

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Jeudi 16 & Vendredi 17 juin 2011

Sommaire

| | |
|--|----|
| Primes et avantages liés à l'attribution de la médaille du travail : texte définitif (Casinos de France)..... | 3 |
| Intégration à usage interne des avenants de la Convention collective : collecte de l'intégralité des textes et point d'avancement (CGT) | 3 |
| Remarques éventuelles des Organisations syndicales sur le tableau des distances kilométriques concernant les reclassements en cas d'incapacité | 4 |
| Sécurité dans les casinos | 5 |
| Pénibilité au travail..... | 30 |
| Questions diverses..... | 34 |

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

M. le PRESIDENT.- La séance est ouverte.

Un certain nombre de personnes participent pour la première fois à cette commission.

M. SABBA.- Je suis délégué syndical du casino Sainte Maxime, groupe Barrière.

M. GOASDOUE.- Je suis délégué syndical au casino de Perros-Guirec, groupe Barrière.

Mme ECHE.- Je suis responsable des affaires sociales de Joa groupe.

M. BRISSAC.- Je suis délégué syndical au casino de Palavas-les-flots, groupe Partouche.

M. VERA.- Je suis délégué syndical au casino de Cassis, groupe Barrière.

M. le PRESIDENT.- Vous avez reçu les minutes de la CPM des 31 mars et 1^{er} avril 2011. Y a-t-il des remarques ?

(Elles sont adoptées à l'unanimité)

J'ai quelques informations à vous communiquer.

Concernant la dématérialisation du Bulletin officiel des conventions collectives, le site journal.officiel.gouv.fr/bocc permet d'accéder à toutes les conventions collectives. En cliquant sur le lien, on arrive directement sur celui des casinos, avec les salaires de 2009, et pour cause, il n'y a pas eu d'accord en 2010. Si on saisit l'IDCC 2257 de la branche Casinos, on obtient 43 accords de 2005 à 2010.

Le site Légifrance comporte de nombreuses informations et des téléchargements sont possibles.

Un arrêt de la cour de justice de l'Union européenne du 10 mai 2011 traite de l'égalité et de la diversité à propos d'une pension de retraite complémentaire d'entreprise. Il indique que les avantages sociaux réservés aux seules personnes mariées pourraient, ou peuvent, constituer une discrimination. Même si cet arrêt concerne un autre pays de l'Union européenne et une discrimination directement liée à l'orientation sexuelle, il pourrait ou aura sans doute une portée en France sur les droits sociaux des couples pacsés. Or, ces questions ont occupé les travaux de la commission les deux dernières fois. C'est une évolution qu'il faudra sans doute avoir à l'esprit à propos des textes, notamment de la convention collective.

Monsieur Lovato nous a confirmé que, début mai 2011, le Président de l'ACIF a adressé au ministère et Organisations signataires les courriers d'adhésion à la convention collective nationale.

Il est à noter une très probable augmentation du SMIC (2%) au 1^{er} juillet 2011. Egalement, à l'Assemblée nationale, il y a l'examen de la future gratification liée aux dividendes concernant, certes une minorité, mais quand même relativement importante, de salariés du privé. Ces débats sont en cours, on doit les avoir à l'esprit.

Trois questions sont inscrites à l'ordre du jour de nos travaux qui concernent directement ou indirectement : la pénibilité ; l'égalité hommes/femmes ; les négociations salariales. Ces thèmes sont souvent associés. Lorsque aucun résultat n'est obtenu, il y a des pénalités ou la suppression progressive d'allègements liés à l'atteinte des résultats.

Concernant les négociations salariales, ce sont davantage les négociations salariales d'entreprise. On n'a donc pas à en parler spécialement ici. Toutefois, c'est un peu la même logique.

Concernant l'égalité hommes/femmes, des modalités d'accord ou de plans d'action sont assez proches de ce qui était prévu pour les seniors, même si on n'avait pas véritablement défini ce que l'on entendait par « population seniors ». Il y a un principe de contenu général d'accord et de plans d'action avec un certain nombre de points, dont plusieurs devront être privilégiés, notamment concernant l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, les classifications, les conditions de travail, les rémunérations effectives, l'articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La pénibilité est à l'ordre du jour de nos travaux. J'ai trouvé un article très intéressant dans la semaine sociale Lamy du 11 avril 2011 (n° 1487) sur la façon de négocier la pénibilité. Sylvain Niel, directement associé de Fidal, aborde ces questions. Cela devrait déboucher sur des plans de prévention avant le 1^{er} janvier 2012.

Avez-vous des réactions sur ces informations ?

M. SARAGAGLIA.- Lors de la Commission paritaire de surveillance, dont la première réunion a eu lieu le 4 mai, différents problèmes sont remontés, qui tournent plutôt

autour de l'organisation. Nous souhaitons aborder ce point, par exemple demain, en fin de séance.

(Accord unanime)

PRIMES ET AVANTAGES LIES A L'ATTRIBUTION DE LA MEDAILLE DU TRAVAIL : TEXTE DEFINITIF (CASINOS DE FRANCE)

Mme BARRUCAND.- Le 14 juin, vous avez reçu le projet avec les modifications relatives à la procédure d'obtention de la médaille. Je les rappelle :

Page 1 « 2, médailles d'honneur du travail ». *« L'initiative des démarches nécessaires à l'obtention de leur diplôme incombe au salarié. Le salarié adressera à la DIRECCTE de son département le Cerfa de demande de médaille d'honneur du travail qu'il peut obtenir auprès de la mairie de son domicile ou sur le site Internet du Ministère du travail ».*

Concernant le montant de la prime, il a été ajouté *« les montants précisés dans les tableaux ci-dessus seront revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année de la moitié du pourcentage d'évolution du plafond de la Sécurité sociale ».*

Enfin, une précision sur l'obtention pour la première fois de la médaille *« quel que soit le nombre de demandes de médaille faites, seule la prime la plus élevée est payée . Par exemple, un salarié ayant 32 ans d'ancienneté dans la branche peut demander les médailles d'argent et de vermeil. Cependant, il ne pourra bénéficier que de la prime de 1 000 € correspondant à la médaille vermeil. »*

☛ Ce texte sera mis à la signature à partir de la semaine prochaine et jusqu'au 21 juillet 2011, chez Casinos de France.

INTEGRATION A USAGE INTERNE DES AVENANTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE : COLLECTE DE L'INTEGRALITE DES TEXTES ET POINT D'AVANCEMENT (CGT)

Mme RICHARD.- On a récolté tous les textes et on réfléchit à la méthode. Il s'agit de conserver l'histoire des évolutions afin de savoir ce qui a été modifié et, peut-être, ajouter les avenants en les regroupant par titre : minima ; classifications ; santé/sécurité (en intégrant la mutuelle etc.) ; formation professionnelle.

Il reste l'accord seniors que je ne sais pas où mettre. Mais nous n'en sommes qu'au début.

