez les définir pour aujourd'hui.

M. DECOUTERE.- Le cahier des charges, c'est l'analyse des pratiques de rémunération dans l'ensemble des personnels jeux, jeux de table et machines à sous. C'est

toute l'analyse des éléments constituant le brut que les différentes entreprises de la profession pratiquent.

Mme RICHARD.- Qui sont les consultants ?

M. DECOUTERE.- Aujourd'hui, nous avons consulté le groupe Hay et le groupe Alixio.

M. le Président.- En termes de délai, vous en êtes au stade des devis.

M. DECOUTERE.- Dans notre demande initiale, nous avons demandé un retour aux deux consultants pour le mois de septembre au plus tard.

M. DESCORMIERS.- L'étude doit porter sur l'ensemble de la branche ou sur certains établissements cibles, j'imagine multigrupes ?

M. DECOUTERE.- Nous avons déjà répondu. Aujourd'hui, Casinos Modernes ne souhaite pas participer à cette étude. Elle ne concernera que Casino de France, éventuellement l'ACIF si celle-ci nous rejoint dans le processus. Comme pour le rapport de branche, nous consulterons tous les établissements appartenant à Casinos de France et c'est nous qui répondront directement.

M. HECQUIET.- Pourquoi seulement les jeux et les machines à sous ?

M. DECOUTERE.- Car dans notre branche, les spécificités de la rémunération sont surtout les jeux. Notre système de rémunération sur les jeux de table est particulier. Nous avons demandé une photographie très précise de ce qui se passe aux jeux de table. Quant aux machines à sous, il y a la problématique que l'on connaît : les pourboires. Aujourd'hui, ces deux systèmes nous intéressent particulièrement.

Les autres métiers concernés par la branche étant des systèmes de rémunérations beaucoup plus classiques que l'on peut déjà comparer à des études existantes (restauration, artistique), notre volonté est de bien comprendre ce qui se passe dans les entreprises afin de pouvoir regarder si notre convention collective est toujours d'actualité, si elle a besoin d'un *relooking* éventuel, notamment, au travers de l'accord de 1996 et des grilles annuelles.

M. HECQUIET.- Au niveau des machines à sous, une donne va perturber l'étude : l'arrivée du ticket in ticket out sans pièces. Cela va engendrer une perte de pourboires au niveau de la masse.

M. DECOUTERE.- Il n'y a aucun pourboire collecté au niveau des machines à sous, ou alors de façon tout à fait exceptionnelle, dans certains établissements. Cependant, en effet, on sait que les joueurs peuvent laisser des pourboires pour les personnels de machines à sous. Avec la mise en place du ticket in ticket out, on sait que les pourboires sont essentiellement donnés au moment des gains. Le ticket in ticket out n'a pas modifié sensiblement le comportement des joueurs au niveau des pourboires, sachant qu'aujourd'hui, les machines à sous comme les jeux de table connaissent une baisse sensible des pourboires, car la mentalité des joueurs a changé et l'évolution des produits fait que le pourboire baisse.

M. JAVELLO.- La CSG dont le client s'acquitte est pour beaucoup dans la baisse du pourboire.

M. DECOUTERE.- C'est vrai.

M. le Président.- Par rapport au cahier des charges et aux prestataires, à partir du moment où vous allez faire porter l'étude sur une partie des personnels, comment pourrez-vous réintroduire les aspects de la rémunération tels que le treizième mois (sans polémique de ma part) ?

Lors de réunions précédentes, vous avez parlé de remise à plat éventuelle des accords de 1996. Si l'étude ne porte que sur une partie du personnel, comment pouvez-vous réintroduire des aspects rémunération concernant l'ensemble des catégories ? Ou alors, ce serait lors d'une deuxième phase ?

M. DECOUTERE.- Le treizième mois n'est pas une problématique, mais un accessoire de salaire. On l'a souvent dit au niveau de la branche, c'est un problème d'entreprise, pas de branche. En fonction des pratiques que peuvent avoir les entreprises, il est tout à fait aisé d'isoler un certain nombre de paramètres qui entrent dans le calcul de la rémunération et qui constituent le brut mensuel ou annuel.

M. HECQUIET.- Lors de l'analyse, vont-ils occulter ou tenir compte de la perception des pourboires aux machines à sous ?

M. DECOUTERE.- On ne peut remonter que les informations que l'on veut bien nous donner. Même au niveau des entreprises, nous avons des difficultés pour connaître les montants que les machines à sous collectent. Je suppose donc qu'ils n'auront que les informations que les entreprises remonteront, mais ces informations seront à prendre avec précaution, car nous-mêmes ne connaissons pas le montant exact des pourboires touchés à ce niveau-là.

M. GIANNINI.- Si j'ai bien compris, on mène une étude sur des salaires dont on ne connaît pas officiellement une partie. Conclusion : l'étude ne sert à rien ! Dans les jeux, vous ne parlez pas que des jeux de table, mais il y a aussi les machines à sous, et vous occulter le fait qu'il n'y a pas de pourboires aux machines à sous. Dans ces conditions, comment voulez-vous faire une étude de salaires ?

M. DECOUTERE.- Je n'ai pas dit que l'on voulait occulter la partie des pourboires de machines à sous, mais que l'on récupérerait les informations que l'on voudra bien nous fournir. Si une information nous semble erronée, on partira d'un certain nombre d'hypothèses pour intégrer une sur-rémunération au niveau des machines à sous.

La position de Casinos de France est la suivante. On a un système de rémunération avec des pourboires collectés et un système de rémunération fixe sans pourboires collectés. Cela crée des divergences dans les établissements sur lesquelles nous devons nous pencher. On va essayer de trouver des systèmes nous permettant de ne pas faire perdurer la situation. Les informations que l'on va collecter au niveau des machines à sous seront moins précises que celles provenant de la partie jeu de table.

M. SARAGAGLIA.- La CGT propose de réaliser votre étude.

M. DECOUTERE.- C'est gentil !

M. SARAGAGLIA.- D'ailleurs, notre camarade de FO a commencé à le faire, et nous allons la compléter, car en 5 minutes, on le peut ! Vous avez demandé une étude sur les rémunérations qui existent uniquement dans le syndicat Casinos de France, car les autres syndicats patronaux ne s'y intéressent pas. Ensuite, vous ne savez pas ce qui se passe aux machines à sous, et le peu que vous savez, vous ne savez pas si ce sera fiable, mais

finalement, vous saurez très bien que ça le sera, car certains casinos ont un système très particulier aux machines à sous, qui englobe aussi les jeux de table.

Vous avez donc déjà la moitié des réponses à vos questions. L'étude ne va donc pas servir à grand-chose, car elle sera forcément orientée. La réalité n'est pas que le TITO ne rapporte pas de pourboires, c'est que le TITO a un important impact sur les pourboires. Ce que vous dites est faux ; je vous suggère d'aller dans un casino, car vous ne savez peut-être pas ce que c'est. La réalité du terrain, c'est que le pourboire existe partout, y compris dans les machines à sous. Si vous faites une étude qui ne prend pas en compte une grosse partie du mode de rémunération factuel des salariés et qui, en plus, porte uniquement sur un seul syndicat patronal, l'intérêt va être excessivement limité.

Nous le déplorons, car une étude sur les rémunérations doit être effectuée dans la branche ; l'ensemble des Organisation syndicale vous a proposé d'y participer, et vous l'avez refusé. Vous aviez dit que vous énonceriez les grandes lignes de l'étude ; pour moi, ça n'est pas le cas. J'espère que les autres syndicats patronaux vont participer à cette étude, car si on ne le fait que sur une partie des casinos français, cela n'aura pas d'impact. J'espère que ce que vous décrivez va évoluer et que le rapport qualité/prix sera satisfaisant.

Nous trouvons grave que le rapport qualité/prix soit pris en compte pour une étude concernant la rémunération des salariés. Selon nous, c'est une étude majeure. Il est dommage que le facteur économique intervienne dans la décision de prendre ou ne pas prendre tel ou tel consultant.

M. TIRAT.- Quelle est la pertinence d'une étude qui traiterait une partie du personnel de la branche alors que nous sommes une branche avec X filières métiers ? Si on parle des méthodes de rémunération, il faut automatiquement parler de l'intégralité de celles des personnels de la branche. On a une étude qui va porter sur une partie de la rémunération. Dans le tri sélectif, on peut choisir les éléments de rémunération qui "arrangent", ce qui est le meilleur moyen de dissimuler des situations qui existent, comme les pourboires au niveau des machines à sous. Et puis, on a un panel composé d'une partie des entreprises ; la principale composante de Casinos de France est le groupe Barrière. Ce groupe n'a-t-il pas la trésorerie suffisante pour financer ses propres études, au niveau interne ? Mais Casinos de France n'est sûrement pas à lui seul représentatif de la réalité de la branche. Si on doit faire une étude, faisons-la de manière sérieuse. Évitions les propos que nous a tenus M. Decoutère tels que « *si jamais les retours d'informations ne sont pas concluants, on partira sur des hypothèses* ». On peut faire une étude en lisant dans le marc de café, elle sera tout aussi efficace.

Nous réitérons les réserves que nous avons posées dès l'annonce de cette étude, qui a voulu être menée par Casinos de France de manière unilatérale, sans aucune concertation des partenaires ici, autour de la table. Les éléments qui nous sont donnés en préambule démontrent que cette étude dispose de tous les éléments qui permettent de douter de sa crédibilité avant même qu'elle ait commencé. Nous trouvons cela particulièrement préjudiciable.

M. DESCORMIERS.- Nous regrettons également que Casinos Modernes ne participe pas à cette étude. Commencer une négociation sur le principe d'un élément essentiel, la rémunération, qui est un pilier du contrat de travail ! L'ordre du jour indique bien « *...sur les systèmes de rémunération de la branche* ». Or, s'il n'y a que le groupe Barrière...

M. COT.- ...vous voulez absolument que Casinos de France se réduise au groupe Barrière. Le groupe Barrière n'a que 35 casinos. Reconnaissez donc qu'avec les réponses d'une centaine de casinos, on aura une bonne photographie de la profession.

M. DESCORMIERS.- D'accord, mais ne parlons pas de photographie de la branche.

M. COT.- On peut regretter qu'un autre syndicat ne s'associe pas, mais croyez-moi, cela n'empêchera pas d'avoir des éléments relativement précis sur l'ensemble.

M. DECOUTERE.- En effet, il faut arrêter de dire que le groupe Barrière est majoritaire au niveau de Casinos de France. C'est faux. Et puis, derrière cette étude, il ne faut pas confondre photographie des niveaux de rémunération pratiqués et étude sur les systèmes de rémunération comme on l'évoque depuis le début. Notre objectif est bien de connaître les pratiques. Peu importe les niveaux. On sait que des pourboires sont versés à certains endroits sur les machines à sous, mais ça n'est pas le montant qui est important, ce sont les pratiques des établissements. C'est ce qui nous intéresse et c'est là-dessus que l'on va travailler.

Ensuite, si, au niveau de Casinos de France, on estime que l'on a besoin de cette vision pour étayer les propositions dans le futur, c'est notre droit de faire cette étude avec nos adhérents. En aucun cas je pense que la photographie sera altérée par la non-participation d'un syndicat professionnel, car l'étude représentera plus de la moitié des casinos français. C'est largement suffisant pour avoir une vision globalement réaliste et représentative. Si on veut aller plus loin, il faut que l'on ait cette vision pour faire évoluer l'ensemble des paramètres que contiennent la convention collective et les accords qui y sont rattachés.

M. DEZ.- Si je comprends bien, pour l'instant, on ne sait pas si l'ACIF va participer ou pas.

Mme BARRUCAND.- Son représentant n'est pas là ce matin.

M. DEZ.- Pourquoi Casinos Modernes ne souhaite-t-il pas participer ? Pourquoi ne s'intéresse-t-il pas à cette étude ?

M. CASTALDO.- On considère, mais c'est un point de vue entre organisations patronales, que l'on n'a pas besoin de mandater un cabinet pour faire une étude. On reste favorable pour parler des modes de rémunération au niveau de la branche ; c'est le point essentiel.

C'est donc une question d'approche. On pense connaître nos systèmes de rémunération. On est moins de 100 entreprises en France, ça n'est pas énorme. On aurait donc plutôt tendance à penser qu'il y a une manière plus simple. On n'a pas tout à fait la même analyse. Maintenant, une fois que Casinos de France aura fait son étude, on se rapprochera peut-être pour confronter nos structures de rémunérations. Mais M. Cot l'a rappelé, ils ont 100 adhérents, il n'y a pas tellement longtemps, il n'y avait que 140 casinos en France ; 100 adhérents, c'est donc déjà une bonne représentation des structures de rémunération.

On ne s'associe donc pas plus pour des raisons pratiques, opérationnelles, etc. Maintenant, peut-être que des gens autour de la table sont nouveaux dans la branche et peut-être vous, Monsieur Dez, êtes plus demandeur d'une étude...

M. DEZ.- ...pas particulièrement ! Non !

M. CASTALDO.- Quand on abordera les rémunérations dans la branche, on pourra en parler tout à fait librement. J'espère que l'on aura un échange constructif.

Pour répondre à la CGT, je suis assez d'accord avec le fait de mêler l'économique à cette négociation, importante. C'est la raison pour laquelle je ne suis pas pour payer un cabinet de consultants externe alors qu'en interne, je suis capable de faire le travail. Je n'ai pas l'habitude de dépenser de l'argent comme cela, mais c'est une approche tout à fait personnelle et je respecte le choix de Casinos de France.

M. FRANCOIS.- Il serait intéressant de savoir comment vous voyez les choses. Cela pourrait nous éclairer pour l'avenir.

M. CASTALDO.- J'ai déjà eu l'occasion de le dire lors de commissions passées. Un représentant de FO s'était exprimé sur le sujet des pourboires. C'était quelqu'un d'assez constructif ; apparemment, je note qu'il ne fait plus partie de la délégation.

C'est simple. Je souhaite que l'on parle du mode de rémunérations des croupiers et des personnels aux machines à sous. Ici, tout est pris en sténotypie ; il y a peut-être des choses que l'on ne se dit pas et que l'on se dirait plus librement en sous commission. J'avais proposé la création d'une sous commission. Je ne sais pas si Casinos de France partage cette opinion, mais cela nous paraissait être une approche intéressante pour avancer sur le sujet. Charge ensuite à la CMP de valider au moins les premières pistes du sous groupe.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Castaldo, c'est une des rares fois où vous êtes d'accord avec nous. Nous sommes très contents ! Cependant, quand allez-vous réaliser ce travail ?

M. CASTALDO.- Quel travail ? Encore une fois, mon organisation ne voit pas l'utilité de mener une grande enquête sur les rémunérations des casinos. Cela fait 15 ans que je suis dans les casinos, je connais à peu près les structures de rémunération. Il suffit que l'on se réunisse autour d'une table et que l'on commence à discuter. Casinos de France préfère faire une étude au préalable car leur nombre d'adhérents est beaucoup plus vaste que chez Casinos Modernes, chez qui il y a un adhérent plus majoritaire. C'est peut-être ce qui me facilite le travail.

Je pense que Casinos de France va avancer rapidement et que, d'ici à la fin de l'année, ils pourront nous fournir une étude concernant leur syndicat. On avancera en commission sur le sujet. Il faut aussi que l'on sache vers quoi vous voulez aller. Je pense que, vous aussi, avez des choses à dire. Dans l'attente de l'étude de mes confrères de Casinos de France, on peut commencer le débat ce matin, dans les grandes lignes. Cela ne me dérange pas.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Castaldo, nous renvoyer la patate chaude est facile. Vous le faites très bien à chaque fois...