M. le PRESIDENT.- Vous n'avez pas un squelette de projet ?

Mme RICHARD.- Non. Ce sera fait pour septembre.

M. le PRESIDENT.- Les discussions portaient aussi sur l'usage qui en sera fait. D'abord et avant tout, c'est à usage interne, afin de faciliter la lecture et donc la compréhension. Il y a également, peut-être, la volonté de tenir compte de la recodification du Code du travail.

Mme RICHARD.- Tout à fait.

M. le PRESIDENT.- Concernant l'accord seniors, y a-t-il des remarques quant à sa place dans la convention collective ? FO, je crois, avait rappelé que la convention collective était « un socle » pour les salariés et pour la branche. J'avais trouvé ce terme excellent.

M. DESCORMIERS.- Nous sommes d'accord avec la proposition de la CGT. Il est très important de mettre en place une méthodologie. La convention collective est ouverte à tous, pas forcément à des initiés. Il serait intéressant de définir exactement les items, tels que ceux que vous avez évoqués (minima, formation, Santé/sécurité au travail etc). Pour ma part, je pense que l'accord seniors va dans le même sens que l'accord sur la pénibilité. Mais il faut trouver un nom d'item sous lequel rassembler les documents relatifs à ces deux thèmes.

M. le PRESIDENT.- S'agissant des seniors, l'aspect « pénibilité » est beaucoup trop réducteur, car cela associe la population seniors à des questions de fréquence de médecine du travail plus importante, etc. Un exemple : la semaine dernière, j'étais aux 24 heures du Mans, qu'un pilote allemand a disputé à 66 ans !

M. DESCORMIERS.- Je ne fais pas le lien entre pénibilité et l'accord seniors, je dis simplement qu'il faut trouver un titre permettant un classement facile de ces deux thèmes. Et peut-être faut-il 2 items différents.

Mme RICHARD.- Cela peut être « amélioration des conditions d'emploi », mais l'idée reste de faciliter la lecture sans donner un sens tel que la remarque de M. le Président.

M. LOVATO.- Aujourd'hui, vous voulez préserver l'organisation même de la convention collective. Vous allez reprendre chaque avenant et les classer dans tel ou tel article. Une fois que ce travail sera fait, il restera quelques avenants sources de discussion quant à leur emplacement. Déblayez le plus gros et en paritaire, on discutera de ceux qui restent afin de savoir si on peut les intégrer dans le corps actuel de la convention collective ou s'il faut créer un chapitre supplémentaire.

M. le PRESIDENT.- Très bien.

REMARQUES EVENTUELLES DES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LE TABLEAU DES DISTANCES KILOMETRIQUES CONCERNANT LES RECLASSEMENTS EN CAS D'INAPTITUDE

M. le PRESIDENT.- Ce tableau n'avait pas été définitivement validé. Il y avait un certain nombre de remarques ou une interrogation par rapport à la diffusion des documents qui, depuis, a été totalement faite.

Mme BARRUCAND.- Une erreur avait été relevée concernant le casino de Saint-Valéry-en-Caux. Si vous n'avez pas d'autres erreurs à signaler, on considère ce tableau validé par la CPM, sachant qu'il l'a déjà été par la CPNE. Nous ferons une nouvelle diffusion de ce tableau modifié.

M. DESCORMIERS.- Nous demandons une suspension de séance.

M. SARAGAGLIA.- Nous également.

M. le PRESIDENT.- Très bien.

(La séance est suspendue)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons après cette suspension de séance exceptionnellement longue.

. Retour des OP suite à leur rencontre avec le Délégué interministériel à la sécurité le 1^{er} avril 2011 et prolongements éventuels à cette rencontre.

M. COT.- A l'occasion de la CPNE, nous avons rendu compte des premières conclusions que nous avons eues suite à une rencontre avec l'adjoint du Délégué interministériel à la sécurité privée. Tout récemment, vendredi dernier, j'ai revu le Délégué interministériel à la sécurité privée, M. le préfet Blanchou. À cette occasion, nous avons évoqué un certain nombre de points qui, d'après lui, ont avancé depuis les premières discussions.

D'abord, en effet, il y a un rapprochement effectif entre les services de police, de gendarmerie et les directeurs responsables de casinos pour : regarder les procédures mises en place et évaluer les menaces ; redéfinir un certain nombre de mesures de surveillance qui ont été accrues autour des casinos.

Ensuite, il s'agit d'obtenir (mais ça n'est pas encore fait, c'est en cours), que les casinos soient classés en « points sensibles ». Il y a, paraît-il, des contrats locaux de sécurité publique départementale qui définissent un certain nombre de points sensibles. Actuellement, les casinos sont en cours d'examen pour obtenir cette qualification de « point sensible », ce qui permettrait de les protéger encore plus.

Par ailleurs, nous avons également examiné les moyens de réduire les liquidités. Nous avons des solutions en perspective. Nous attendons une réponse de la Direction des libertés publiques et du Service central des courses et jeux.

Mme MEKERRI.- Pouvez-vous nous en dire plus sur la surveillance ?

M. COT.- Non. Ce sont des discussions au niveau des Directions générales de la police nationale et de la gendarmerie nationale avec les directeurs responsables.

(Propos et échanges supprimés ...)

. Examen des propositions de l'intersyndicale en matière de sécurité

M. le PRESIDENT.- C'est un projet intersyndical, mais la suspension de séance entraîne peut-être une prise de parole d'une Organisation syndicale. Qui demande la parole ?

M. FONTAINE.- Au départ, c'était un projet commun aux 5 Organisations syndicales. Suite à la suspension de séance, certains ont décidé de se retirer. Je leur laisse prendre la parole pour confirmer ou infirmer. Après, on fera une présentation du projet.

Concernant FO, nous continuons sur la présentation du projet en l'état.

M. SARAGAGLIA.- Notre organisation n'adhère pas à la présentation de ce projet sur la sécurité.

M. DURAT.- Nous n'adhérons pas non plus à ce projet sous cette forme et avec ce fonds. Toutefois, même si la CFE-CGC a une optique assez différente sur la sécurité de celle présentée, nous participerons au débat et apporterons notre point de vue.

M. TOCHE.- La CFTC adhère au projet.

M. DEZ.- La CFDT ne suivra pas le projet dans la forme et le fonds actuels, mais nous avons notre pierre à apporter à l'édifice et nous participerons donc aux discussions.

M. le PRESIDENT.- FO va donc présenter ce projet. Toutes les Organisations syndicales ont indiqué leur volonté de discuter. Trois d'entre elles n'adhèrent pas au projet en l'état, sur le fond et la forme.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés tirent le constat quotidien d'une dégradation alarmante de la sécurité des biens et personnes dans les casinos Français. Cette détérioration prend racine dans :

- La recrudescence de vols qualifiés et braquages dans les casinos
- La forte aggravation du climat d'insécurité dans les salles de jeux
- La multiplication d'agressions verbales ou physiques à l'encontre des collaborateurs ou clients

Les organisations syndicales CGT- FO, CGT, CFDT et CFTC mettent en évidence l'absolue nécessité de faire évoluer les moyens de sécurité dans les casinos, tant par des moyens humains, que par des investissements mécaniques, technologiques en nombres conséquents et pertinents.