(M. Castaldo conteste)

Si ! Vous le faites super bien ! Cependant la dernière fois on avait dit que cet état des lieux précis des rémunérations était important à faire. Le projet de modification des rémunérations l'est tout autant, mais nous voulons y participer. Comment participer à quelque chose dont vous nous écarterez ? Car vous nous écarterez totalement de la réflexion. Nous avons plein d'avis précis sur le sujet, encore faut-il les chiffrer. Une étude précise des

rémunérations permettra de chiffrer les objectifs à atteindre et/ou les progressions à effectuer.

M. CASTALDO.- Je comprends mieux. Il ne s'agit pas de vous écarter. Avant d'entamer la discussion, Casinos de France souhaite avoir une photographie des rémunérations et des modes. Concernant mon syndicat, je l'ai en partie. Si je vous dis que, pour les jeux de table, d'après les premières estimations que j'ai faites, les pourboires constituent entre 15 et 18 % de la rémunération globale d'un croupier, ce sont des chiffres que l'on vous donnera quand on aura compilé les données. On va travailler ensemble sur le sujet, je peux comprendre qu'avant, il faille une photographie, mais je ne vois pas en quoi vous voulez être impliqués en amont.

M. le Président.- On parle d'une étude portant sur les modes ou les structures de rémunérations. Et puis, à d'autres moments, on parle d'affiner la connaissance des pratiques de rémunérations. Il peut y avoir un décalage entre l'affichage des modes de rémunérations et la réalité. Il faudrait savoir ce que l'on cherche. Les modes de rémunérations sont relativement connus ; par contre, les pratiques peuvent être différentes.

Vous dites être capables de donner des précisions sur les pratiques et Casinos de France souhaite s'appuyer sur une étude réalisée par un organisme extérieur. Il est important de savoir de quoi on parle et de connaître l'objectif que vous pouvez poursuivre les uns et les autres.

M. SARAGAGLIA.- Pour nous, les pratiques et les modes de rémunération doivent être mis en parallèle par le biais de cette étude, afin de voir ce que l'on peut en tirer.

Monsieur Castaldo, vous avez dit que vous ne feriez pas l'étude mais que vous nous donneriez les éléments dès qu'ils seront compilés. C'est donc que vous la faites !

M. CASTALDO.- Oui, mais pour cela, je ne me sens pas obligé de passer par un cabinet extérieur. On va discuter sur la base de chiffres et de l'observation du terrain que l'on aura faite. Le meilleur consultant pour réaliser une étude de rémunération, c'est moi et la DRH. L'organisation de notre syndicat fait qu'au niveau des adhérents, on a moins de diversité que chez Casinos de France. C'est pourquoi je comprends sa position. Pour autant, je n'ai pas envie de payer un consultant externe alors que je n'en ai pas l'utilité. Eux l'ont.

M. le Président.- Vous participerez de fait à l'étude, mais en la réalisant par vos propres moyens, en interne.

M. CASTALDO.- Si on parle de mode de rémunérations dans la branche, moi et Casinos de France arriverons avec des chiffres autour de la table,. On ne va pas arriver en vous disant « *on ne connaît pas la part des pourboires dans la rémunération d'un croupier* » ou « *on ne sait pas estimer la part de pourboires supposée dans notre secteur des casinos* ».

M. DECOUTERE.- Casinos de France a décidé de faire cette étude pour étayer et préparer les négociations de branche qui vont démarrer en septembre ou en octobre de cette année. L'étude n'est pas un sujet en soi, c'est une décision prise par Casinos de France pour étayer son discours au moment de la négociation.

Concernant Casinos de France, on a fait le tour de l'étude, on a dit tout ce que l'on avait à dire sur le sujet, et comme l'a précisé Benjamin Castaldo, c'est une décision que l'on a prise, que l'on va financer et que l'on va assumer. Le sujet est clos jusqu'à ce que l'on réaborde la négociation des minima, en septembre ou octobre.

M. SARAGAGLIA.- Les salariés prennent acte du fait que, pour vous, la rémunération n'est pas un sujet. C'est honteux !

M. FRANCOIS.- Lier cela aux négociations de branche sur les salaires, on peut le comprendre, la finalité sera peut-être des modifications en négociation de branche, mais c'est un sujet qui peut être discuté à tout moment et pas forcément à l'occasion des négociations des grilles de la branche.

M. le Président.- Je vous propose de nous arrêter quelques minutes et de reprendre avec le point sur la sécurité dans les casinos, puisque les documents ont été photocopiés.

(La séance est suspendue)

SECURITE DANS LES CASINOS : PROPOSITION DE LA CGT

M. le Président.- J'ai été informé de deux courriers. L'un adressé par M. Chapolard à M. Roger, daté du 7 février, afin d'arriver à des propositions concrètes sur le sujet lors de la prochaine CPM. L'autre adressé par M. Chapolard et M. Corbani à M. le ministre de l'intérieur, demandant une entrevue sur la sécurité des personnels et des établissements.

M. SARAGAGLIA.- Nous avons adressé ce courrier à tous les syndicats patronaux. Au vu de l'actualité qui, malheureusement, a été très, très riche concernant les braquages dans divers casinos, nous avons fait un parallèle avec la sécurité interne des salles. Depuis deux ans, nous constatons qu'elle diminue. Les personnels et les clients se sentent en insécurité. Le fait qu'un salarié se sente en danger quand il vient travailler est tout aussi grave que pour les clients, car sans clients, il n'y a plus de salariés.

Notre volonté n'est pas d'en arriver là. Nous proposons une trame, un squelette d'accord, qui doit être rempli car nous n'y avons mis que de grands principes. Et nous, quand on parle de grands principes, on les écrit ! Nous souhaitons les développer et ensuite, mettre en débat ce projet d'accord, afin d'avancer sur la sécurité dans nos établissements.

Nous regrettons que, lorsque nous avons écrit aux syndicats patronaux, aucun ne nous ait répondu. C'est un peu décevant. Le ministre, lui, nous a répondu. Nous espérons qu'ils nous suivront dans cette démarche de sécuriser des casinos et qu'ensemble, nous apporterons des solutions pour que les salariés et les clients soient en sécurité dans nos établissements.

Outre la faible revalorisation des salaires, actuelle et passée (depuis 2, voire 3 ans), si en plus la vie des salariés est menacée, en tout cas leur intégrité physique ou morale pendant leur travail, c'est totalement inacceptable. Syndicats de salariés et syndicats patronaux nous devons nous en saisir, et assez rapidement.

M. TIRAT.- À FO, nous allons faire un constat rapide de ce qui se passe dans les casinos. La partie technique sera développée ensuite par Laurent Fontaine.

Nous partageons le ressenti des salariés de nos entreprises sur le manque de sécurité, qui se constate par un certain nombre de faits divers, notamment des braquages. A FO, nous pensons que l'employeur a le devoir de protéger ses salariés sur leur lieu de travail.

Aujourd'hui, pourquoi le constat va-t-il à l'inverse de cette obligation ? Peut-être parce qu'il y a des lacunes en termes de protection des salariés et que l'obligation de résultat faite aux employeurs n'est pas respectée. Pourquoi ? Parce qu'il y a un problème directement lié à l'organisation des services de sécurité au sein des entreprises. Nous y reviendrons.

Egalement, depuis quelques années, on note un assouplissement constant de la réglementation des jeux. Celle-ci instaure la polyvalence, dans laquelle se sont engouffrés les patrons de casinos, notamment, les petites structures. Les retours de terrain indiquent qu'il n'est pas rare qu'une personne exerce sans VDI. En l'occurrence, une femme pallie l'absence d'un agent de sécurité, sans avoir suivi aucune formation la rendant apte à assumer la sécurité de l'entreprise dans laquelle elle travaille. Elle n'est ni formée, ni payée pour cela. La polyvalence a donc été un véritable fléau en termes de sécurisation de nos entreprises, puisque l'on a utilisé certains salariés pour faire tout et n'importe quoi.

Autre point, la baisse constante des effectifs. Que ce soit dans le rapport de branche ou nos expériences de terrain, nous le ressentons. Comment voulez-vous optimiser la sécurité des entreprises alors que les effectifs sont en chute libre ? ! Il y a une erreur en termes de raisonnement qui tendrait à dire qu'avec moins d'effectifs, on va être beaucoup plus efficace. Aujourd'hui, ces agressions, ces attaques à main armée ne sont que la résultante des carences que nous ressentons dans nos entreprises en termes de sécurité.

M. SARAGAGLIA.- J'aurais aimé entendre la partie patronale.

M. COT.- La vie des salariés et des clients nous est chère. Monsieur Saragaglia, on n'a pas attendu votre courrier pour réagir, sachant que l'on a fait un listing du nombre de braquages qui se sont produits ces dernières années : 1 cas en 2003 ; 4 cas en 2004 ; 2 cas en 2005 ; 3 cas en 2006 ; aucun cas en 2007 et 2008 ; 5 cas en 2009 ; 6 cas en 2010 ; déjà 3 cas en 2011. Ces chiffres montrent que le danger est réel.

Début 2011, après le premier braquage, nous avons pris contact avec le ministère de l'intérieur pour voir dans quelles conditions on pouvait renforcer la sécurité aux abords ou dans les casinos. Le ministère de l'intérieur a rédigé une note pour que les brigades de gendarmerie ou la police compétente prennent contact avec les directeurs responsables de casinos et renforcent les rondes autour des établissements.

Par ailleurs, demain (c'est pourquoi j'ai souhaité qu'on aborde ce sujet aujourd'hui) nous avons une réunion au ministère de l'intérieur avec le délégué interministériel à la sécurité privée. On verra ce qu'il nous annonce. On verra avec lui si on peut progresser dans le sens de la protection des casinos, par des moyens à définir.

Ensuite, quand on regarde la façon dont les braquages se sont produits, c'est assez simple : les casinos sont les seuls endroits où les gens imaginent qu'il reste beaucoup d'argent liquide. Il n'y en a plus dans les banques, plus dans les bijouteries, ou alors tout est fermé à double ou à triple tour. Chez nous, les gens s'imaginent qu'il y a encore beaucoup d'argent liquide.

Nous avons réfléchi entre nous, en particulier avec le syndicat Casinos Modernes, M. Partouche, sur un certain nombre de dispositions qui, d'ailleurs, reprennent celles que vous avez indiquées dans votre document. L'idée est de limiter la quantité d'argent liquide au strict nécessaire, en particulier en fin de séance.

M. FRANCOIS.- On vient de parler d'un volet récurrent au niveau de l'actualité : les braquages. Un autre point est important pour les salariés, qui est lié à l'ouverture du poker. On a constaté que les établissements étaient fréquentés par une clientèle particulière. Il y a eu pas mal d'agressions verbales comme physiques. Une question se pose : est-ce un laisser faire de la part des directions ou est-ce un manque de compétence ? C'est récurrent pour les salariés, qui le vivent quotidiennement.

On arrive aux tables de jeu avec la peur au ventre, car avec la population actuelle, on ne sait jamais comment cela va se passer. Les premiers symptômes, ce sont les insultes, qui peuvent ensuite dégénérer et aller jusqu'à des bagarres. Cela a été le cas au casino de Cassis, il y a eu braquage, bagarre dans la salle, des clients se sont fait agresser à la sortie du casino. Cela fait beaucoup. Il y a aussi eu des soucis au niveau des tables de jeux puisque, les gens étant agressifs, les salariés ne se sentaient pas épaulés et en sécurité au niveau de la pratique des jeux, des poussettes qui ont été faites, et même plus car c'était presque devenu un mode opératoire de la part des clients ! La sincérité des jeux a été remise en cause, et un doute peut alors peser sur les salariés.

Est-ce un manque de professionnalisme ? Est-ce volontaire ? Je pense plutôt à un laisser faire de la direction. Tous ces problèmes sont récurrents, on les vit quotidiennement. Il faut faire quelque chose.

M. DECOUTERE.- Le sujet de la sécurité est un sujet sérieux, considéré comme tel par les entreprises. Il a été pris à bras le corps par l'ensemble de nos adhérents. Il faut que l'on évite la polémique, car autour de la table, on est tous concernés. Il est important pour nos salariés, car il faut qu'ils se sentent en sécurité sur leur lieu de travail. Il l'est aussi pour la profession, car si les clients ne se sentent pas en sécurité, demain, on risque d'avoir une défection importante. Or, actuellement, on n'a vraiment pas besoin de cela.

Il ne faut pas entrer dans la polémique. Des choses se mettent en place. Le métier évolue par l'introduction de nouveaux jeux et une nouvelle clientèle apparaît dans nos établissements. On est en train d'en prendre toute la mesure. Actuellement, un certain nombre de mesures sont prises dans les entreprises ; cela passe par la formation de nos personnels, par des formations de nos dirigeants, mais on ne peut pas dire que l'on reste insensible à tout ce qui est en train de se passer. Cela se met en place, ce sera long, car la clientèle dont vous parliez tout à l'heure, notamment les joueurs de poker, est particulière ; c'est une population que l'on n'avait pas l'habitude de voir dans nos établissements. On a nos personnels et nos directions à éduquer. Petit à petit, il va falloir aussi éduquer notre clientèle ; il est de la responsabilité de l'entreprise de faire en sorte que le casino reste un lieu de divertissement et non de pugilat.

(Le reste des échanges compte tenu de la sensibilité du sujet est hors minute, y compris le contenu du projet d'accord relatif à la sécurité dans les casinos présenté par la CGT. Pour mémoire, ce projet comprend les rubriques suivantes : le personnel (effectif et formation) ; les améliorations techniques ; la communication ; l'implication des communes).

M. le Président.- Merci. Le débat est ouvert.

M. HECQUIET.- Concernant la sécurité, les agents de sécurité ne sont pas assez valorisés ; résultat, ils passent le SIAP 1 et le SIAP 2 et une fois formés, ils partent dans le privé car ils sont mieux payés. Il y aurait peut-être quelque chose à faire dans ce domaine, pour éviter le turnover.

M. DECOUTERE.- Concernant la position de Casinos de France, je remarque deux choses dans l'accord que vient d'exposer la CGT.

D'abord, on mélange la sécurité des personnes avec la sécurité des jeux. Le sujet mis à l'ordre du jour concerne plus la sécurité des biens et des personnes. Il ne s'agissait pas d'aborder le point réglementaire des jeux.

Ensuite, Casinos de France est totalement opposé à la signature d'un accord sur ce sujet, non pas que le sujet ne mérite pas que l'on en parle et que l'on prenne des positions, mais il est suffisamment sensible pour ne pas en faire une publicité outre mesure. En périodes difficiles, moins on en parle, mieux on se porte. Le simple fait de le transformer en accord qui serait étendu et exposé à la presse ne nous paraît pas être la meilleure solution. Que l'on discute d'un certain nombre de mesures sur lesquelles on peut passer des messages à nos adhérents pour que des améliorations soient faites (et d'ailleurs, on a noté un certain nombre d'idées et en référer à nos adhérents), mais nous ne pensons pas que la voix de l'accord soit la plus efficace sur ce sujet.

M. CASTALDO.- J'aurais tendance à avoir la même position qu'André Decoutère, mais il me faut plus de temps pour comprendre les choses. Il y a plusieurs points dans cet accord. La sécurité des biens et des personnes y sont mélangées, de même que les braquages et les actes de malveillance vis-à-vis des salariés. J'aimerais savoir dans quel cadre on se situe.