Conscientes que ce phénomène est très largement en relation avec une évolution des comportements dans la société Française, mais aussi, liée à l'émergence d'une nouvelle clientèle qui fréquente les casinos depuis l'introduction de nouveaux jeux (Texas Hold'em Poker), dont l'absence de connaissances des règles et usages des salles de jeux, entraînent de nombreuses difficultés au quotidien.

Aussi les organisations syndicales proposent d'engager une réflexion sur les divers moyens de lutte contre l'insécurité dans nos entreprises.

Aujourd'hui, et dans un contexte difficile, les entreprises de casino doivent mettre en œuvre une gestion responsable et responsabilisée de la sécurité. C'est le principe de précaution qui doit prévaloir afin de protéger les biens et personnes.

Nous considérons, que :

- Si le personnel des casinos est formé aux réflexes de sécurité
- Si la clientèle évolue dans un cadre défini, celle-ci aura un comportement adéquat et plus respectueux
- Si les établissements de jeux disposent de protections supplémentaires et de moyens de sécurité suffisants

Le climat de sécurité général n'en sera que renforcé.

C'est pourquoi les organisations syndicales, au travers de ce projet d'accord, prennent leurs responsabilités, et proposent un ensemble de mesures visant à améliorer la sécurité dans les casinos.

Il est évident, que l'obtention d'un niveau de sécurité suffisant, ne pourra être atteint que par l'action combinée :

- D'une politique propre à chaque entrepreneur du secteur
- D'une synergie avec les collectivités locales et territoriales
- De modifications réglementaires nécessaires
- D'un dialogue accru entre tous les intervenants du secteur (Pouvoirs publics, Municipalités, Force Publique, Directions de casinos et partenaires sociaux)

M. COT.- Ce préambule nous paraît être frappé de bon sens et les généralités dont il fait état nous paraissent tout à fait recevables. Cela étant, il s'adresse à beaucoup d'entreprises. Comme vous l'avez mentionné, c'est une politique propre à chaque entreprise du secteur.

M. FONTAINE.- Nous sommes ravis de voir que nous arrivons à être en phase sur certaines choses.

Reconnaissance des services de sécurité internes

- Tous les casinos doivent déclarer en préfecture les services internes de sécurité conformément aux dispositions de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983, modifiée par la loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 (art 22).

Les casinos devront mettre en œuvre les démarches administratives de mise en conformité des dispositions législatives avant le 31/12/2011.

- Les personnels de sécurité exerçant dans les casinos devront être titulaires de la carte professionnelle de sécurité APS (Agent de prévention et de sécurité), conformément aux dispositions du décret n° 2009-137 du 09 février 2009.

M. FONTAINE.- Monsieur Castaldo, je vous entends dire en aparté que les contrôleurs aux entrées ne sont pas concernés par le projet. C'est en partie faux. Les contrôleurs chargés de la sécurité sont, de fait, des agents de sécurité. Ils doivent donc avoir une carte professionnelle. Il y a de moins en moins de contrôleurs aux entrées et de plus en plus de contrôleurs chargés de la sécurité. C'est un constat que nous faisons.

Cette loi est en place et c'est une obligation pour toutes les entreprises. A ce jour, les agents de sécurité ou les contrôleurs chargés de la sécurité travaillent dans les casinos avec un agrément ministériel d'employés de jeu. Demain, s'ils décident de quitter les casinos, un agent de sécurité formé dans le casino ne pourra plus exercer le métier de la sécurité en dehors des casinos. Pourquoi ? Car les services internes de sécurité n'étant pas reconnus, il ne peut pas faire valoir son ancienneté, son acquis de l'expérience. Il ne pourra donc plus travailler dans la sécurité en dehors du monde des casinos. On forme des gens qui, ensuite, se retrouvent « pris au piège » du système des casinos. Il nous paraît important que les gens puissent se projeter dans l'avenir et que les professionnels de la sécurité des casinos puissent aussi pouvoir exercer ailleurs.

Au-delà du texte réglementaire qui vous incombe, il nous semble important que les acteurs de la sécurité ne soient pas lésés par notre système.

M. LOVATO.- Je ne sais pas si c'est la position de toutes les préfectures, mais certaines considèrent qu'à partir du moment où un employé est titulaire d'une carte professionnelle d'employé de jeux, il ne doit pas fournir une carte APS. C'est ainsi dans mon secteur, je ne sais pas si c'est pareil partout.

Mme BARRUCAND.- Certaines préfectures disent qu'ils ne peuvent pas avoir la double « casquette » : la carte d'agrément casino et la carte professionnelle agent de sécurité. J'ai ici copie d'un courrier qu'un casino a reçu d'une préfecture indiquant « *ainsi, les employés de casinos, y compris ceux chargés de la sécurité, ne relèvent pas de la loi du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité, mais de la législation relative aux jeux dans les casinos. En conséquence, les casinos doivent disposer d'un personnel de sécurité pour le bon fonctionnement des jeux, mais celui-ci ne relève pas de la loi du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de casinos.* » Toutefois, il y a des divergences de position selon les préfectures. Christophe Schanne n'a pas rencontré cette difficulté à Annéville.

M. SCHANNE.- Chez moi, les deux agréments sont demandés.

M. LACAVE.- J'ai les deux cas de figure. Certaines préfectures ont reconnu les services internes de sécurité sans difficulté. D'autres nous ont fait la même réponse que Mme Barrucand. Je suis revenu vers elles en leur disant que c'était une question de reconnaissance de compétence et qu'en cas de pépin, je mettrai en cause la responsabilité de l'Etat. Curieusement, j'ai obtenu la reconnaissance de tous les services de sécurité internes !

M. FONTAINE.- Cela prouve bien la difficulté. Il n'y a pas d'obstacle à ce que l'ensemble des casinos adopte tout ou partie de ce texte pour que, en reconnaissant l'ensemble des services de sécurité internes, chaque agent puisse avoir sa carte professionnelle. Il en découle une obligation de formation des agents de sécurité et du personnel de sécurité. Or, ça n'est pas neutre, car la formation a son importance. Si certains casinos ont réussi à avoir les cartes professionnelles, c'est que leur service sécurité est reconnu. Pourquoi une partie l'aurait et pas l'autre ? Il nous semble important que tout le monde soit traité de la même façon.

M. LACAVE.- C'est une question d'appréciation au niveau préfectoral. Les textes sont interprétés différemment.

M. le PRESIDENT.- J'imagine qu'en disant cela, vous n'exprimez pas seulement votre position.

M. LACAVE.- Si, c'est uniquement ma position.

M. le PRESIDENT.- On est sur des dispositions d'ordre public. Serait-il possible de faire remonter ce point auprès de l'administration centrale, du ministère concerné pour que, sur le territoire de la République, une seule position s'applique ?