Si la demande de la CGT est de signer un accord qui vise à l'amélioration des conditions de travail des salariés ou du code du travail sur certains points, cela me va, car étant dans le cadre d'une CPM, je vais plus facilement être en capacité d'intervenir et de mieux comprendre. Mais je ne sais pas dans quel cadre on se situe. Il me faut plus de temps pour cerner le périmètre de ce qui serait soumis ou non à la négociation avec les réserves de Casinos de France, à savoir qu'il y a des zones dont on n'a peut-être pas vocation à discuter en CPM.

M. le Président.- En effet, c'est un point très important. Allez-vous vers l'élaboration d'un accord, suivant quel mode opératoire et qui en est porteur, au-delà de la CGT ?

Enfin, il faut préciser si le contenu peut ou non correspondre à un accord ; je pense au volet emploi, formation.

M. FONTAINE.- Pour répondre à M. Castaldo, tout est lié. La formation des salariés des métiers de la sécurité fait partie du rôle de la CPM. Oui, la sécurité est l'affaire

de tous, notamment des professionnels de la sécurité. Il faut débattre de leurs conditions de travail, de leur formation et de la façon dont ils appréhendent leur poste de travail.

Plusieurs pistes de travail sont à examiner cet après-midi, notamment, sur les relations que l'on doit avoir avec les mairies, les forces de l'ordre. Il y a des plans de vigilance à mettre en œuvre. C'est pourquoi il faut du temps, mais cela peut se discuter ici aussi. Vous hochez la tête, M. Cot, mais c'est de la responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité des employés dans leur entreprise. Qu'est-ce qui coûte à l'employeur d'aller voir les responsables de la sécurité des forces publiques de sa commune afin de mettre en œuvre un plan de prévention ? Rien. Ça n'est pas d'hier que datent les braquages, cela fait un certain nombre d'années. Qu'est-ce qui coûte à l'employeur d'aller voir le maire pour développer un système de vidéosurveillance devant le casino afin de le sécuriser ?

On a parlé d'une loi interdisant une entreprise de filmer sur le domaine public, mais rien n'empêche la mairie de le faire et d'avoir un système opérant devant les casinos pour sécuriser les parkings ou les avenues situées devant les casinos. Tout cela est faisable. Dans le cadre de vos responsabilités, aujourd'hui, quels casinos ont mis en place un audit de sécurité ? Très peu ! Les grosses structures l'ont fait, mais pas les petites. Pourquoi ? Car cela a un coût et tant que l'on considérera la sécurité comme un coût et comme une quantité négligeable, rien ne se fera.

Aujourd'hui, un casino qui met en place un plan de prévention peut faire faire un audit par son service sécurité. Je suis d'autant plus à l'aise pour en parler que je suis le responsable sécurité de mon entreprise et aussi formateur en sécurité. Rien n'empêche le service sécurité interne de faire son propre audit, de faire faire un audit par des sociétés spécialisées et de mettre les problèmes à plat pour connaître les points faibles de la structure, en concertation avec la mairie et les pouvoirs publics. Cela fait partie de vos responsabilités, en paritaire. Après, on pourra parler des formations des agents de sécurité.

Je ne suis pas d'accord avec vous, Monsieur Cot, quand vous dites que le nombre d'agents de sécurité n'empêchera pas les braquages. C'est comme pour votre maison : si vous avez un seul système de sécurité, elle est facile à cambrioler ; si vous en avez plusieurs, c'est plus difficile. Un agent de sécurité bien formé, avec des moyens à sa disposition, mettra en péril un braqueur, mais s'ils sont plusieurs, il ne pourra pas faire grand-chose. Or, quel est intérêt d'aller braquer la petite recette d'un petit casino s'il y a plusieurs agents de sécurité ? Aucun.

M. GIANNINI.- À Monaco, il y a très peu de braquages, voire pas du tout, et pourtant, il y a beaucoup d'argent. Evidemment il faut peut-être jouer avec les municipalités, éventuellement avec le ministère, mais quand on s'en donne la peine, cela fonctionne très bien. La preuve, la clientèle se promène la nuit et traverse la place du casino sans se faire attaquer.

M. CASTALDO.- Ce que dit FO va dans mon sens. Je comprends pourquoi je ne comprends pas ! J'invite les organisations syndicales de salariés à profiter de la pause méridienne pour sérier ce qui peut faire l'objet d'un accord, en CPM, de ce qui ne le peut pas. Typiquement, les relations entre le casino et la mairie peuvent difficilement faire l'objet d'un accord. Par contre, la formation des personnels est plus du champ de ce que l'on peut négocier.

Est-ce à négocier dans le cadre de la sécurité ou d'une négociation globale sur la formation professionnelle de type GPEC ou CPEC ? C'est à voir, mais à mon avis vous, organisations syndicales, avez le devoir de voir entre vous ce que vous souhaitez mettre dans le panier et ce qui ne peut pas l'être, sous réserve de l'appréciation du ministère du travail et du président ici présent.

M. DEZ.- Je pense qu'il faut séparer les choses et voir le principe de la sécurité interne afin de permettre d'améliorer le quotidien des salariés et de la clientèle des casinos. Ce genre d'agression se répète souvent alors que, même si le nombre augmente depuis quelque temps, les braquages restent épisodiques. Améliorer passe par le fait d'augmenter la formation du personnel et par arrêter la polyvalence qui devient de plus en plus monnaie courante au sein du personnel d'accueil et de sécurité.

Peuvent être négociés en branche la qualification, la classification et l'absence de polyvalence entre les différents personnels, qui n'a pas lieu d'être, tout du moins au niveau de la sécurité. On peut discuter entre nous de l'augmentation des diverses mesures au niveau de la sécurité : mise en place de vidéo et installation de façon performante et utilisable correctement ; réalisation de vraies formations d'agents de sécurité afin d'avoir du préventif.

Dans les différentes réflexions de M. Cot, je ne pense pas que le fait d'avoir moins d'argent liquide sera dissuasif pour les braqueurs, car ils garderont l'image selon laquelle les casinos sont source importante d'argent ; au contraire, je pense que cela augmentera le risque pour le personnel. J'en parle en connaissance de cause. Après quelques événements dans l'hôtellerie de luxe, on a mis en place des systèmes de tirelire et autres pour qu'il n'y ait plus d'argent liquide. L'an dernier, dans un hôtel où tout était dans des coffres sécurisés et où la seule clef était détenue par la Brink's, un salarié a été séquestré par un groupe de 3 personnes quasiment toute la nuit, aspergé d'essence avec la menace de le brûler s'il ne donnait pas les clés. Cette personne n'a pas repris le travail depuis un an !

Il y a aussi la difficulté de gérer les clients. Si le client a gagné une certaine somme et que la caissière lui dit « *Reposez demain matin ou demain après midi car je n'ai pas 10 000 € à vous rendre* » il y aura des injures et la caissière sera prise à partie par ce client qui voudra repartir avec le cash qu'il a gagné. Cela ne va donc pas améliorer les choses.

M. le Président.- On tourne un peu en boucle, mais sur ce sujet, c'est bien normal.

M. FONTAINE.- Projet ou pas, peu importe la méthode, M. Cot a dit que l'on était là pour réfléchir ensemble et essayer d'apporter des solutions. Le projet de la CGT a pour mérite de poser le problème en paritaire et de pouvoir faire émerger des débats. Quant à savoir ce que l'on met dedans, c'est tout le débat qui va s'ensuivre.

La formation est de notre ressort. On rejoint tout à fait les positions de la partie patronale et on s'en réjouit, car cet après-midi, il y aura de beaux débats sur la formation des agents de sécurité.

M. le Président.- J'ai retenu qu'il y aurait une opposition à la signature à ce projet s'il était présenté comme cela, même si ça n'est qu'une trame. Egalement que les questions de la formation, des effectifs, de la polyvalence et, peut-être aussi, un autre aspect que vous n'avez pas cité mais que je me permets d'ajouter, de la polycompétence (le fait

d'avoir une personne non polyvalente mais qui a plusieurs compétences et qui peut éventuellement pallier la défection ou l'absence d'une personne) sont essentielles puisqu'elles concernent la gestion des ressources humaines des établissements.

(La séance, suspendue à 12 heures 25, reprend à 14 heures 30).

M. le Président.- Nous reprenons.

M. FONTAINE.- Ce serait bien de commencer par parler de la professionnalisation des métiers de la sécurité. Dans le projet CGT, on fait souvent référence aux agents VDI, aux agents de sécurité malveillance, etc., mais pour cela, on est censé avoir du personnel formé dans les casinos. Or, ça n'est pas systématiquement le cas.

Je rappelle aux parties patronales qu'il n'est pas certain que l'ensemble des casinos français soit en conformité avec la loi, notamment de février 2009, qui instaure la carte professionnelle pour raisons de sécurité et qui oblige les casinos à déclarer leurs services de sécurité interne, chose qui n'est pas systématiquement faite en préfecture.

Quel est l'intérêt de professionnaliser les métiers de la sécurité ? Qu'on le veuille ou non, si un agent est mieux formé aux risques, à la gestion du stress, des conflits, cela minimise les risques et cela équivaut à appliquer dans nos entreprises le principe de précaution. Tout un artifice de méthodologies de travail peut se mettre en œuvre, mais tout cela se fait a minima par la certification professionnelle CQP d'agent de prévention sécurité. C'est le minimum pour les agents de sécurité dans les casinos. Ce serait peut-être un début de discussion.

Autrement, demain, on vous accompagne au ministère de l'intérieur. Si le sujet vous bloque aujourd'hui, peut-être que, demain, il sera plus facile de l'aborder !

M. DECOUTERE.- Les propos de FO sont pleins de bon sens. Cela dit, même s'il y a certainement matière à discussion sur ce sujet, je n'ai pas le niveau d'information requis pour l'engager.

M. DEZ.- Et alors ?

M. DECOUTERE.- Il faut que je révise ma copie. Je reviendrai quand je saurai de quoi je parle. Aujourd'hui, je ne suis pas en mesure de débattre car je ne me suis pas penché sur la question.

M. SARAGAGLIA.- Nous avons compris que vous ne vouliez pas négocier un accord (collectif ou pas) d'un champ aussi vaste, mais vous ne semblez pas contre reprendre certains items.

Prenons celui de la séparation des qualifications entre les différentes fonctions des agents sécurité, VDI et SIAP. C'est une piste, un début. La formation fait partie de cet item. Etes-vous d'accord pour que l'on débattenne en ce sens ? Le premier chapitre serait celui-ci.

M. DECOUTERE.- Je confirme que nous ne sommes pas d'accord pour signer un accord. La formation de nos personnels de sécurité peut être un vrai sujet, donc pourquoi pas, mais avant d'ouvrir le débat sur un sujet que je ne maîtrise pas bien, j'aimerais l'étudier.

On peut le mettre à l'ordre du jour de la prochaine CPM, CPNE ou CPNST, mais en tout cas, il le faut travailler, car c'est un vrai sujet.

M. le Président.- D'autres remarques ?

M. DEZ.- Ce matin, il a été demandé que le sujet soit abordé assez vite. Résultat : on l'aborde assez vite, mais on ne l'aborde pas puisque l'on nous dit qu'il n'est pas préparé. Et pourtant, il a été mis en point de l'ordre du jour alors que, dans un premier temps, il aurait être mis en questions diverses.

Il faudrait que vous nous disiez clairement ce que vous attendez des suites de votre entrevue de demain, avec le ministère, à laquelle une fois de plus nous ne sommes pas conviés. Dites-nous clairement les choses. Cela me fait penser aux minima ; de nouveau, on ouvre des pistes de travail sans demander que quelque chose soit bien défini, sans imposer quoi que ce soit. Le projet proposé par la CGT est ouvert, ce sont des pistes de travail.

Au cours des autres CPM, vous nous avez assez souvent indiqué votre volonté d'avancer, que les organisations syndicales soient constructives et apportent de l'eau au moulin de la CPM. Si, à chaque fois que l'on va dans ce sens, la porte se referme immédiatement, au bout d'un moment, on va se lasser de travailler et de faire des choses pour avancer. Répondez-nous franchement, dites-nous ce que vous attendez. Si vous attendez une réponse suite à votre rendez-vous de demain, on patientera et on continuera à travailler le dossier, mais pour l'instant, j'ai l'impression que c'est un « *non* » plutôt qu'un « *oui, on est prêt à prendre la copie et à en discuter* ».

M. DECOUTERE.- Les entreprises n'ont pas attendu la CPM pour avancer sur le sujet de la sécurité. Aujourd'hui, dans le contexte des vols à main armée et des braquages que nous avons pu connaître, un tas de choses se passent chez nos adhérents. Le projet a été élargi par la CGT sur des sujets qui, à mon sens, même si on les traite aujourd'hui, ne vont pas régler le problème demain. Il ne faut pas tout mélanger, nous dire que nous sommes responsables du sujet et vouloir nous accompagner au ministère, demain. Laissez-nous aller au bout de notre démarche.

Pour répondre à votre question, ça n'est pas la réunion de demain qui va nous empêcher de travailler le sujet. Nous sommes prêts à écouter et à travailler le sujet de la formation de nos équipes de sécurité au travers de la branche casinos et nous allons le faire. Je ne pense pas que l'on ait le couteau sous la gorge, ça n'est pas forcément lié aux braquages que l'on a connus ces derniers temps. En effet, et j'insiste, les entreprises avancent sur le sujet. Je connais beaucoup d'établissements qui ont mis des choses en place ces dernières semaines. Je propose que l'on remette ce sujet à la prochaine CPM afin que l'on ait le temps de regarder en détail les réglementations et que l'on travaille la formation des agents de sécurité, soit en CPM, soit en CPNE.

M. SARAGAGLIA.- Pour nous, le sujet doit être abordé en CPM. Êtes-vous d'accord sur le fait que les fonctions d'agent de sécurité VDI et SIAP n'ont pas les mêmes finalités et sont donc de qualifications différentes ? Si tout le monde est d'accord avec ce postulat, on peut travailler les premières pistes du projet.

Ensuite, vient la formation. Les personnels n'ayant pas la même qualification, ils ne peuvent pas être formés de la même manière. Et puis, il faut voir jusqu'où, les uns et les autres, on va dans la formation ?

M. DECOUTERE.- Non. Aujourd'hui, je ne suis pas convaincu que les fonctions soient séparées. Il peut y avoir des choses différentes en fonction de l'environnement des entreprises. Je ne prendrai pas part à ce débat aujourd'hui.

M. SARAGAGLIA.- Dans ce cas, à quel débat prenez-vous part ?! Vous ne débattiez sur rien !

M. CASTALDO.- On peut négocier des choses à condition de savoir sur quoi vous voulez que porte la négociation. Depuis 14 heures 30, j'entends parler de formations et de compétences d'agents de sécurité ou de VDI. Je fais mal le lien avec le sujet sur la sécurité, mais peu importe. On peut discuter, mais dites-nous ce que vous souhaitez négocier. Si c'est pour dire qu'une compétence SIAP n'a rien à voir avec une compétence VDI, oui, ce sont des compétences séparées. Néanmoins, quelqu'un qui était à la VDI peut avoir le SIAP, un technicien machines à sous peut avoir le SIAP. Rien ne s'y oppose. Il ne faut pas confondre les compétences et les postes. On peut avoir plusieurs compétences et travailler sur un poste et vice-versa.

Que souhaitez-vous négocier cet après-midi s'agissant d'un accord collectif ? Il y a problème de méthode. Dans l'ordre du jour modifié, nous n'avons pas été avisés du fait que l'on allait négocier sur un tel accord. Il était écrit « sécurité dans les casinos ». Le sujet est important, mais il est assez flou et général.

Beaucoup de points de votre document sont très intéressants, mais par exemple, lorsque vous mettez « *personnel extérieur aux salles, établissement doté d'un parking* », je ne vois pas ce que l'on a à négocier. De même, « *des améliorations techniques à apporter* » fait-il l'objet ou pas d'une négociation en CPM ? J'émet des doutes.

Après la pause méridienne, je pensais que vous seriez revenus en disant « *voilà tel et tel point sur lequel on veut négocier* » ce qui nous aurait permis, du côté patronal, de nous positionner et de vous dire si on est d'accord ou pas, si on donnait suite ou pas à telle demande. Mais là, on ne sait pas trop quoi vous répondre.

Sur l'obligation d'une carte professionnelle pour les agents de sécurité, on nous a expliqué que les casinos ne respectaient pas la loi. Je n'en sais rien. Il y aurait au niveau de la préfecture une carte obligatoire pour les agents de sécurité qui peut faire doublon avec la demande ministérielle. Il y a eu des cafouillages avec les préfectures qui, au début, nous ont imposé cette carte pour l'ensemble des personnels, y compris les contrôleurs aux entrées, pour ensuite nous dire qu'elle ne concernait que les agents de sécurité purs, donc extérieurs à l'entreprise. Ils ont mis deux ans pour clarifier le point. Effectivement, cette carte prévoit que les agents de sécurité doivent avoir un CQP dans telles conditions ; l'intervenant qui a l'air de bien connaître le sujet pourrait nous expliquer les tenants et les aboutissants de cette carte. Cela nous permettrait de négocier sur des choses que tout le monde connaît, mais là, il est difficile d'entrer dans le débat sans connaître les éléments que vous souhaitez mettre. Listez-nous vos demandes, autrement, cet après-midi, on va avoir du mal à avancer sur le sujet.

Si c'est un accord sur la polyvalence, dites-nous « *on souhaiterait négocier un accord sur la polyvalence* » ce que l'on peut entendre et faire, en lien ou pas avec la sécurité des casinos. Cela n'a pas forcément un lien direct avec celle-ci, cela peut en avoir un, mais la polyvalence est un sujet plus large.

Voulez-vous négocier sur la poly-activité ? C'est prévu dans la convention collective et c'est aussi un sujet. Donc soyez plus précis.

M. SARAGAGLIA.- Vous n'arrivez pas à comprendre ce sur quoi nous voulons négocier ?! Nous l'avons écrit ! Ce matin, après notre préambule, il y a eu de nombreuses interventions de toutes les parties et des pistes ont commencé à sortir. Vous dites que vous ne comprenez pas pourquoi on parle d'un parking, mais cela fait partie de la sécurité d'un casino. Vous n'écoutez pas ! On l'a dit ce matin et on a expliqué pourquoi. Nous désirons que les salles de jeu soient sécurisées pour le personnel comme pour les clients. Alors, et M. Decoutère a même dit qu'il était d'accord, nous aurons une sécurité globale des établissements, donc une sécurité contre les braquages. Mettre 2 agents de sécurité devant une porte du casino n'empêchera pas un braquage, mais la manière de le faire avec du personnel qualifié peut être dissuasif. Le but, c'est mettre en sécurité tous les établissements et les personnels par le biais de la prévention. Il ne s'agit pas d'armer les gens, ça n'est vraiment pas le débat.

Quant au débat sur la polyvalence, merci de mélanger les choux et les carottes, mais vous en avez l'habitude, vous savez très bien le faire, c'est comme la patate chaude ! Ce que l'on aimerait négocier, c'est comment sécuriser les salles. Quelles sont nos pistes ? C'est : où doit être placé le personnel à l'intérieur des salle ? Comment ? Quelle qualification doit-il avoir ?...

M. CASTALDO.- ...où est-ce écrit ?

Mme MORIC.- Sur la première page, en bas.

M. SARAGAGLIA.- « *effectifs des services de sécurité* ». Vous voulez un dictionnaire ?!

M. CASTALDO.- Vous voulez que je signe cela ?!

M. SARAGAGLIA.- Quand vous vous réveillez, vous êtes le roi de la provocation ! On l'a expliqué ce matin, donc arrêtez ! Soyez un peu honnête !

M. CASTALDO.- Je m'y efforce, mais j'ai du mal.

M. le Président.- Le sujet de la sécurité n'annonçait pas un accord ou un projet d'accord, puisque ce point a été ajouté à l'ordre du jour et les documents remis ce matin. Ils ont été présentés comme la trame, le squelette d'un accord avec les grands principes. C'est une base de travail sur laquelle vous devez échanger, peut-être en vue de la prochaine commission. Puisque les choses ne sont pas mûres, c'est ce que je vous suggère. Quoi qu'il en soit, vous êtes tous d'accord sur le fait que c'est quelque chose de très important pour les personnels, la clientèle et l'activité de vos établissements.

M. DECOUTERE.- Pour conforter les propos de M. Castaldo, je vous propose que l'on fasse le tour des points que vous voulez soumettre à la négociation et qui sont du ressort de la CPM, afin de les mettre à l'ordre du jour d'une prochaine réunion. Alors, on reviendra avec ou sans proposition, mais on aura eu le temps de se concerter sur ces points.

Tous ne peuvent pas être mis dans un accord de ce type, car à mon avis, ils sortent du rôle et de la compétence de la CPM.

M. le Président.- Est-on en mesure de reprendre point par point ou souhaitez-vous une suspension de séance pour analyser la possibilité de présenter les points de manière très convergente ?

M. DECOUTERE.- Le listing des points pourrait être vu demain matin, car à mon avis, on a pratiquement épuisé l'ordre du jour. De plus, le représentant de l'ACIF, aujourd'hui souffrant, sera présent demain matin. Monsieur Castaldo est-il d'accord ?

M. CASTALDO.- Demain matin, mon organisation sera présente.

M. le Président.- Qu'en pensent les organisations syndicales de salariés ?

M. DEZ.- D'accord.

M. FONTAINE.- Pas de problème pour revoir ce point demain et évoqué point par point.

M. DESCORMIERS.- Nous différencions la sécurité contre les braquages de la sécurité interne des casinos. Dans le premier cas, il faudrait mettre immédiatement en place des mesures, qui ne dépendraient pas de la CPM.

Par contre, nous sommes tout à fait favorables à travailler sur ce projet demain matin, pour énumérer les problèmes rencontrés par les entreprises et y remédier de manière interne. Je ne pense pas qu'un accord puisse empêcher des braquages, mais il peut y avoir des mesures plus strictes provenant du ministère de l'intérieur.

Il est évident qu'il faut former les agents de sécurité, en prévoir plus dans les établissements, mais demain, si une équipe de braqueurs cagoulés débarque avec des kalachnikovs, je doute fortement que le fait d'avoir mis plus d'agents empêche le braquage.

M. SARAGAGLIA.- Nous sommes d'accord pour revoir cela demain.

M. JAVELLO.- On va se rapprocher de la CFTC. Il faut faire un distinguo entre les braquages et la sécurité proprement dite dans les établissements. On peut discuter sur différents points et trouver un accord, mais contre les braquages, à part les commissariats de police avec lesquels se rapprocher pour que des rondes régulières dans nos établissements soient faites, je ne vois pas comment on pourra les éviter.

M. DESCORMIERS.- Le temps passe et à la vitesse à laquelle les accords sont signés, chaque casino de la branche aura eu le temps de se faire braquer !

La première des choses à faire, c'est que le ministère de l'intérieur mette en place des mesures concrètes et efficaces. Je suis tout à fait favorable à ce que l'on discute demain sur tout ce qui touche à la sécurité interne, mais les deux aspects de la sécurité sont importants.

M. le Président.- Les deux approches sont complémentaires. Je pense à l'activité des convoyeurs de fonds, à l'époque où les préfets animaient des réunions sur leur sécurité. Le travail réalisé permettait d'avancer sur cet aspect dans les entreprises et dans la convention collective. Des décisions étaient prises département par département pour traiter au mieux les questions d'emplacements réservés, etc.

Nous reprendrons ce sujet demain matin, avec la volonté de voir point par point ce qui pourra faire l'objet d'une négociation en bonne et due forme sur la question de la sécurité.

INTEGRATION DE TOUS LES AVENANTS DE LA CCN DANS LE TEXTE CONVENTIONNEL GLOBAL AVEC PRISE EN COMPTE DE LA RECODIFICATION. FAIRE CLARIFIER L'OBJECTIF PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX : PUBLICATION INTERNE OU TEXTE COMPLET A SOUMETTRE OFFICIELLEMENT AUX REGLES DE DEPOT ET DE VALIDATION ? MODE OPERATOIRE ET DELAI

M. le Président.- Lorsque j'ai fait remonter ce point à la DGT, on m'a demandé que vous clarifiiez si vous souhaitiez aboutir à la publication interne d'un texte de la convention collective avec l'intégration des avenants ou si vous vouliez un nouveau texte complet à soumettre officiellement aux règles de dépôt et de validation.

Mme BARRUCAND.- Le souhait était d'avoir au plus vite un document regroupant l'ensemble des dispositions en vigueur depuis la signature de la convention collective de 2002, mais à usage interne. Passer par le dépôt et la validation prendra au moins un ou deux ans. Je ne pense pas que ce soit le souhait des participants de la CPM.

M. le Président.- D'accord.

Mme RICHARD.- J'ai été étonnée de la formulation de ce point, qui me semble un peu malhonnête. Si on envisage la possibilité de refaire un nouveau texte et de le soumettre aux règles de dépôt et de validation, je ne voudrais pas que cela ait pour conséquence de dater la convention collective d'après 2004. En effet, la loi Fillon du 4 mai 2004 remet en cause la hiérarchie des accords collectifs entre eux. Si on se retrouve avec une convention collective datée d'après 2004, ça n'est pas la convention collective de branche qui s'appliquera en premier, mais l'accord d'entreprise. J'ai vu le cas dans d'autres branches.

Par contre, si c'est remplacer les anciens articles par les nouveaux et avoir un document qui reprend tous les avenants, très bien.

M. le Président.- Je porte la responsabilité de cette formulation. Elle vient du fait que la DGT m'a demandé de faire préciser l'objectif. À partir du moment où Mme Barrucand indique qu'il s'agit bien d'avoir un document à usage interne plus complet, plus clair et plus lisible, intégrant les avenants, la réponse est sans ambiguïté.

Mme RICHARD.- Si c'est pour simplifier, notre organisation est d'accord, mais la convention collective qui date de 2002 restera datée de 2002.

M. le Président.- D'accord.

M. DECOUTERE.- Cela dit, vous nous avez ouvert des perspectives intéressantes !
(Sourires)

Mme RICHARD.- D'autres employeurs y ont pensé !

Mme BARRUCAND.- Qui s'en charge ?

M. le Président.- Vous. Par ailleurs, vous aviez rappelé que cette demande avait été exprimée, notamment, auprès de mon prédécesseur. Les stagiaires, notamment les deux étudiants qui ont assisté aux travaux début 2010 ont réalisé une contribution sur la

commission mixte paritaire des casinos, qui portait sur l'analyse au regard des enjeux de l'emploi etc.. Ces devoirs de stages d'étudiants en master d'économie portent sur des durées relativement courtes. Cela ne peut pas répondre à ce qui est envisagé. Cela ne peut pas passer par la DGT ou par le centre d'analyse stratégique de Paris et l'université de Paris I qui a des masters en administration et gestion de l'emploi. J'ai eu un contact avec le codirecteur de ce master, qui m'a précisé que ses étudiants ne pourraient pas intervenir dans ce cadre. Si vous voulez mener ce travail, il s'agira de recruter un stagiaire au niveau des partenaires sociaux de la branche.

Mme INGHILTERRA.- Si je comprends bien, on doit recruter quelqu'un pour faire ce travail ?

M. le Président.- Oui, ou utiliser les moyens humains dont la branche dispose.

Mme BARRUCAND.- Les « moyens humains » vont se mettre au travail, on a bien compris.

M. SARAGAGLIA.- Les moyens humains de notre organisation étant remarquables, nous proposons de nous charger de ce travail !

Mme BARRUCAND.- On relira !

M. le Président.- Dans quels délais ?

Mme RICHARD.- Septembre.

M. DECOUTERE.- J'ai noté que le ministère ne pouvait pas nous aider sur le sujet.

M. le Président.- Tout à fait.

M. DECOUTERE.- Et que la CGT s'est proposée de réécrire un certain nombre de textes.

M. SARAGAGLIA.- Non, de les collecter.

M. DECOUTERE.- On ne va pas juste collecter un recueil en mettant des textes les uns après les autres. L'idée est de réécrire un certain nombre d'articles par rapport aux avenants qui sont intervenus. Il y aura donc un travail de relecture important. Si c'est septembre, quelle validité aura ce texte ?

M. le Président.- Il sera à usage interne.

M. DECOUTERE.- Mais il faudra aller plus loin, car il n'y a pas de raison que l'on ne le valide pas sous un texte unique.

M. SARAGAGLIA.- Qu'entendez-vous par là ?

M. DECOUTERE.- Un texte sera écrit, on va le relire et, s'il est bien fait, pourquoi ne pas le faire valider et publier ! Ainsi, on n'aura plus qu'une référence.

Mme RICHARD.- Dater une convention collective d'après 2004 est une fraude à la loi.

M. DECOUTERE.- Qui vous parle de dater une convention collective ?! Je ne suis pas coutumier du détournement de la loi !

M. le Président.- Si vous êtes d'accord pour collecter les textes existants, réécrire et relire pour septembre, et si vous allez au-delà mais sans modifier la date du texte, on aura fait un grand pas.

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX : REECRITURE DU PROJET D'ACCORD INCLUANT LE PACS (CASINOS DE FRANCE)

M. le Président.- Ce point avait suscité des débats riches, parfois un peu contradictoires.

M. DECOUTERE.- On n'a pas envoyé de projet car aujourd'hui, au niveau des organisations patronales, je ne dirai pas que le sujet n'est pas important et n'est pas à traiter, mais au niveau de Casinos de France, en interne, il n'y a pas unanimité pour faire évoluer l'article 20.25.5.

On vous avait expliqué pourquoi reconnaître le PACS au sens "assimilation au mariage" nous pose un problème au niveau de l'écriture du texte et de la nature juridique du PACS. Après, le débat a eu lieu sur la notion du décès des beaux parents, qui peut être entendue et comprise d'un point de vue humain et social, mais qui reste très compliquée à gérer au niveau juridique. Je n'ai pas d'avis sur la question, parce que je pense que les entreprises avancent toutes seules à ce niveau. Certaines entreprises de la branche ont fait avancer des dispositions concernant le PACS. Faut-il ou non aller plus loin ? Je suis prêt à réécouter les avis des uns et des autres.

M. le Président.- Cela remet un peu en cause ce qui avait été envisagé. Qui demande la parole ?

M. DESCORMIERS.- Monsieur Decoutère, votre réponse nous laisse assez dubitatifs. La base de ce projet d'accord était une mise à jour de la convention collective par rapport à une notion qui, aujourd'hui, n'est plus un effet mode, mais bien un phénomène de société. Beaucoup de Français se PACSent. À la dernière CPM, vous avez mis en avant le fait qu'il s'agit avant tout d'un contrat, mais il s'agit surtout de l'organisation d'une vie commune. Il y a un côté humain.