M. FONTAINE.- Puisque vous l'avez obtenue pour certains casinos, pourquoi ne faites-vous pas la démarche auprès des ministères concernés pour que ce soit applicable à l'ensemble des casinos ?

M. CASTALDO.- Concernant cette faculté pour des agents de sécurité de disposer d'une carte professionnelle, certaines préfectures m'ont indiqué que les salariés des casinos n'étaient pas concernés. Cela confortait mon analyse des textes de loi. Si on négocie la prochaine fois, ce serait bien que l'on se renseigne mieux sur la loi. En effet, le texte n'est pas clair ; parfois c'est accepté, parfois c'est refusé uniquement, pour ceux qui ont un agrément de jeux.

J'entends que la question se pose pour ceux qui font le contrôle aux entrées et la sécurité. Si on avait une démarche à faire, ce serait avant tout de savoir si nous, Organisations patronales, souhaitons faire modifier la loi sur ce point. Car à la lecture des textes, je persiste à dire que les casinos ne sont pas concernés par cette loi. Je ne dis pas qu'il ne faudrait pas qu'ils le soient, mais apparemment, ça n'est pas simple puisque l'on a des réponses différentes selon les endroits.

Après, doivent-ils ou non être concernés et avoir une carte professionnelle ? Il s'agit de savoir si, avec une telle carte, un agent de sécurité de casino pourrait pratiquer son métier dans une autre société, certes avec des particularités différentes, mais néanmoins, on peut supposer que le corps du métier est à peu près le même quel que soit le secteur professionnel. Sous cet angle, on peut se poser la question. Aujourd'hui, je ne sais pas si cela doit ou non être lié *stricto sensu* à cette loi de 1983 révisée en 2005.

Concernant mon Organisation, nous n'avons pas du tout l'intention de fermer le dialogue sur cette problématique. Cela supposerait que l'on puisse se retourner pour faire une analyse juridique, de voir les réponses que l'on a eues de la part des préfetures et de voir comment se positionner et appréhender le volet formation, car j'ai bien noté que cette loi de 1983 a des effets très importants sur les obligations de formation des salariés concernés. Cela a donc un impact pour les entreprises, mais à mon avis, cela peut être regardé séparément de l'aspect strictement légal.

M. JAVELLO.- Concernant les attributions des cartes professionnelles, on a le problème avec les préfetures et les commissariats, car ce sont eux qui les délivrent. Bien souvent, le motif de refus d'attribution vient du fait que les services de sécurité ont eu soit des condamnations, soit ont été cités dans différents problèmes (bagarres...) au sein des établissements.

Chez nous, 2 agents de sécurité qui ont mis des personnes dehors avec la force nécessaire ont été cités devant les tribunaux. Ils ne peuvent donc plus prétendre à leur carte professionnelle. Ils ont une carte professionnelle leur permettant de travailler dans les casinos, mais demain, s'ils veulent travailler ailleurs, étant donné qu'ils ont été condamnés, l'accord dépend d'une commission de la préfeture et du commissariat.

M. le PRESIDENT.- Ils ont été cités et condamnés ?

M. JAVELLO.- Pas forcément condamnés. Au cours d'une bagarre dans un casino avec des coups échangés entre les agents de sécurité et le client, si une plainte est déposée, même s'ils ne sont pas condamnés, c'est marqué...

M. le PRESIDENT.- ...et si la plainte a été classée sans suite ?

M. JAVELLO.- Dès l'instant où il y a plainte et que c'est passé au tribunal, même s'ils n'ont pas été condamnés, cela ne facilite pas l'obtention de la carte professionnelle.

M. FONTAINE.- Pour répondre à M. Castaldo concernant le texte réglementaire, l'article 1^{er} de la loi du 20 mai 2005 est très clair : « *sont soumis aux dispositions du présent titre à fournir des services ayant pour objet la surveillance humaine ou par des systèmes électroniques, de sécurité ou de gardiennage, des biens, meubles ou immeubles, ainsi que la sécurité des personnes se trouvant dans ces immeubles... A protéger l'intégrité physique des personnes* » Ce sont exactement les missions des agents de sécurité.

M. CASTALDO.- Ce n'est donc pas aussi clair que ce que vous dites. Il faut croiser 2 ou 3 textes de loi pour arriver à comprendre. Je vais refaire les recherches.

Une question. Je crois qu'il y a une différence avec la demande d'agrément d'employé de jeux. Demander la carte professionnelle relève de l'initiative du salarié ?

Mme BARRUCAND.- Oui.

M. CASTALDO.- Savez-vous si les agents de sécurité la demandent spontanément ?

M. FONTAINE.- Dans la mesure où le service de sécurité interne n'est pas reconnu par la préfecture, c'est systématiquement refusé.

M. CASTALDO.- Service interne qui doit être reconnu par l'entreprise ?

M. LACAVE.- Exactement. C'est la préfecture qui reconnaît le service interne de sécurité du casino.

M. le PRESIDENT.- A travers les textes, on verra si on peut clarifier les différentes démarches pour les salariés.

Classification des métiers de sécurité dans les casinos

Afin de mieux organiser la sécurité dans les casinos, les partenaires sociaux conviennent de répertorier les différents métiers de la filière sécurité, ainsi que de, précisément, définir leurs missions dans les établissements de jeux.

- **Les agents de sécurité :**

Mission de surveillance générale, accueil du public, prévention des risques, assistance aux personnes, participation au bon déroulement des jeux (dans le cadre du comportement de clients difficiles).

- **Les agents VDI ou contrôleur aux entrées :**

Mission d'accueil du public, contrôle des identités, peuvent intervenir dans le cadre des équipiers de première intervention (EPI) ou de sauveteur secouriste du travail (SST).

- **Les agents SSIAP (1,2 ou 3) :**

Mission de sécurité et prévention incendie, d'assistance aux personnes.

- **Opérateur vidéo :**

Mission de surveillance générale de l'établissement, de prévention des risques, de lutte contre la malveillance (triche) aux jeux.

M. le PRESIDENT.- Des réactions côté patronal ?

M. CASTALDO.- Je ne suis pas capable de valider ou d'invalider en direct le texte. Que les choses soient claires, nous écoutons la lecture de l'accord, mais à l'issue de celle-ci, je me réserve la possibilité de faire des observations, voire de proposer des modifications ou encore de désapprouver. Je ne voudrais pas que l'on pense que, parce que l'on passe à la lecture de l'article suivant, mon Organisation approuve l'article précédent.

Donc oui, il y aura des observations, mais une fois que l'on en aura discuté entre Organisations patronales. Le texte est dense et intéressant. Il mérite un approfondissement.

M. le PRESIDENT.- Une observation : il faut bien expliciter les sigles. Par exemple, « EPI » est mis pour « équipier de première intervention » alors que, généralement, il est mis pour « équipement de protection individuelle ».