Notre convention collective exclut totalement les bénéficiaires d'un PACS des congés exceptionnels pour organiser cette vie commune. La dernière fois, j'ai parlé d'une certaine discrimination vis-à-vis de cette population PACS.

M. DECOUTERE.- On reconnaît le lien du PACS, mais pas l'événement. Je ne pense pas que ce soit un problème de discrimination. Je ne pense pas non plus que ce soit un problème d'organiser sa vie commune si les personnes ont besoin de 5 jours de congé pour le faire. Alors, il faut aller au-delà de la réflexion, car je ne pense pas que ce soit lié à cela.

Socialement, la branche ne l'a peut-être pas prévu (comme beaucoup de branches) ; par contre, beaucoup d'entreprises évoluent de ce point de vue. Je me demande s'il ne vaut pas mieux laisser les entreprises gérer ce sujet, parce qu'au niveau des organisations patronales, nous ne sommes pas mûrs.

M. DESCORMIERS.- Dans ce cas, les entreprises vont renvoyer la patate chaude et nous dire « *si la convention collective n'a pas prévu des jours de congé exceptionnels pour les gens qui viennent de souscrire un PACS, aucune journée ne sera accordée* » !

M. DECOUTERE.- Sincèrement, je ne le pense pas, mais bon !

M. le Président.- On retrouve assez souvent cette balance entre ce qui relève de la branche et ce qui relève de l'entreprise. S'il n'y a pas d'autre expression sur le sujet, je regrette que, alors que la dernière fois vous n'étiez pas hostiles au fait de réécrire un projet d'accord, aujourd'hui, vous nous informez que vous l'êtes devenus.

M. DECOUTERE.- On n'est pas hostile, mais on n'est pas tous d'accord. C'est donc que l'on n'est pas mûr. De toute façon, il n'y a pas urgence.

M. TIRAT.- Pour FO, nous allons rappeler les propos que nous avons tenus la dernière fois. Selon nous, le PACS doit être reconnu à travers des jours d'absence supplémentaires, car soit la convention collective a d'ores et déjà été trop loin (si je reprends la position patronale), soit elle ne l'a pas été assez, mais on ne peut pas rester au milieu du gué avec un texte qui reconnaît le PACS dans certains des aspects de la vie du salarié (notamment au niveau de la mutuelle, de la complémentaire, etc.) et qui l'exclut dans d'autres. Soit on le prend dans sa globalité, on doit en tirer les conséquences et donc étendre ce bénéfice, notamment, aux jours d'absence exceptionnels. Cela nous paraît d'une logique implacable.

Quant à l'argument consistant à dire « *nous préférons laisser aux entreprises le choix des options qu'elles mettront en place* » nous l'avons un peu trop entendu aujourd'hui. On nous le renvoie systématiquement, « *on verra les minima dans les entreprises. La sécurité, les entreprises s'en occupent* » ! Si l'on doit nous claquer au nez ce genre d'arguments de manière sempiternelle, on se demande presque ce que l'on fait ici.

Nous sommes là pour créer un socle décent au niveau des salariés de la branche. A ce titre, nous avons tout intérêt à ne pas avoir de tabou au niveau des négociations.

M. le Président.- C'est vrai que l'on avance à pas comptés !

M. DEZ.- J'ai plutôt l'impression que l'on recule à la vitesse grand V ! Il y avait un ordre du jour, on se bloque 2 jours pour travailler sur la convention collective, sur des accords et autres, et sur chaque point que l'on soulève, la réponse est « *on n'a pas travaillé* » ou « *on n'est pas décidé à en discuter* » ou « *comme on n'est pas d'accord entre nous on ne peut pas l'aborder* ». Mais vous pouvez discuter organisation patronale par organisation patronale ! Nous sommes 5 Organisations syndicales salariales autour de la table, nous ne sommes pas toujours d'accord, cela n'empêche pas celle qui n'est pas d'accord de s'exprimer et d'essayer de faire entendre son opinion au sein de la CPM. Casinos de France et Casinos Modernes n'êtes peut-être pas d'accord, mais n'empêchez pas les autres personnes d'avancer !

M. DECOUTERE.- Ça n'est pas ce que j'ai dit. J'ai dit que l'on n'était pas d'accord au sein de Casinos de France. Si nos adhérents ne sont pas tous d'accord, on n'a pas de proposition à faire. Je n'ai pas parlé au nom de Casinos Modernes et au nom de l'ACIF.

M. CASTALDO.- S'agissant du PACS, M. Tirat a dit à juste titre qu'il ne fallait pas rester au milieu du « *gay* » et la CGT a ajouté que l'on faisait des pas en arrière (... !)

La dernière fois, nous avons dit que nous ne sommes pas favorables à l'octroi de jours de congé particuliers s'agissant des pacés. J'ai souligné que, globalement, le PACS donne rarement lieu à des fêtes de famille, comme le mariage l'occasionne. Si les mœurs

devaient évoluer à ce point que, quand on se PACS, on s'aperçoit qu'il y a vraiment une fête qui le justifie, très bien, mais aujourd'hui, cela me semble être peu le cas.

Une fois que j'ai dit cela, j'ouvre une porte. Charge aux organisations syndicales de produire des statistiques ou autres sur le phénomène du PACS et ce qu'il génère en termes d'événements, etc. Maintenant, le salon du mariage s'intitule « et du PACS » car les organisateurs essaient de trouver un débouché économique. Mais aujourd'hui, je ne pense pas que cela débouche sur des événements familiaux et autres. Je ne vois donc pas pourquoi on donnerait des jours supplémentaires pour le PACS. C'est une position syndicale de ma part, elle est assez tranchée, je ne ferme pas la porte à des discussions sur le sujet, mais je vous explique pourquoi on ne souhaite pas donner de jours supplémentaires de repos pour le PACS.

Enfin, le fait que la proposition vienne de la CFTC (sigle qui comprend le C) m'étonne un peu !

M. le Président.- Peut-être faudrait-il modérer vos propos. Je donne la parole à M. Descormiers.

M. DESCORMIERS.- Je ne pense pas qu'il faille restreindre les 5 jours de congé que l'on accorde pour le mariage à ce seul événement. Il y a des deuxièmes, des troisièmes mariages qui ne sont pas fêtés avec autant d'ampleur que les premiers et pour lesquels on accorde quand même des congés exceptionnels. On peut imaginer que ces jours soient pris tout simplement pour organiser la vie de couple, dans le cadre d'un deuxième ou troisième mariage.

Concernant votre deuxième remarque, je rappelle que le « C » de CFTC veut dire chrétien, car la création du syndicat s'est basée sur la morale chrétienne, le respect, la dignité humaine. Il n'y a aucun rapport avec aucune religion. Je ne comprends donc pas du tout vos propos, à moins que ce soit de l'humour et que cela m'a échappé !

En aucun cas nous pouvons parler de religion ou quoi que ce soit dans une négociation ou pour défendre l'intérêt des salariés. Au contraire, nous avons des adhérents de toutes religions et connotations et nous reconnaissons le PACS. L'objectif est de faire faire des avancées.

M. DEZ.- Je pense que les propos de Casinos de France et de Casinos Modernes sont un peu restrictifs s'il ne s'agit que de répondre positivement ou négativement à la demande d'octroyer 2 ou 3 jours pour aller faire la fête car on s'est pacsé. Reconnaître le PACS, c'est aussi reconnaître une vie de couple et, par exemple, le décès qui peut survenir dans la famille du conjoint avec lequel on est pacsé.

Je ne pense pas que nos collègues de la CFTC, qui sont à l'origine de cette demande, pensaient uniquement obtenir des jours pour aller faire la fête

M. DESCORMIERS.- Ça n'était pas du tout l'objectif. En effet je ne pense pas que les jours de congé exceptionnels soient uniquement le fait d'un événement, mais le principe de l'organisation d'une vie commune.

M. le Président.- Il me semblait que, la dernière fois, ce qui pouvait gêner un certain nombre d'adhérents de la partie patronale, c'était qu'un PACS en tant que contrat puisse se répéter de manière beaucoup plus importante que le mariage qui relève du Code

civil. Effectivement, en jours, cela a un coût. Est-ce le risque de la réitération du contrat qui fait que cela bloque ?

M. DECOUTERE.- Non. La discussion a eu lieu sur le contrat en lui-même. Certains adhérents de Casinos de France disent qu'aujourd'hui, il n'y a pas de raison que l'on favorise un contrat. Certes, je ne me rends pas compte du nombre de PACS dans notre branche, mais on n'en est pas à ce stade, sachant que certains établissements n'ont pas attendu la branche pour évoluer sur le sujet. Je pense que c'est plus un problème de philosophie que de coût.

M. le Président.- D'autres remarques ?

M. DESCORMIERS.- Si on reprend l'article 25.4, votre position est paradoxale.

MUTUELLE DE BRANCHE : MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE SURVEILLANCE ET REGLEMENT INTERIEUR (CGT ET CASINOS DE FRANCE)

M. DECOUTERE.- On a fait parvenir par mèl, à l'ensemble des membres de la CPM le projet de règlement intérieur concernant la commission paritaire de surveillance de la mutuelle. Ce document a été rédigé par le cabinet Colona.

Avez-vous des remarques ?

M. DEZ.- On a bien remarqué qu'il avait été rédigé par le gestionnaire de la prévoyance, le cabinet Colona !

☞ Article 1 : membres de la commission paritaire de surveillance

1.1. Composition de la commissaire paritaire de surveillance

Les discussions qui ont eu lieu lors de la dernière CPM et depuis ce matin m'incitent encore plus à vouloir un éclaircissement. Vous mettez « *un collègue salarié composé d'un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales salariales signataires* », ce qui fera 5 voix, mais de votre côté « *un collègue employeur* » : comment seront distribuées les voix au sein des différentes organisations patronales et quel sera le poids de chacune d'elles dans la discussion ?

M. DECOUTERE.- Il n'existe pas de loi sur la représentativité patronale. Dans la mesure où l'on se mettra d'accord entre nous, il n'y a pas besoin de préciser.

M. DEZ.- Alors, la CPS ne servira strictement à rien, car si on a parmi nous un certain nombre d'adhérents d'une organisation qui ne sont pas d'accord, cela n'avancera pas. Depuis un moment, autour de la table, l'enseigne Joa est absente. Ses adhérents sont assez réticents quant à la mise en place de cette prévoyance dans leur groupe. À partir du moment où on ne saura pas clairement comment se répartiront les votes entre les

trois organisations patronales, on ne pourra pas avancer sur une commission paritaire de surveillance.

Et puis, tout laisser entre les mains du cabinet Colona ne me convient pas. Je ne suis pas pour mettre tous les oeufs dans le même panier.

M. DECOUTERE.- Je vais répéter ce que j'ai dit tout à l'heure, car vous faites l'amalgame entre Casinos de France et ses adhérents. Quand je prends la parole au nom de Casinos de France, je la prends au nom de tous les adhérents. Quand je ne prends pas la parole, c'est que les adhérents ne se sont pas mis d'accord.

Par ailleurs, les représentants qui siègeront à la commission paritaire de surveillance parleront au nom du syndicat. Je ne vois pas où est le problème. Casinos de France n'est ni Joa, ni le groupe Barrière, ni le groupe Tranchant ; c'est un ensemble d'adhérents qui discutent avant de venir en réunion. D'où le fait que l'on ne soit pas d'accord et que l'on ne prenne pas position sur certains sujets.

Enfin, vous avez remis en cause le cabinet gestionnaire. Ce débat ne doit pas se faire au moment où on parle de la commission paritaire de surveillance. Il fallait le faire il y a deux ans, quand on a...

M. DEZ.- ...je ne remets pas en cause M. Colona, que je connais à travers la branche HCR, dont il est aussi le gestionnaire. Je dis simplement que vous n'aviez pas besoin de nous préciser qui avait écrit ce document. Sur le contenu, il y a des choses sur lesquelles on ne peut pas être d'accord.

M. DECOUTERE.- Vous dites ne pas vouloir mettre les œufs dans le même panier. Qu'entendez-vous par là ?

M. DEZ.- Où est la souveraineté de la commission paritaire de surveillance dans ce document ? Nulle part.

M. CASTALDO.- La souveraineté ne se partage pas. C'est la définition même de la souveraineté.

M. DEZ.- Monsieur Castaldo, Casinos Modernes pourrait peut-être arrêter de provoquer les organisations syndicales salariales comme il le fait depuis la dernière CPM et encore ce matin. Au bout d'un moment, il va falloir que cela se calme. La provocation c'est bien joli, on n'est plus à une certaine époque où les mots d'esprit faisaient rire tout le monde et la petite cour qui était autour...

M. CASTALDO.- ...mettez vos œufs dans le même panier...

M. DEZ.- ...Monsieur Castaldo, pour l'instant, c'est moi qui ai la parole...

M. CASTALDO.- ...Vous la monopolisez.

M. DEZ.- Au moins, mon organisation syndicale et les autres organisations syndicales apportons des choses. Nous ne sommes pas comme vous, à lire le journal et à regarder votre mobile en permanence. Continuez à me chercher, Monsieur Castaldo, et cela va être la foire, car ce n'est vraiment pas le jour !

M. le Président.- Abordons le point suivant.

M. DEZ.- Ah non ! Je n'ai pas eu de réponse !

M. DECOUTERE.- Je n'ai pas compris la question.

M. DEZ.- Comment seront réparties les voix ! Du côté des organisations syndicales salariales, il y aura 5 voix, une par organisation signataire ayant participé à l'élaboration de l'accord de régime de prévoyance. De votre côté, comment cela va-t-il se passer ?

M. DECOUTERE.- Je vous ai dit que vous n'aurez pas la réponse.

M. DEZ.- Dans ce cas, ça n'est pas la peine de continuer.

M. le Président.- La réponse était moins brutale tout à l'heure, puisque vous avez rappelé le fait que, lorsque vous vous exprimez pour Casinos de France, etc., vous le faisiez pour l'ensemble.

Mme KARPELES.- Pour apporter une réponse en des termes plus juridiques, la question de la représentativité de la partie patronale n'a pas à être indiquée dans un accord. La façon dont notre délégation sera constituée sera vu entre délégations patronales. Nous répartirons les votes comme bon nous semble. Nous avons nos propres clés de lecture, elles n'ont pas à figurer dans un accord.

M. le Président.- Je l'avais compris, mais cette réponse ne satisfait pas la CFDT. Néanmoins, c'est votre réponse. Je propose que vous avanciez sur le texte.

M. DEZ.- Dans le paragraphe en dessous, l'organisme assureur dit qu'il assistera à la totalité des réunions. Je suis désolé, mais il n'y a pas lieu qu'il le fasse. Il assistera pour les parties qui concernent sa gestion, mais pas aux discussions que l'on pourra avoir, par exemple sur les avancées que l'on demandera sur le fonds social.

Dans la branche HCR, quand il y a des discussions sur ce que souhaitent les partenaires sociaux en matière de gestion de cette prévoyance, elles se font en dehors de la présence des assureurs et du gestionnaire. Ensuite, on les fait revenir en séance pour leur faire part de notre souhait.

M. DECOUTERE.- On peut préciser que l'on peut demander à M. Colona de sortir de la réunion pour une partie des débats. Cela ne pose pas de problème.

M. le Président.- Vous le préciserez.

M. SARAGAGLIA.- A la place de « *représentants élus* » on voudrait mettre « *représentants désignés* »

Mme BARRUCAND.- En effet.