Formation des personnels de sécurité

L'ensemble des personnels de sécurité pour exercer dans les casinos doivent, suivants leurs métiers, être titulaire d'un diplôme professionnel reconnu par l'éducation nationale.

Les entreprises devront s'assurer du suivi et des mises à jour des certificats ou diplômes d'aptitude.

M. le PRESIDENT.- Vous allez au-delà des diplômes reconnus par l'éducation nationale.

Mme BARRUCAND.- Ce sont les diplômes reconnus par les branches.

M. le PRESIDENT.- En effet, à partir du moment où un diplôme est reconnu par une branche, on va au-delà de ceux reconnus par l'éducation nationale.

M. FONTAINE.- On peut ajouter *« par l'éducation nationale ou par la branche »*

- Pour les agents de sécurité :

Certificat de Qualification Professionnel d'agent de prévention et de sécurité

(CQP-APS), d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP-APS), d'un BAC Professionnel APS, ou d'une validation d'acquis d'expérience équivalente.

- Pour les agents SSIAP :

- Pour les agents de sécurité : SSIAP 1.

- Pour les chefs de poste ou chef d'équipe : SSIAP 2.

- Pour les responsables de sécurité dans les établissements de 2^{ème}, 3^{ème}, ou 4^{ème} catégorie (effectif inf. à 10) : SSIAP 2.

- Pour les responsables de sécurité dans les établissements de 1^{er} catégorie (effectif sup. à 10), ou dans les établissements de 2^{ème}, 3^{ème}, ou 4^{ème} catégorie disposant de locaux à sommeil (Hôtel) : SSIAP 3.

M. le PRESIDENT.- Par « effectif inférieur à 10 » ou « effectif supérieur à 10 » vous parlez de ceux du service sécurité ?

M. FONTAINE.- Oui.

M. LACAVE.- À ma connaissance, le SSIAP 3 est un formateur, ça n'est pas une qualification supérieure au SSIAP 2.

M. FONTAINE.- C'est un formateur, mais aussi un responsable de sécurité.

M. FEBVAY.- Le SSIAP 3 a un rôle de formateur mais, aussi, un rôle de préventionniste et de responsable sécurité. Dans certains établissements, avoir le SSIAP 3 est obligatoire. Cela date de la loi du 22 juin 1980, pour tout établissement recevant du public.

M. TOCHE.- Sur le diplôme de SSIAP 3, il est marqué « chef de service sécurité ». En établissement de première catégorie, le SSIAP 3 n'est pas obligatoire. Tout dépend du type d'activité et de la capacité d'accueil.

M. FEBVAY.- La capacité d'accueil d'un établissement recevant du public est toujours de plus de 1 500 personnes. Je sors de formation, ce n'est pas ce que l'on m'a dit.

M. TOCHE.- Ce sont les textes MS 46 MS 48. Le SSIAP 3 est obligatoire dans un établissement au-delà de 3 000 personnes. Il peut être imposé par la commission de

sécurité, mais les textes ne l'imposent pas. Tout dépend du type d'activité de l'établissement. Le plus contraignant, c'est le type L, et c'est l'article L 14 qui le définit.

M. FONTAINE.- En page 7, pour information, on a mis les catégories d'établissements (première, deuxième, troisième) selon la capacité d'accueil du public. Il nous semble important que les agents soient suffisamment formés selon cette capacité et donc à même de mettre en place leur métier de la sécurité.

M. CASTALDO.- Dans cet article, reprenez-vous les dispositions légales ou réglementaires *stricto sensu* ou bien, au moins pour SSIAP et agents de sécurité, avez-vous indiqué des choses qui vont au-delà du réglementaire ?

M. FONTAINE.- Pour les agents de sécurité, c'est réglementaire, mais cela va avec la reconnaissance d'agents de sécurité et la carte professionnelle. Dans la mesure où on demande à ces gens qu'ils soient reconnus, il faut qu'ils soient formés. Or, pour avoir la carte professionnelle, il faut au minimum le CAP.

Pour les agents SSIAP, on est allé au-delà concernant les responsables sécurité, car il ne fait nullement mention du nombre d'effectifs. Nous, on prend en considération l'effectif de sécurité. Suivant son importance, la gestion du service sécurité conduit à une qualification supplémentaire. Et puis, on insiste sur les établissements de première catégorie, afin d'avoir un chef de sécurité qualifié, mais qui fasse aussi de la prévention et qui soit à même de faire son travail correctement.

M. CASTALDO.- « Inférieur à 10 » et « supérieur à 10 », c'est tiré de la convention collective ?

M. FONTAINE.- Tout à fait.

- Pour les opérateurs vidéo :
Certificat de Qualification Professionnel d'opérateur en télésurveillance (CQP-TVS).
- Pour les contrôleurs aux entrées (recommandé)
Diplôme de sauveteur secouriste au travail
Formation interne pour les équipiers de première intervention.

Cela nous semble important. Ils peuvent toujours prêter main-forte. Quand l'agent de sécurité est seul avec un contrôleur aux entrées, il ne peut pas réaliser toutes les missions qui lui sont imparties. Le contrôleur aux entrées peut donc l'aider et pour cela, il faut qu'il soit formé.

- Pour l'ensemble du personnel (formations internes obligatoires)

On a mis « formations internes obligatoires » car il est bien que l'ensemble des personnels de casino soit formé à certains types de prévention, ceci pour mieux appréhender certains conflits.

Tous les salariés à l'occasion en contact direct avec la clientèle dans le cadre de leur activité professionnelle, sont concernés par ces dispositifs.

Ces salariés bénéficient d'une action de formation appropriée, imputable au titre du plan de formation de l'entreprise :

- Formation accueil clients.
- Formation à la détection des comportements agressifs (*détecter les signes précurseurs, conduite à tenir, solutions à adapter*).
- Formation gestion des conflits, (*apprendre à se comporter lors de situations dangereuses, gestes et postures pour éviter un conflit*)
- Formation spécifique à l'encadrement. (*apprendre à gérer une situation conflictuelle en équipe, comment gérer si un collaborateur est agressé*).
- Formation développement d'esprit de cohésion.
- Formation sur les bons gestes et attitudes à avoir lors d'une tentative de braquage, délivrée par les représentants des forces de l'ordre.

Ces formations existent. On touche à l'ensemble des professions du métier de casino, y compris l'encadrement, car il nous semble important qu'il soit impliqué au niveau des bons comportements à avoir. La liste n'est pas exhaustive, on est ouvert à toutes suggestions.

Validation des Acquis d'Expériences

Les entreprises devront promouvoir auprès des salariés remplissant l'ensemble des critères nécessaires, le principe de validation des acquis d'expérience.

Pour ce faire la direction de l'établissement aidera les salariés candidats à la constitution du dossier.

Les partenaires sociaux décident de porter à 35 heures le congé formation de la VAE dont disposent les candidats.

En cas de validation partielle des acquis, des prescriptions seront proposées au candidat en vue d'obtenir la totalité du diplôme.