1.3 Nomination du président, du vice-président et du secrétaire de la CPS

M. DEZ.- Même question, comment se répartissent les voix ? À chaque vote, la question va se poser.

M. le Président.- À chaque fois que vous signalerez ce point, Casinos de France apportera la même réponse, puisque c'est une réponse de principe.

Mme KARPELES.- Non, je ne sais pas. Il y a peut-être des cas pour lesquels on a des précisions à apporter. Pour le coup, là, c'est la même réponse. On nommera des membres représentatifs des 3 organisations syndicales patronales. Il y aura une représentation de l'ACIF, de Casinos de France et de Casinos Modernes ; on répartira les sièges entre nous. Cela nous regarde. Et pour les votes, chaque personne qui votera engagera une voix.

M. DEZ.- On a fait un pas ! On a bougé ! Quand on souhaitait que quelque chose soit écrit au niveau de l'accord sur ce sujet, on ne demandait pas de nous dire que Casinos de France aura tant de voix et Casinos Modernes tant de voix. Simplement, si de notre côté il y a 5 voix, qu'il y ait également 5 voix du côté des organisations patronales.

Mme KARPELES.- Oui.

M. DEZ.- Et lors de la mise en place de la première CPAS, en fonction du nombre de représentants de chaque organisation patronale, on saura le nombre de voix qu'a chaque organisation patronale. Ce sera chacun une voix et 5 siégeants, 5 voix.

Mme KARPELES.- Sachant que, comme nous ne sommes pas une organisation syndicale de salariés, aucune consigne de vote n'est donnée. On peut imaginer qu'à l'intérieur d'une délégation, les gens ne votent pas de la même façon.

M. SARAGAGLIA.- Combien le collège patronal aura-t-il de voix ?

Mme KARPELES.- 5. On a dit qu'il y aurait parité.

M. SARAGAGLIA.- Non, c'est hors de question ! Si vous êtes 3 organisations patronales, vous avez 3 voix.

M. DECOUTERE.- C'est la même chose que pour la commission nationale d'interprétation. Comment voulez-vous que l'on départage si c'est 3 voix d'un côté et 5 de l'autre ?!

Mme RICHARD.- J'avais cru comprendre que chaque collège disposait d'une voix. C'est ce que je comprends de l'article 2.3. Ce n'est pas le nombre de personnes qui compose telle ou telle délégation qui fait le nombre de voix. C'est « *les décisions de la commission sont prises par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cette occasion d'une voix* »

M. DEZ.- À chaque demande de vote, on revient au même sujet, c'est le nombre de voix de chacun et qui pèse quoi. Si c'est 1/1, il n'y aura jamais de vote.

M. le Président.- Vous avez préparé ce document avec le cabinet Colona. Il est clair ?

M. DECOUTERE.- Si vous voulez plus de précisions, on peut faire un renvoi à l'article 2.3, mais c'est clair. Cela ne me pose pas de problème d'interprétation particulière.

M. SARAGAGLIA.- Donc, vous renvoyez le nombre de voix à l'article 2.3. Il y a 1 voix et 1 voix...

M. DECOUTERE.- ...non, il y a 5 et 5.

Mme KARPELES.- L'article 2.3 dit « *...ne peut valablement délibérer que si plus du tiers, au moins, des membres titulaires sont présentés ou représentés. Les décisions sont*

prises à la majorité simple des membres présents ou représentés » On a bien 1 voix par membre.

M. SARAGAGLIA.- Alors, lisez le premier alinéa du 2.3 !

(M. SARAGAGLIA et Mme KARPELES comparent leurs documents, qui s'avèrent être de version différente.)

(La séance est suspendue pour photocopier la bonne version à tous les participants)

M. DECOUTERE.- Le texte sur lequel nous avons commencé à travailler était bien la bonne version.

1.5 Remplacement d'un membre de la CPS

M. DEZ.- Au lieu de « *il sera procédé à une élection au sein de son collègue* » il faudrait mettre « *il sera procédé à un mandatement au sein de son collègue* »

M. DECOUTERE.- Oui, ou à une désignation.

M. DEZ.- Non.

M. TIRAT.- N'est-ce pas plutôt la notion de nomination syndicale, indépendamment de l'aspect salarial ou patronal ? A partir du moment où un membre désigné cesse son mandat, c'est à l'organisation syndicale dont il est issu de pourvoir à son remplacement.

M. DEZ.- Et non pas à son collègue.

M. DECOUTERE.- « *il sera procédé à une nomination au sein de son organisation* »

1.6 Représentation des membres de la CPS

M. TIRAT.- Ne serait-il pas possible d'être plus explicite sur les modalités de mise en place ? « *...en remettant au président de la commission paritaire mixte de surveillance un pouvoir particulier..* » si on le lui remet, c'est donc au cours d'une réunion. Cela ne peut-il pas être formulé autrement afin, dans un délai préfixé d'un commun accord, par exemple une semaine ou 15 jours avant la réunion, de pouvoir notifier son mandat ?

M. DECOUTERE.- Pourquoi voulez-vous mettre un délai ?

M. TIRAT.- Même sans délai.

M. DEZ.- Au niveau des HCR, quand on ne peut pas être là, on remet par mèl ou courrier le mandat au président ou au vice-président.

Mme BARRUCAND.- "*Remet*" implique que cela puisse se faire par différentes voies.

M. DECOUTERE.- On peut ajouter « ...en remettant par tout moyen au président... »

☞ **Article 2 : Fonctionnement de la Commission paritaire de surveillance**

M. DEZ.- A aucun moment, dans cette partie relative au fonctionnement, n'est mis la possibilité d'une formation pour les membres de la CPS. Or, gérer une telle commission n'est pas à la portée de tout le monde. Sachant que cette formation ne sera pas donnée par l'assureur et le gestionnaire mais par...

M. DECOUTERE.- ...une organisation syndicale !

M. DEZ.- Dans les HCR, pour la formation des nouveaux membres, on utilise un cabinet qui nous sert également pour certaines expertises. Il est de qualité et il est tout à fait neutre vis-à-vis du gestionnaire et de l'assureur.

M. DECOUTERE.- Qui paye ?

M. DEZ.- C'est pris sur le droit de tirage du régime.

2.1 Réunions – convocations

M. DEZ.- On trouve que se réunir « au moins 2 fois par an » n'est pas suffisant, surtout si on inclut la séance d'examen des comptes de résultat. Cela laisse peu de temps pour discuter. Si on commence à discuter du fonds social et de l'évolution du régime de prévoyance, il faudra attendre un an pour reprendre les discussions. Nous proposons au minimum trois réunions, dont une dédiée uniquement au compte de résultat.

(Accord de la CFE-CGC, de la CGT, de la CFTC et de FO.)

M. DECOUTERE.- Pas moi. On prévoit deux réunions par an en fonction des sujets, et on peut en faire autant que l'on veut avec un minimum de préavis de 10 jours. Mais je ne vois pas pourquoi on passerait à 4 réunions par an si on n'a rien à dire.

M. DEZ.- Deux plus une, soit trois au total.

M. TIRAT.- L'idée de la CFDT était de dissocier ces 2 réunions, de les garder pour le fonctionnement ordinaire de la commission, et d'adjoindre une séance spécifique à la présentation des comptes annuels.

M. DEZ.- Il y aurait une réunion consacrée au compte de résultat, une réunion sur le premier semestre et une réunion sur le deuxième. D'expérience, ce sera vraiment exceptionnel que l'on n'ait rien à se dire lors d'une commission paritaire de surveillance d'une prévoyance et d'une mutuelle frais de santé. On fera même peut-être appel à des réunions exceptionnelles.

M. DECOUTERE.- Au moins 3 fois par an.

M. DEZ.- Même chose pour les réunions sur le fonds d'action sociale.

M. le Président.- Vous validez les 3 réunions ?

M. DECOUTERE.- Oui.

M. DECOUTERE.- Dans le paragraphe 2.1, vous vouliez ajouter un paragraphe sur la formation. Comment le rédige-t-on ?

M. DEZ.- Il faut qu'à chaque changement, les nouveaux membres puissent avoir accès à une formation.

M. SARAGAGLIA.- Lors des commissions paritaires de surveillance, si les membres ne sont pas formés un minimum, c'est le chaos. Il faut que chaque organisation syndicale autour de la table en prenne conscience. Ça n'est pas une réunion au cours de laquelle on va regarder les oiseaux. Il est impossible que l'on n'ait rien à dire.

M. DEZ.- Il faut que l'on soit formé tous ensemble sur un même tronc commun pour pouvoir parler des mêmes choses.

M. DECOUTERE.- Qu'est-ce que le droit de tirage ?

M. DEZ.- Un pourcentage des cotisations perçues par le gestionnaire pour le fonctionnement de la CPS. Cela fait partie des choses que l'on peut prendre sur ce fonds, comme le mandatement d'un expert externe si on souhaite faire une expertise des comptes ou faire évoluer le système.

M. DECOUTERE.- « *Tous les membres peuvent bénéficier à leur demande d'une formation spécifique prévoyance santé, financée par le budget de fonctionnement de la présente commission* ».

M. DEZ.- Toujours dans ce paragraphe, il est écrit « *une réunion, au moins, est par ailleurs dédiée au fonds d'actions sociales...* » A HCR prévoyance, pour éviter de multiplier les déplacements des personnes, on fait cette réunion le matin, avant la réunion de la commission paritaire de surveillance. Cela nous permet d'avoir 3 réunions du fonds social dans l'année et de ne pas faire traîner les dossiers des salariés.

M. DECOUTERE.- « *A chaque réunion, une partie de l'ordre du jour sera consacrée au fonds d'actions sociales des régimes conventionnels. Cela aura pour objet de répondre, le cas échéant, aux situations personnelles difficiles...* » etc.

M. DEZ.- Où arriveront les dossiers de demande de fonds social ? HCR prévoyance a les moyens d'avoir un GIE qui s'en occupe, avec une adresse et des locaux. Mais dans la branche Casinos, qui est petite, à aucun moment dans l'accord il n'est indiqué où se fera la réception et quelle sera l'adresse légale de la CPS.

On part sur une alternance président/vice-président tous les quatre ans. Hier, en préparatoire, on a examiné tous les scénarii possibles. Si c'est l'organisation patronale qui prend en charge quand elle est présidente, cela implique un changement d'adresse tous les quatre ans. C'est compliqué. On n'a pas spécialement de proposition à faire, mais avant de finaliser, il faut que l'on sache où sera hébergée la commission.

Pour les lieux des réunions, c'est plus facile, car on est moins nombreux que pour la CPM, mais il faut aussi connaître l'endroit où l'on rangera les dossiers.

M. le Président.- La question de l'hébergement sera tranchée sous quel délai ?

M. DECOUTERE.- Pour moi, le plus simple, c'est chez le gestionnaire. Cela pose-t-il un problème ?

M. DEZ.- Un peu.

M. SARAGAGLIA.- Dans un syndicat patronal, c'est compliqué et dans un syndicat salarial, c'est impossible. Il faut que ce soit chez le gestionnaire ou chez l'assureur.

M. DEZ.- Ce qui me gêne, c'est que lorsque cette convention d'assurance sera rediscutée en 2012, on aura aussi la liberté de changer de gestionnaire et d'assureur. Si on se domicilie chez lui, va cela va être compliqué.

(Cette question est reportée à demain.)

2.2. Attributions

M. DEZ.- Il faut que la CPS ait la possibilité de mandater des experts.

Mme BARRUCAND.- Même si tous ses membres sont formés ?!

M. DEZ.- Même. Nous ne sommes pas des experts. Admettons que l'on souhaite faire évoluer notre régime de prévoyance et, par exemple, connaître la conséquence financière de l'augmentation d'une prise en charge. A qui va-t-on la demander ? Au gestionnaire ? Systématiquement, il va nous montrer quelque chose de négatif, car cela va ronger sur sa part. Il faut pouvoir demander à un expert du domaine de l'assurance qui soit tout à fait neutre. De toute façon, on ne va pas en utiliser 10 par an.

M. DECOUTERE.- Ça n'est pas la quantité, c'est le problème du financement. On sait combien coûte un expert. On a mis en place un système de frais de santé au sein de la branche pour faire évoluer celle-ci. Il a déjà fait couler suffisamment d'encre. Si on commence à ajouter des contraintes de fonctionnement de la commission paritaire, cela va bloquer le système.

Dans nos métiers et de par les fonctions que vous avez dans les entreprises, la prévoyance et la mutuelle sont des sujets que l'on connaît. Si on doit faire appel à un expert, on peut très bien faire appel à un assureur ou à un gestionnaire qui n'est pas le nôtre et qui viendra nous expliquer si c'est une bonne idée ou non, et sans que cela nous coûte quelque chose. Mais une expertise va poser la question de son financement et créer des problèmes chez les patrons.

M. SARAGAGLIA.- Mais on reste dans le budget de la CPS. La commission est totalement autonome.

M. DECOUTERE.- Et quel est le budget ?

Mme BARRUCAND.- 1 % du fonds social.

M. SARAGAGLIA.- Mais pas pour le budget de fonctionnement.

M. DECOUTERE.- Le seul intérêt d'un système de mutuelle de branche, c'est qu'il apporte quelque chose de plus à ses adhérents. Dans le cas contraire, il est dénoncé dans les 15 jours qui suivent.

M. DEZ.- En quoi cela va-t-il apporter quelque chose de moins de se dire que la CPS a la possibilité de se faire accompagner par quelqu'un ?

M. DECOUTERE.- On n'est pas obligé de le prévoir. On le mettra en délibération au moment opportun.

M. DEZ.- C'est là qu'arrivera le blocage.

M. SARAGAGLIA.- Vous ne paierez pas !

Mme BARRUCAND.- Si le cas se présente, cela peut faire l'objet d'une décision des membres de la commission.

M. SARAGAGLIA.- Si les membres de la commission le décident, qu'est-ce que cela coûte de l'indiquer ? Peut-être qu'on le fera, peut-être qu'on ne le fera pas mais au moins, ce sera prévu.

M. DECOUTERE.- Que l'on mette la possibilité de nommer un expert, oui, mais pas qu'on le prévoie systématiquement.

M. DEZ.- Le mandatement d'un expert par la CPS sera mis au vote de l'ensemble de la CPS. Dans les HCR, cela nous est arrivé de décider de prendre un expert d'avoir des devis totalement farfelus pour, au bout d'un moment, renoncer à se faire accompagner et décider de faire autrement. Les personnes qui siégeront sont assez raisonnables pour ne pas vouloir la mort de cette prévoyance, bien au contraire. Si on fait un certain nombre de choses, c'est pour qu'elle continue de vivre pleinement et même de grandir.

M. le Président.- Au regard de l'horaire et du point à l'ordre du jour qui est le règlement intérieur, soit vous êtes capables de terminer la lecture du texte et des points à ajouter dans les 15 minutes qui viennent, soit vous venez demain matin avec les points que vous souhaitez voir ajoutés et on termine.

M. DECOUTERE.- On ne pourra pas en 15 minutes lire les 8 pages qu'il reste.

M. le Président.- On devait traiter des points qui posent problème. Là, la conversation se perd un peu. Je ne suis pas sûr que l'on gagne en cohérence et en assurance sur le texte.

M. DECOUTERE.- La question soulevée par la CFDT est importante. Elle doit être tranchée.

M. le Président.- Avant, on a passé 10 minutes à discuter de l'hébergement, et on est arrivé à rien. Il faut parvenir à quelque chose, autrement, on arrête.

M. DECOUTERE.- Pourquoi dites-vous que l'on est arrivé à rien ? On n'a pas trouvé d'adresse, mais on a dit qu'il y aurait hébergement.