Le salarié diplômé sera promu à un poste supérieur et rémunéré comme tel.

Avoir ces formations conduira peut-être à une discussion sur les rémunérations des personnels de sécurité.

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

Mme ECHE.- Vous indiquez « *les partenaires sociaux décident de porter à 35 heures le congé de formation* » : qui prend en charge le delta par rapport aux 3 jours ?

M. FONTAINE.- Dans notre esprit, c'est l'employeur.

M. CASTALDO.- Demain, si je veux recruter un contrôleur aux entrées, je ne peux pas le faire s'il n'a pas le CAP, le bac professionnel, la VAE ou le certificat de qualification professionnel ? Ce serait un frein au recrutement ?

M. FONTAINE.- Oui, tout est lié. Vous ne pourrez pas recruter d'agents de sécurité non formés. Mais à ce jour, c'est déjà le cas, puisque vous ne pouvez pas recruter des agents qui, par exemple, ne sont pas SSIAP. Théoriquement, les préfetures devraient vous refuser la carte professionnelle. Il nous semble évident que les agents aient la carte d'agrément, or, vous ne pouvez pas l'avoir si vous n'êtes pas formé.

Cela étant, cela va dans le sens des diverses modifications de la loi de 1983, qui tend à professionnaliser le métier de la sécurité.

M. CASTALDO.- Sauf qu'aujourd'hui, pour les contrôleurs aux entrées qui, d'après moi, ne sont pas tenus d'avoir la carte, en tant qu'employeur, cela va mettre un frein ou une difficulté là où je n'en ai pas. Vous dites que l'ensemble des agents de sécurité d'un casino sont tenus d'avoir le SSIAP 1 ?

M. FONTAINE.- Théoriquement, oui.

M. CASTALDO.- Je note. Donc le frein viendrait des SSIAP 2 et 3.

M. FONTAINE.- Si les casinos ont leurs services de sécurité reconnus, ils ont la carte professionnelle et donc les VAE ou les diplômes afférents. Pour les services non reconnus, tous les agents de sécurité devraient avoir au minimum le SSIAP 1. Moi, j'ai commencé avec rien. Un jour, la responsable des ressources humaines a dit « *tout le monde doit suivre le SSIAP 1 ou 2, selon l'ancienneté* ». C'était une obligation, cela émanait de la préfecture de l'Hérault. Cela concerne également les contrôleurs chargés de la sécurité.

M. CASTALDO.- Dans le préambule de l'article 3, vous mettez que l'ensemble des personnels de sécurité doit être titulaire d'un diplôme professionnel reconnu et, dans le corps du texte, vous mettez la VAE.

M. le PRESIDENT.- On a dit que l'on ajouterait « et la branche ».

M. FONTAINE.- La VAE est reconnue.

M. LACAVE.- C'est une procédure, pas un diplôme.

M. FONTAINE.- Mais c'est une façon d'accéder au diplôme.

Mme BARRUCAND.- Nous sommes d'accord.

M. CASTALDO.- En tant que tel, ce n'est pas un diplôme.

M. DEZ.- La VAE conduit à un diplôme reconnu, équivalant au diplôme donné par l'éducation nationale, par le biais d'un examen de l'éducation nationale. Au départ, la VAE est une démarche pour une validation des acquis, mais elle débouche sur un diplôme qui est reconnu.

Mme BARRUCAND.- Tout à fait.

M. LACAVE.- Oui, sauf que la VAE reste une procédure.

M. DEZ.- Non. Je reconnais votre côté professionnel au niveau des casinos. Permettez-moi (et Sylvie Barrucand peut le confirmer), mais tout ce qui est gestion des VAE et des CQP est mon domaine depuis très longtemps. La VAE est une démarche qui aboutit automatiquement à un diplôme reconnu par l'éducation nationale.

M. LACAVE.- C'est une démarche, on est d'accord.

M. DEZ.- Dans l'hôtellerie, la remise du diplôme se fait par l'établissement scolaire le plus proche de l'endroit où l'on a validé la VAE. Vous avez exactement le même diplôme certifié par l'établissement scolaire, comme les élèves qui ont passé ce diplôme l'année où vous validez définitivement votre VAE.

M. LACAVE.- Nous disons la même chose, mais pas avec les mêmes termes. La VAE est une procédure que l'on suit pour obtenir un diplôme. En effet, le diplôme délivré est le même que celui qui a été délivré à des étudiants qui l'auraient eu en formation initiale, mais la VAE n'est pas un diplôme, c'est le moyen d'obtenir un diplôme.

M. le PRESIDENT.- Nous poursuivons.

MINIMAS CONVENTIONNELS

| Poste de travail principal | Postes de travail complémentaires |
|---|--|
| <u>Contrôleur aux entrées</u> Minima CCN Casino | - Secouriste Sauveteur du Travail +40 euros <i>brut/mensuel</i> - Equipier de Première Intervention + 40 euros <i>brut/ mensuel</i> |
| <u>Agent de sécurité</u> Minima CCN Casino | - SSIAP 1 +75 euros brut/mensuel - Contrôle aux entrées + 75 euros brut/ mensuel |
| <u>Agent sécurité incendie</u> Minima CCN des entreprises de prévention et de sécurité | - <u>Pas de taches de travail complémentaires</u> - Application des dispositions de la CCN Prévention et sécurité (prime de panier, majoration travail nuit+ 10%, majoration travail du dimanche + 10%) |

M. FONTAINE.- On est parti du principe de professionnalisation des métiers de la sécurité. C'était le vœu de certains ministres de l'intérieur successifs. Nous avons aussi pensé que, se professionnalisant, en toute logique, ils devaient obtenir une rémunération adéquate. Je précise que les dispositions « majoration travail nuit, dimanche » etc. sont cumulatives.

M. CASTALDO.- Sur la dernière page de l'article 3, qui renvoie à l'article 4, « *le salarié diplômé sera promu à un poste supérieur et rémunéré comme tel* » si j'ai bien compris, demain, ils seront tous diplômés. Si tel est le cas et que l'on pousse le raisonnement jusqu'au bout, ils sont tous chefs ! Votre objectif est louable, vous êtes dans votre rôle, simplement, si on poursuit l'étude de ce texte, cela méritera des précisions.

M. le PRESIDENT.- Effectivement, il y a un lien entre l'article 3 et l'article 4. Ça n'est pas parce que les gens sont diplômés ou davantage techniciens. Si je prends le cas des contrôleurs aériens de l'aviation civile, il n'y a aucun chef, mais leur technicité est telle et tellement reconnue (parfois enviée), qu'ils sont très bien rémunérés et qu'ils ont des qualifications.

Pouvez-vous préciser ce que vous voulez dire par « *on va avoir beaucoup de chefs ?* »

M. LACAVE.- Les contrôleurs aériens ont un diplôme d'ingénieur. Les contrôleurs aux entrées dans nos casinos n'ont pas de diplômes d'ingénieur.

M. le PRESIDENT.- J'ai placé la barre très haut. Mais ils ne sont pas chefs ! Toutefois, je ne vois pas en quoi le fait que l'on reconnaisse davantage de technicité augmente la ligne hiérarchique.

M. LACAVE.- On parle de promotion à un poste supérieur. C'est bien ce qui est écrit. Donc automatiquement, il est hiérarchiquement supérieur.

M. le PRESIDENT.- Il me semble que ce n'est pas ce qui est écrit, mais comme la phrase est très générale !

M. CASTALDO.- L'idée est la professionnalisation des métiers, la reconnaissance des acquis, etc., qui ensuite doit déboucher sur de la promotion professionnelle. On est dans le cadre d'une discussion assez normale, voire classique.

Ce qui me gêne dans cet accord, c'est le mélange entre le contexte lié aux braquages, etc. rappelé dans le préambule et la professionnalisation des diplômés. Il faudrait indiquer dans quel cadre on se situe : est-ce un accord sur la professionnalisation des services de sécurité, auquel cas je serais plus à l'aise pour gommer certains pans du préambule ou le réécrire, ou est-ce une proposition d'accord syndical tendant à limiter les risques de braquages ?

M. FONTAINE.- Tout est lié. Si on les professionnalise, on les forme mieux. Or, face à des tentatives de braquage, il y a des gestes qu'il faut avoir. Il y a des formations sur les attitudes à adopter face aux comportements agressifs, des formations sur la gestion des conflits, etc., qui sont importantes pour les agents de sécurité. S'ils ne sont pas formés, comment auront-ils les bonnes attitudes ?

Si un contrôleur aux entrées n'est pas formé à la gestion des conflits, lorsque l'on va lui demander d'intervenir sur un conflit de clients, qu'est-ce qui nous garantit qu'il ne va pas aggraver le conflit plutôt que le traiter ? Si les personnels sont professionnalisés, formés, cela aura des répercussions sur le climat d'insécurité au quotidien.

Cet après-midi, on abordera les obligations de sécurité, à travers lesquelles on demande un certain nombre de mesures qui viennent se greffer à la formation des agents de sécurité. La formation a son importance dans la gestion de la sécurité au quotidien. Elle en a aussi lors des tentatives de braquage. Cet après-midi, on vous dira que ça n'est pas un agent de sécurité qui arrêtera une personne armée d'une kalachnikov ou d'une hache, mais cet agent de sécurité constituera une difficulté supplémentaire pour le braqueur.

La dernière fois, j'avais pris l'exemple d'une maison. Si la porte d'entrée est simplement dotée d'un verrou, on se sent en sécurité, sans plus. Par contre, si on ajoute des volets, c'est mieux, puis une alarme, c'est encore mieux, etc. Plus on ajoute de la sécurité, plus on va écarter les amateurs de la cambriole. Or, il vaut mieux avoir affaire à des professionnels, des malfrats, plutôt qu'à des amateurs qui risquent de perdre leur sang froid et que cela débouche sur un grave fait divers dans un de nos établissements.

M. le PRESIDENT.- C'est un vaste débat. Je vous propose de profiter de la pause méridienne pour réfléchir au projet tel qu'il a été décliné.

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

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons.

Organisations des services de sécurité dans les casinos

Les partenaires sociaux devant la complexité de l'organisation des services de sécurité, décident d'instaurer le principe d'un socle commun à tous les casinos, pour la constitution d'un service de sécurité interne.

Les critères retenus pour établir le socle sont :

- Le classement de l'ERP.
- Les activités annexes au casino.
- Le nombre de salles que le service sécurité doit gérer.

M. FONTAINE.- Par « obligations », on entend tout ce qui peut être mis en œuvre pour que les entreprises casinos puissent être sécurisées dans leurs services et dans les structures.

Le socle commun de sécurité pour l'ensemble des casinos est constitué de la façon suivante :

Ouverture au public :

- 1 agent de sécurité.
- 1 contrôleur (euse) aux entrées.

- Nota :
- Le contrôleur (euse) aux entrées devra être formé EPI / SST.
 - Présence obligatoire d'un SSIAP 2 dans l'établissement de l'ouverture à la fermeture au public.
 - Les équipes de sécurité seront renforcées suivant la fréquentation du public et les activités ponctuelles de l'établissement.

Fermeture au public :

- 2 agents de sécurité.

Pour les établissements de 2^{ème} et 3^{ème} catégories

Tous les établissements devront disposer d'un système de vidéo protection avec opérateur vidéo ; au minimum pour les services de nuits, les week-ends et les périodes de fortes affluences.

Ouverture au public :

- 1 agent de sécurité.
- 1 contrôleur (euse) aux entrées.

Fermeture au public :

- 2 agents de sécurité.
- 1 contrôleur (euse) aux entrées.

Il nous semble important de mettre en place un opérateur vidéo au service de nuit, et en cela on rejoint l'ancien projet de la CGT lors de la dernière paritaire, car les braquages se font le soir, tard...

Pour les établissements de 1^{er} catégorie :

Ouverture au public :

- 2 agents de sécurité.
- 2 contrôleurs (euses) aux entrées.

Fermeture au public :

- 5 agents de sécurité.
- 3 contrôleurs (euses) aux entrées.

Nombre de salle à surveiller : 3. Au-delà, 1 agent de sécurité par salle supplémentaire à surveiller.

Obligation de service incendie si l'établissement exploite en activité annexe ; une salle de spectacle, un hôtel ou une discothèque classée en ERP de 1^{ère} cat.

Ce service devra disposer du personnel nécessaire permettant d'assurer son bon fonctionnement.

(propos et échanges supprimés)

M. le PRESIDENT.- Monsieur Lacave, si vous voulez répondre sur la remarque « contrat collectif », « contrat individuel » ?

M. LACAVE.- Je reviens à mon propos de tout à l'heure. La sécurité des salariés est de la responsabilité de l'employeur. La branche ne peut en aucun cas se substituer. Le jour où il y aura un problème de sécurité dans une entreprise, on n'ira pas rechercher la branche, mais l'employeur.

M. JAVELLO.- Le directeur responsable.

M. LACAVE.- Le directeur général de la société. La notion de « directeur responsable » relève uniquement de la réglementation des jeux. Elle ne relève ni du Code du commerce, ni du droit des sociétés.

M. le PRESIDENT.- Ou son délégué, ou la personne morale

M. LACAVE.- Le représentant de la personne morale, voilà.

M. JAVELLO.- On est un peu responsable de ce qui se passe actuellement, car on a mis la charrue avant les boeufs. Dans la nouvelle mouture de la réglementation, il n'y a plus de « service de sécurité » mais du « contrôle aux entrées ». Cela englobe tout, les agents de sécurité, le fait que l'on puisse mettre une fille toute seule, mais dites-moi ce qu'elle va pouvoir faire si elle est confrontée à un problème ? ! On est un peu responsable de ce qui se passe car on a voulu passer de 2 à 1 service.