M. le Président.- On n'est pas là pour discuter et arriver à rien. Donc soit on arrive à quelque chose, soit on arrête.

M. DECOUTERE.- Dans ce cas, on arrête ! Pas de problème ! Si cela n'intéresse personne, je n'ai aucun souci pour quitter la séance sur le sujet.

Je suis très étonné, Monsieur le président, que ce soit vous qui fassiez cette remarque. Dans cette commission, on a suffisamment prouvé que l'on savait discuté et signé des textes. Aujourd'hui, les questions posées sont importantes et ça n'est pas parce que l'on n'a pas trouvé une adresse que l'on peut dire que l'on n'avance pas. Je ne suis pas d'accord avec ce fonctionnement ! Je vais donc voir si je reviens demain.

M. le Président.- Vous faites comme vous voulez !

M. DECOUTERE.- Bien sûr !

M. le Président.- Je vous signale que les débats se perdaient et que je souhaitais que l'on puisse fixer un terme pour arriver à l'examen des points qui pouvaient poser problème.

M. DECOUTERE.- L'objectif est d'avoir un règlement intérieur qui tienne la route. S'il faut du temps pour cela, on en prendra, mais on ne va pas me mettre la pression pour terminer en un quart d'heure.

M. le Président.- Je ne l'ai pas mise sur vous, Monsieur Decoutère.

M. DECOUTERE.- Je la prends pour moi.

M. le Président.- Très bien. On arrête là.

M. DECOUTERE.- C'est ma volonté, mais vous pouvez continuer.

M. le Président.- La séance est levée. On reprendra, peut-être, demain matin.

(La séance est suspendue à 17 heures 30)

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

vendredi 1^{er} avril 2011

(La séance reprend à 9 heures 45.)

M. le Président.- Y a-t-il des demandes de prise de parole préalables avant la reprise de nos travaux ?

M. DECOUTERE.- Je vais lire la phrase que j'ai mise sur le fait que l'organisme assurance et l'organisme gestionnaire pouvaient ou non assister aux réunions. J'ai modifié l'article 1.1 « *L'organisme assureur et l'organisme gestionnaire désignés et toutes les parties prenantes... peuvent assister avec l'autorisation du président de la commission aux réunions de la commission paritaire de surveillance* » Cela convient-il à tout le monde ?

M. SARAGAGLIA.- Non. Ça n'est pas qu'avec l'accord du président, c'est aussi avec l'accord de la CPS.

M. DECOUTERE.- Pas de problème.

M. SARAGAGLIA.- Concernant le point 2.2 « attribution », au deuxième alinéa, quand on parle de « *traiter les litiges d'ordre administratif* » c'est uniquement les adhésions pures, par exemple les litiges administratifs sur les formulaires non renvoyés ?

M. DECOUTERE.- Il ne faut pas être trop précis, autrement, il va falloir tout lister et cela va devenir compliqué. Je suis d'avis de laisser en état.

M. SARAGAGLIA.- Je demande juste ce que cela signifie.

M. le Président.- Êtes-vous en mesure de répondre ?

M. DECOUTERE.- Non.

M. SARAGAGLIA.- Cela concerne-t-il la volonté ou non d'entreprises à adhérer ou sont-ce uniquement les problèmes d'ordre administratif, tels que les bulletins non arrivés, un problème de réception, etc. ?

M. DECOUTERE.- Pour moi, ce ne sont pas l'adhésion des groupes ou des sociétés de prévoyance, mais uniquement les demandes individuelles. Mais pour éviter toute confusion, on peut ajouter "*individuelles*".

M. SARAGAGLIA.- D'accord, on l'ajoute.

Mme MEKERRI.- Concernant le mandatement des experts, qu'en est-il ?

M. DECOUTERE.- Si on charge trop le rôle de la commission et que l'on s'oriente vers des coûts supplémentaires, même s'ils sont pris en charge par l'assureur ou le gestionnaire, ces coûts seront imputés sur nos comptes de résultat. À partir du moment où

on met un certain nombre de sommes sur les comptes de résultats, on va mettre en péril l'équilibre du régime.

Il n'est donc pas nécessaire de le préciser dans la mesure où, le jour où elle en aura besoin, la commission peut mettre au vote le sujet à l'ordre du jour d'une réunion.

Mme MEKERRI.- Alors, il faut le stipuler à l'article 2.2.

M. DECOUTERE.- Ou plutôt dans le 2.1 « fonctionnement de la commission paritaire. Réunions, convocations ».

On mettrait « *en cas de besoin, la CPS se réserve le droit de faire intervenir un expert indépendant après un vote à la majorité des membres présents* ».

(Accord unanime).

M. HECQUIET.- Et concernant la domiciliation ?

M. DECOUTERE.- On n'a pas tranché, car Benjamin Castaldo n'est pas là. La CGT avait également fait remarquer qu'il serait compliqué de domicilier dans un syndicat patronal ou salarial. Je pense que le plus simple est la domiciliation chez le gestionnaire, mais il faut qu'on le lui demande. Ou alors, il faut avoir une autre idée. On va se renseigner et on le complétera par la suite.

M. DEZ.- Depuis hier, j'ai consulté mes camarades de la Fédération qui ont des branches équivalentes en nombre de salariés à la nôtre (la coiffure, la photographie). Ils se font héberger par l'assureur. Pour vous, ce serait le groupe Mornaix ; charge à lui de ventiler. Il servirait uniquement de boîtes aux lettres et renverrait les courriers au président ou au vice-président.

M. DECOUTERE.- Cela convient à Casinos de France, Casinos Modernes et l'ACIF.

(Accord unanime des organisations syndicales de salariés).

M. SARAGAGLIA.- De plus, le groupe Mornaix dispose de grandes salles de réunion. On pourrait peut-être en profiter !

M. DECOUTERE.- Je mets « *la commission est domiciliée chez l'assureur* » sans préciser l'adresse. Ainsi, si on change d'assureur, on ne sera pas obligé de modifier le règlement.

Article 3 : Périmètre du fonds d'actions sociales

M. DEZ.- page 6, « *participer aux frais de prévention des risques professionnels* » il y a une parenthèse avec des points de suspension. Ne serait-il pas mieux de supprimer la parenthèse et de mettre une annexe avec la liste des risques ?

M. DECOUTERE.- Je préférerais être moins précis que trop. Les risques professionnels peuvent évoluer ; mettre une liste exhaustive paraît dangereux. En plus, je ne pense pas qu'aujourd'hui, on soit en mesure de tous les évaluer. Le travail de la CPNST n'est pas terminé, mais on peut enlever les TMS et les addictions comportementales. C'était deux exemples, mais il ne faudrait pas que cela se limite à eux. On retire la parenthèse ?

Mme RICHARD.- Je ne voudrais pas qu'il y ait une confusion avec ce qui est à la charge de l'employeur au titre de l'obligation générale de sécurité. Là, il s'agit de faire face à des situations particulières. Or, les troubles musculosquelettiques sont la conséquence d'une

organisation du travail particulière. Je ne vois donc pas en quoi on fait face à une aide particulière.

Ce que l'on ne trouve pas et qui pourrait entrer dans le champ de ce fonds, ce sont des aides ponctuelles pour des salariés placés dans une situation particulière de vulnérabilité à un moment de leur vie, sans lien avec la maladie ou le décès, donc les salariés qui ont besoin d'un coup de pouce.

M. DECOUTERE.- En d'autres termes, vous dites que la prévision des risques professionnels est à la charge des employeurs et non à celle des fonds d'action sociaux. C'est bien cela ?

Mme RICHARD.- J'ai l'impression que le problème est posé de manière collective. Je ne sais pas très bien quels types de demandes pourraient être faites par le salarié auprès du fonds d'action sociale qui entreraient dans ce champ ?

M. DECOUTERE.- Spontanément, effectivement, je dirais que les risques professionnels concernent l'employeur. Dans quelle mesure le fonds d'action sociale peut-il être amené à prendre en charge un certain nombre de mesures ? Quoi qu'il en soit, au niveau des TMS, je pense que les coûts sont imputés à 100 % sur l'employeur. Normalement, il ne devrait donc pas y avoir de cas.

Je ne sais pas si, dans d'autres branches professionnelles, il y a des cas présentés qui tournent autour des risques professionnels. Je n'ai pas d'avis.

M. DEZ.- Je n'ai pas souvenir.

Mme RICHARD.- Je ne pense pas que l'on soit dans le ponctuel quand il s'agit des risques professionnels alors que le but du fonds social est bien d'intervenir ponctuellement et de manière spécifique au problème d'un salarié qui ne se pose pas forcément à un autre salarié. J'ai l'impression que cela entre en contradiction avec ce que l'on veut faire.

Dans « *aider financièrement l'assuré ou ses ayants droit en cas de décès* » on peut ajouter « *maladie* » ; on peut avoir une baisse de rémunération importante liée à une longue maladie du conjoint et avoir besoin d'une aide ponctuelle.

Et puis, en dehors des maladies ou décès, en cas de divorce, en cas de situation de précarité, etc., l'aide du fonds d'action sociale peut intervenir ponctuellement.

M. DECOUTERE.- En effet, le risque professionnel a une connotation métier. Or, dans mon esprit en tout cas, le fonds d'action sociale est destiné à aider les personnes en difficulté. On peut le faire de façon collective, car c'est précisé juste au dessus. Donc pourquoi pas prévoir le financement d'un certain nombre de choses sur une catégorie particulière, et enlever les risques professionnels.

M. le Président.- C'est une question de fond. On peut enlever la référence aux risques professionnels.

M. DECOUTERE.- Nous pensons que la liste est un peu restrictive. De toute façon, les actions seront à la décision de la commission. Ne pourrait-on pas plutôt laisser le texte tel qu'il est et ajouter avant les deux points « *orienté sur les grands principes suivants cités en exemple* » ? Ainsi, cela ne limite pas les choses.

Mme RICHARD.- Il faut que les salariés sachent à quoi sert ce fonds. Cela me semble important d'ajouter un point tel que « *apporter une aide aux salariés placés dans une*

situation de dépendance ou de vulnérabilité » et d'ajouter qu'il peut aider l'assuré ou ses ayants droit en cas de maladie.

M. DECOUTERE.- On peut ajouter « *maladie* », sachant que ça n'est pas ce support que l'on va utiliser pour la communication auprès des salariés. Il va falloir demander à l'assureur une communication spécifique.

Mme RICHARD.- Il faut que ce soit également clair dans notre esprit.

M. DECOUTERE.- J'ajoute « *en cas de décès ou longue maladie* » ?

M. le Président.- Qu'entendez-vous par longue maladie au sein de la branche ?

M. DECOUTERE.- Celle qui n'est pas courte. On peut mettre « *maladie* ».

M. TIRAT.- Ne pourrions-nous pas ajouter un point sur la mise en œuvre de toute autre mesure ponctuelle destinée aux salariés en situation de grande difficulté ? L'appréciation de la situation sera laissée à la CPS.

M. DECOUTERE.- Oui. Le met-on dans l'introduction ou en petit point ? Dans l'introduction on a « *Le fonds d'actions sociales... défini paritairement est destiné à assurer aux salariés de la branche ou à ses ayants droit confrontés à des situations particulières n'ouvrant pas droit par ailleurs à des aides significatives...* » C'est peut-être là que l'on peut l'ajouter.

M. TIRAT.- Oui. Ajouter « *mesures ponctuelles destinées aux salariés en situation de grande difficulté* »

M. DECOUTERE.- On met « *situation de grande difficulté* » et on enlève « *particulière* ».

M. GIANNINI.- Comment le salarié peut-il saisir la commission ? Comment va-t-il être informé des moyens qu'il a de la saisir ?

M. DECOUTERE.- Je ne pense pas que le salarié saisisse la commission. Il fera des demandes à l'assureur qui vont être rebasculées à la commission qui va traiter les demandes. C'est un peu comme pour la commission d'interprétation.

M. GIANNINI.- D'accord, mais il faut peut-être le préciser.

M. DECOUTERE.- On est sur le règlement intérieur. Il faut que l'on écrive à l'assureur en lui demandant de nous préparer une communication spécifique à destination des salariés de la branche et que l'on puisse la remettre au travers d'une distribution dans les entreprises. Il y a une vraie communication à faire sur le sujet. Au nom de Casinos de France, on peut envoyer un courrier au cabinet Colona pour lui demander qu'il se rapproche du groupe Mornaix afin de faire une communication.

(Accord unanime)

M. TIRAT.- Sur l'article 2.6, compte tenu de la multiplicité des intervenants qui seront nommés par leur organisation syndicale au sein de l'instance, il se peut qu'il y ait des déplacements. Pour la CPM et les autres réunions d'instance, il est tenu compte des déplacements des membres. Ce serait dans la même logique.

M. DECOUTERE.- Le texte parle bien de « *frais de déplacement, de restauration, d'hébergement pour les salariés n'habitant pas l'Île-de-France, frais d'hébergement par journée de réunion* ». Que voulez-vous ajouter ?

M. TIRAT.- Les autorisations d'absence auprès de l'employeur ne sont pas réglées par ce texte. Quelqu'un qui doit siéger à 8 heures du matin à Paris ne peut pas assumer son travail la veille. Il faut qu'il puisse bénéficier d'une journée dans le cadre de son déplacement pour l'instance. On pourrait mettre que « *chaque salarié dûment mandaté par son organisation syndicale sera, en plus de la journée de réunion, détaché la veille par son employeur, qui assurera le maintien de sa rémunération.* »

M. le Président.- Chaque salarié de province.

M. TIRAT.- Bien évidemment.

M. DECOUTERE.- Je ne vois pas l'utilité d'ajouter cela. Les gens s'organisent, ils font des demandes à leur employeur, la convention collective règle un tas de choses.

M. TIRAT.- Quel démarche doit faire un salarié qui siégerait dans cette instance à 8 heures du matin à Paris et qui habiterait à Menton ?

M. le Président.- Avez vous rencontré des difficultés de cette nature avec vos employeurs respectifs ?

Mme INGHILTERRA.- Quand on travaille de nuit, c'est dur de demander une nuit d'avance de repos. Ou alors, on prend une journée de mission syndicale, mais on n'en a que 8 et il faut être délégué syndical. Oui, c'est un gros problème.

M. TIRAT.- Ne pourrait-on pas instaurer le principe d'une réunion préparatoire la veille, comme cela se fait dans toutes les autres instances ? Cela permettrait de débroussailler le terrain pour la réunion du lendemain.

M. DECOUTERE.- Casinos de France est totalement opposé à cette proposition.

M. TIRAT.- Dites-moi comment fait un salarié qui habite à 500 kilomètres du lieu de réunion pour être détaché de son entreprise ? Vous n'avez toujours pas répondu !

M. le Président.- La législation du travail et la convention collective prévoient la nécessité de prendre en compte le temps de déplacement. L'employeur devra prendre en considération ces textes.

M. DECOUTERE.- Le règlement intérieur vient apporter des précisions et des compléments d'information. Il vient se superposer au texte existant. Il ne faut pas en faire un document trop exhaustif car après, cela va devenir trop compliqué à gérer. Je n'ai jamais vu de réunions dans lesquelles on a eu des difficultés d'organisation avec les textes existants. Je ne vois pas pourquoi on aurait des difficultés.

Pour nous, il n'est pas question d'avoir une réunion préparatoire, puisque les sujets traités par la commission et notamment par le fonds d'actions sociales seront établis en séance et discutés entre tous. Et comme vous le disiez, Monsieur le président, les textes sont suffisamment précis aujourd'hui pour ne pas aller plus loin dans le détail.

M. DESCORMIERS.- Monsieur Tirat a parlé de réunions préparatoires, mais le terme approprié serait « temps de déplacement pour les salariés qui n'habitent pas l'Ile-de-France ». Il faut qu'ils puissent justifier à leur employeur leur temps de déplacement. Même si on a une heure d'avion, il faut compter une heure d'embarquement, une heure de vol et une heure pour traverser Paris. Un croupier de Nice qui termine à 5 heures du matin ne peut pas être à 9 heures en CPS, de surcroît avec l'esprit alerte !

M. DECOUTERE.- Un croupier qui termine à 5 heures du matin et qui est en réunion à 9 heures doit faire un procès à son employeur, car c'est tout à fait illégal. Cela se prévoit au planning.

M. DESCORMIERS.- Oui, mais ce croupier peut être délégué syndical et il est peut-être la personne désignée par son organisation syndicale pour siéger en CPS. Vous demandez que les employeurs adaptent les plannings pour que ce salarié puisse arriver en CPS le lendemain ?!

M. DECOUTERE.- C'est ce que l'on fait d'habitude. Sincèrement, je ne vois pas où est le problème.

M. le Président.- Ce texte se superposant au texte de l'accord, il n'a pas intérêt à être trop détaillé. Par contre, derrière les questions ou les suggestions, on a l'impression que l'on veut se protéger de difficultés qui ne sont pas forcément celles qui doivent figurer dans l'alinéa ou le paragraphe du texte.

Il vaudrait mieux que, dans les minutes, on enregistre que s'il y a des difficultés de cet ordre, il sera fait en sorte auprès des responsables des ressources humaines des établissements et des directeurs que cela cesse.

Mme INGHILTERRA.- On peut peut-être spécifier que lorsque l'on est en réunion, c'est bien du temps de travail, et qu'il doit y avoir 11 heures entre chaque journée.

M. DECOUTERE.- Je veux bien, mais c'est juste légal.

Mme INGHILTERRA.- Oui, mais nous, sur le terrain, on a des problèmes.

M. DECOUTERE.- Attaquez vos employeurs !

Mme INGHILTERRA.- D'accord !

M. le Président.- 11 heures de repos journalier, c'est cela ?

Mme PIOCH.- 11 heures entre la fin d'un service et la reprise d'un autre.

M. le Président.- Vous êtes unanimement d'accord pour éventuellement indiquer qu'il faudra « attaquer » tout employeur qui créerait des difficultés pour que les représentants dûment mandatés et désignés puissent participer aux travaux de cette commission.

Article 4 : Mise en œuvre –date d'effet

Article 5 : Conditions

M. DEZ.- Les représentants de l'ACIF étant présents je note que, dans l'accord, ils ne sont pas marqués. Dans les deux précédentes conventions, l'ACIF ne figure pas non plus. Mon organisation aimerait connaître leur position vis-à-vis de la prévoyance et des frais de santé.

M. LOVATO.- Notre position n'a pas changé. Vous reprendrez les minutes des différentes réunions auxquelles on a participé. La dernière fois, nous avons confirmé notre volonté d'adhérer à la convention et à l'ensemble des accords. Si nous ne figurons pas dans la liste des signataires du présent accord, c'est simplement parce que nous ne sommes pas signataires de l'accord précédent.

Comme l'avait précisé le président la dernière fois, il est actuellement en train de conseiller l'ACIF sur la démarche à effectuer pour adhérer à la convention collective et à l'ensemble des accords. Nous restons dans cette logique.

M. le Président.- En effet, à la DGT, on avait noté que, dans un numéro de Liaisons Sociales, on faisait référence au fait que c'était un processus engagé. Officiellement, il ne l'est pas, mais la volonté est là. Il faudra qu'à l'issue de la réunion on communique par téléphone et courrier afin d'avancer sur cette question.

M. DECOUTERE.- Je propose que l'on bloque une date de commission et que les organisations syndicales puissent nous faire parvenir le nom de leurs représentants. Les organisations patronales feront de même.

(La première réunion de la CPS est fixée au 4 mai 2011).

M. SARAGAGLIA.- Où se réunit-on ?

M. DECOUTERE.- Comme vous avez des contacts avec le groupe Mornaix, on vous laisse le soin de réserver une salle. De notre côté, on se charge de leur faire un courrier pour leur demander de nous accompagner dans la formation des salariés. Les demandes peuvent être adressées à Casinos de France qui centralisera les propositions des participants afin d'établir les convocations.

Je propose que vous puissiez envoyer les noms des participants avant le 20 avril. Cela nous permettra d'envoyer une convocation par mël avec les coordonnées des participants au cours de la dernière semaine d'avril.

M. SARAGAGLIA.- Qui se rapproche de Mornaix ?

M. DECOUTERE.- Si vous le souhaitez, moi.

M. DEZ.- Je vous épaulerai !

M. le Président.- Je vous propose de suspendre les travaux.

M. DECOUTERE.- Le règlement intérieur a été modifié. On va vous l'envoyer très rapidement pour relecture. Ensuite, il faudra le mettre à la signature chez Casinos de France avant le 20 avril, date de fin de dépôt des membres.

(La séance est suspendue quelques minutes)

M. le Président.- Nous reprenons sur le thème de la sécurité. Hier, nous avons examiné une trame de projet d'accord. Ce matin, les organisations syndicales intéressées se sont concertées pour faire des propositions, en distinguant ce qui relève de la branche et ce qui relève de la sécurité *stricto sensu* pour laquelle, aujourd'hui, une réunion a lieu avec le délégué interministériel à la sécurité.

M. FONTAINE.- Hier soir, après les débats, l'ensemble des organisations syndicales de salariés s'est concerté et a convenu qu'il serait bien de mettre l'ensemble de nos revendications et propositions dans un texte commun. Ce texte pourrait être proposé lors de la prochaine paritaire.

Les organisations patronales considéraient qu'il y avait un problème de présentation du projet. Ce serait peut-être bien de revenir avec quelque chose de plus consistant et complet.

M. DECOUTERE.- Concernant la position de Casinos de France, hier, j'ai précisé que nous ne souhaitons pas signer un accord tel que le projet proposé par la CGT, non pas que le sujet soit inintéressant, mais parce que, dans le cadre de la commission paritaire, il est trop large. Bien évidemment, travailler sur les sujets liés à la sécurité qui sont du ressort de la commission nous va parfaitement.

Je rappelle également qu'aucun commentaire sur le sujet de la sécurité ne doit apparaître dans les minutes. Par contre, pour tous les sujets qui ont trait au social, cela ne nous pose bien évidemment aucun souci.

M. FONTAINE.- Il faut que l'ensemble des salariés puisse les consulter et savoir où en sont nos travaux. Pour FO, nous ne sommes pas d'accord avec le fait d'occulter l'ensemble des débats. Je ne pense pas que les malfrats liront les minutes pour monter leur coup, si tant est qu'ils aient envie d'en monter un ! Les débats sont ce qu'ils sont, ils doivent être notés aux minutes. Il n'y a pas de raison d'en masquer une partie. C'est notre souhait.

M. le Président.- Hier, M. Cot a demandé que certains propos ne soient pas retranscrits, mais cela n'occulterait pas le reste des débats. La demande de M. Decoutère est différente. On ne peut pas occulter la totalité des débats et, notamment, tout ce qui relève de la compétence de la branche.

M. DECOUTERE.- Je vais reformuler. Les responsables de sécurité des entreprises estiment que parler de ce sujet et pouvoir lire les propos que nous avons tenus hier montreraient que nous sommes fragiles sur le sujet. Monsieur Fontaine, de par sa mission, doit pouvoir le comprendre.

Je souhaite que les notes qui ont été prises soient relues et que nous puissions les censurer sur la partie sécurité. On sait très bien qu'à la seconde où les minutes sont diffusées, elles se retrouvent sur Internet. Je n'ai pas envie d'exposer la fragilité du sujet sur les réseaux sociaux, précisant que les parties sensibles sont, pour moi, toutes celles qui ne concernent pas le social.

M. le Président.- Il peut y avoir ce travail de relecture et de retrait d'éléments qui pourraient fragiliser les entreprises sur cette question de la sécurité. Un document complémentaire pourrait être remis aux membres lors de la prochaine CPM.

M. DECOUTERE.- Non. Dans la mesure où on laisse tout ce qui a trait au social, je pense que les minutes ne sont pas le seul moyen de communication auprès des salariés. Il faut laisser les titres, les parties des minutes qui ne concernent pas tout ce que l'on a pu dire sur les vols à main armée, et cela suffit.

Après, on a entendu ce que l'on a dit autour de la table, on a dit que l'on recentrait sur la partie sociale, formation, agent de sécurité et polyvalence.

M. FONTAINE.- Sur la polyvalence, vous n'avez fait que relire vos notes, car cela n'a pas été nos propos, en tout cas pas explicités ainsi.

M. DECOUTERE.- Monsieur Castaldo en a parlé hier, je reprenais l'ensemble des propos tenus hier.

M. TIRAT.- Peut-être pourrait-on ajouter un point qui me paraît essentiel dans le cadre d'un tel accord. On parle des mécanismes de prévention, de formation liés à la sécurité dans nos établissements, mais on pourrait peut-être réfléchir de manière commune à des mesures spécifiques pour les salariés qui pourraient ou qui ont été victimes de ces

agressions violentes. Ce serait un suivi psychologique afin qu'une fois l'exaction commise, ils ne soient pas livrés à eux-mêmes.

M. DECOUTERE.- Si j'ai bien compris, vous allez nous remettre un texte avec l'ensemble des sujets que vous voulez voir traités dans le cadre d'un projet d'accord. Ce sujet peut être abordé ; sachant qu'il se pratique assez couramment dans nos entreprises, cela ne devrait pas poser de problème majeur.

M. TIRAT.- Pour FO, cela ne nous pose aucun problème de travailler en ce sens. Nous écrivons ce que nous pensons.

M. le Président.- Pour la prochaine commission, y aura-t-il des propositions qui seront faites en intersyndicale ?

M. FONTAINE.- Oui. Nous l'avons évoqué entre nous, l'ensemble des syndicats salariés.

M. le Président.- L'ACIF, qui était absente hier, a-t-elle des remarques à faire sur cette question, en particulier pour la partie sociale ?

M. LOVATO.- Non, pas de remarque particulière. C'est un sujet qui préoccupe tout le monde. Les membres de l'ACIF sont autant impliqués que les autres patrons de casinos. Bien entendu, nous travaillerons avec nos collègues de Casinos de France et Casinos Modernes à l'étude des propositions qui nous seront faites par l'intersyndicale.

QUESTIONS DIVERSES

M. le Président.- Y en a-t-il ?

M. SARAGAGLIA.- Concernant la réunion qui se tient au ministère aujourd'hui, aura-t-on un retour ?

Mme BARRUCAND.- Oui. De mémoire, nous avons une réunion de la CPNST le 6 avril. A cette occasion, on pourra en informer les membres.

M. SARAGAGLIA.- Je préférerais que ce soit en CPM.

Mme BARRUCAND.- On le fera également, lors de la prochaine CPM.

Mme MEKERRI.- Je m'adresse à Mme Barrucand. La GPEC a été étendue le 2011 et parue au Journal officiel le 19 février. Il me semble qu'un guide était en préparation.

Mme BARRUCAND.- Le guide n'est plus en préparation. Il a été réalisé, validé par la CPNE et adressé à l'ensemble des organisations syndicales. Je peux vous le renvoyer.

M. DECOUTERE.- Lors de la dernière paritaire, nous avons évoqué le reclassement des salariés inaptés. Les organisations devaient nous redonner une validation ou une modification du tableau qu'on leur avait fourni sur les établissements concernés. On avait listé les établissements dont les lettres de reclassement devaient être envoyées. Si vous avez des remarques, nous sommes preneurs en vue de définitivement valider ce document.

M. le Président.- Cela figurait dans les minutes. Cela ne figurait pas à l'ordre du jour explicitement. Voulez-vous qu'on le fasse figurer à l'ordre du jour de la prochaine CPM ?

M. SARAGAGLIA.- Oui.

M. JAVELLO.- Concernant la pénibilité au travail, ce serait bien de la remettre à l'ordre du jour.

M. le Président.- Des obligations vont peser dès la fin de l'année et au début de l'année prochaine, un peu comme pour les plans d'action seniors, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, avec 2 seuils de déclenchement différents. Serez-vous porteurs de propositions ? D'un projet ?

M. JAVELLO.- On pourra déjà reprendre les propos tenus lors de la dernière CPM et essayer d'avancer, car c'est une obligation, c'est dans la loi.

M. le Président.- Tout à fait. Des négociations dans les entreprises et au niveau des branches devront se faire.

M. DEZ.- On a une réunion de la CPNST le 6 avril sur ce sujet. On va entre autres décider la mise en place d'une étude par un cabinet. On a des retours avec des devis et des propositions de divers cabinets. Si on veut avancer sur ce sujet en CPM, il faut avoir un vrai compte-rendu de la part d'un de ces cabinets, afin d'avancer beaucoup plus vite. On peut mettre un point sur le choix du consultant et peut-être expliquer à la CPM comment va se dérouler l'étude qui va concerner plusieurs casinos de la branche.

M. le Président.- Je vous propose l'ordre du jour suivant.

- . Calendrier et durée des séances.
- . Primes et avantages liés à l'attribution de la médaille du travail. Après ajout d'ultimes corrections, examen du texte définitif (Casinos de France)
- . Intégration à usage interne des avenants de la convention collective. Collecte de l'intégralité des textes, point d'avancement (CGT)
- . Remarques des organisations syndicales sur le tableau des distances concernant les reclassements en cas d'inaptitude.
- . Sécurité dans les casinos. Retour sur la rencontre des organisations professionnelles avec le délégué interministériel à la sécurité. Examen des propositions de l'intersyndicale concernant la sécurité dans les casinos.
- . Prévention des risques liés à la pénibilité au travail. Choix du consultant. Mode opératoire de l'étude.
- . CPS : Information sur la mise en place et la composition de la commission.
- . Questions diverses
- . Confirmation du prestataire retenu pour l'étude en cours sur les systèmes de rémunération de la branche.

M. le Président.- S'agissant de la durée de la prochaine réunion, j'ai pu me rendre compte que vous aviez réalisé un gros travail d'enrichissement de la convention de la branche. On maintient une journée et demie.

M. LOVATO.- Au niveau des 3 syndicats patronaux, notre porte-parole s'appelle André Decoutère. Que l'on soit présents ou pas, nos réunions sont préparées à l'avance. Quand M. Decoutère s'exprime, il a l'accord des absents. Il ne faut donc pas tenir compte de l'absence de certains membres de syndicats patronaux.

M. le Président.- Merci de cette précision, qui a déjà été faite plusieurs fois. Il n'empêche que, lors des discussions, il a été indiqué que l'on se réjouissait que vous puissiez être là ce matin.

M. DEZ.- La date de juin est bloquée. La personne qui s'occupe de la réservation des salles pourrait-elle éviter de nous faire une visite guidée de la région parisienne ? Nous avons des délégués qui viennent de province, il faut leur prévoir des hôtels ; en étant dans le XXe hier et ici aujourd'hui, trouver un hôtel intermédiaire est extrêmement difficile.

M. le Président.- En priorité, on voit si la salle du FAFIH est disponible. Autrement, le ministère organise la réservation des salles, sachant qu'il n'est pas évident d'avoir des salles le jeudi.

(La séance est levée à 12 heures.)