Et maintenant que l'on dit « il faut des agents de sécurité » on va revenir en arrière par rapport à ce qui était prévu dans l'ancienne réglementation, avec des contrôleurs chargés de la sécurité et des contrôleurs aux entrées ! Mélange-t-on les deux ou sépare-t-on le contrôleur aux entrées d'une part, et les agents de sécurité qui ne font que de la sécurité et qui sont à même de régler ces problèmes ou pas ? Le fait-on ou pas ?

M. LACAVE.- J'ai peur de mal interpréter votre première remarque, mais je sens comme une connotation discriminatoire sur les capacités d'une femme et d'un homme en matière de contrôle aux entrées.

M. JAVELLO.- Absolument pas.

M. LACAVE.- Vous disiez qu'une femme ne pourrait pas gérer les mêmes problèmes qu'un homme. Elle les gèrera certainement différemment, mais peut-être aussi efficacement et même plus efficacement.

S'agissant de l'arrêté du 14 mai 2007, modifié en 2009, c'est un texte réglementaire. C'est une source de droit. Il n'appartient à personne, ici, de la remettre en cause.

M. JAVELLO.- En effet, je dis simplement que l'on n'a pas besoin d'un aspect réglementaire. Demain, si on décide d'ajouter des personnes en charge de la sécurité dans les salles de jeux, on peut le faire. La réglementation dit qu'il faut un contrôle aux entrées. C'est tout.

M. LACAVE.- Je vous rejoins, c'est l'affaire de l'employeur qui a la responsabilité d'assurer la sécurité de ses salariés. C'est à lui de s'en donner les moyens !

M. JAVELLO.- Cela peut être aussi discuté en branche.

M. LACAVE.- Sauf que la branche ne peut pas s'engager à la place de l'employeur.

M. JAVELLO.- Il n'y a plus la référence au « contrôleur chargé de la sécurité » dans la réglementation des salles de jeux. Avant, une référence indiquait qu'il en fallait pour ouvrir la salle de jeux ; maintenant, on parle simplement de « contrôleur aux entrées. » C'est un problème d'écriture. Considère-t-on que le contrôleur aux entrées est agent de sécurité ou agent contrôleur chargé de la sécurité, ou y a-t-il un contrôleur aux entrées et un contrôleur chargé de la sécurité ? Tout le débat est là.

Quant à savoir si c'est discriminatoire ou pas, là n'est pas le problème. Il est de dire : dans les modes d'intervention de la sécurité, une personne seule n'intervient jamais. Que ce soit dans la police, dans la gendarmerie ou ailleurs, les interventions se font toujours en binôme. Dans les modes d'intervention de toutes les formations qui sont faites dans la sécurité, il est indiqué de ne jamais intervenir seul. Il y a des choses qu'il va falloir traiter très rapidement dans nos établissements, et pas seulement au cas par cas, mais au niveau de la branche.

(propos et échanges supprimés)

M. CASTALDO.- En tant qu'employeur, je trouve le droit bien fait, car il impose à l'employeur une obligation de sécurité et de résultat. En cas de problème, l'employeur peut être traduit en justice. Demain, si je devais signer l'accord tel qu'il est, avec ses contraintes, en préambule, je mettrais « *les parties signataires reconnaissent que l'employeur a pleinement satisfait à ses obligations de sécurité à partir du moment où il met en place les préconisations qui suivent.* »

M. JAVELLO.- ...juridiquement, ça n'est pas valable !

M. CASTALDO.- En effet, je ne pense pas que ce soit possible. Donc à quoi cela me sert-il de signer ce type d'accord ?

M. SARAGAGLIA.- À faire avancer le dialogue social, mais bon, pour vous c'est compliqué !

(propos et échanges supprimés)

Obligations de sécurité dans les casinos

Audit de sécurité

Tous les casinos devront, au plus tard avant le 31-12-2011, faire exécuter un audit de sécurité de l'établissement par une société spécialisée.

Cette expertise devra établir un diagnostic complet du niveau de sécurité du casino, identifier les failles de sécurité sur le site et proposer un ensemble de mesures, visant à améliorer la sécurité de l'établissement.

Cet audit devra être présenté au CHSCT, ou à défaut aux représentants du personnel pour une information/consultation.

M. FONTAINE.- Il s'agit d'un audit sur l'intérieur de l'établissement mais aussi de ses abords extérieurs. Cela concerne la mise en sécurité du site global, et la détection des défaillances.

M. JAVELLO.- Que le responsable de la sécurité, les membres du Comité soient mis dans la confiance quant aux mesures de sécurité qui peuvent être prises au niveau de l'établissement, oui, mais le CHSCT ou les délégués du personnel ! Moins il y a de monde au courant et plus la sécurité de l'établissement est assurée. C'est une opinion personnelle.

M. FONTAINE.- Oui, mais n'oublions pas que les élus doivent respecter la confidentialité, et que s'ils ignorent les failles au niveau de la sécurité, c'est aussi un risque car alors, qui va accompagner l'employeur quant à son obligation de résultat ? C'est important que les élus poussent à l'obligation de résultat.

M. JAVELLO.- Sur les grandes lignes oui, mais sur ce qui va être fait sur la sécurité proprement dite de l'établissement, au niveau de la technologie, des humains, je pense que cela doit être connu par un nombre de personnes le plus limité possible.

M. le PRESIDENT.- Lors du CHSCT, notamment, vous avez forcément la présence...

M. JAVELLO.- ...du médecin du travail.

M. le PRESIDENT.- Oui, et de l'inspecteur du travail quand il est là. Ce dernier est dûment tenu au secret. Mais c'est une question de fond : faut-il donner des informations plus générales ou sérier entre le général et le très précis ?

M. FONTAINE.- On a mis cette obligation, car dans les entreprises, les parties signataires de l'accord doivent aussi pouvoir suivre l'accord. Qui va pouvoir le faire si ce n'est les Organisations syndicales ou les élus ? On ne saura jamais si, suite à cet audit, l'employeur aura fait le nécessaire pour assurer la sécurité des salariés et de la clientèle dans son entreprise.

(propos et échanges supprimés)

Plan d'action de mise en sécurité du site

Les responsables de casino devront mettre en œuvre, en partenariat avec le maire de la commune dont dépend l'établissement, ainsi qu'avec le représentant des forces de l'ordre, un plan d'action de sécurité, comportant toute une série de mesures visant à augmenter le niveau de sécurité des casinos.

- Si la commune est équipée de système de vidéo protection, un équipement complet devra être installé pour surveiller les abords du casino et ainsi renforcer le périmètre de surveillance.
- Des rondes de véhicules de police, gendarmerie ou police municipale, devront être instaurées de façon régulière.
- Lors de la fermeture de l'établissement, présence systématique d'un véhicule des forces de l'ordre devant le casino.
- Moyen d'alerte reliant directement le casino au PC des forces de l'ordre

(propos et échanges supprimés)

Moyens de sécurité obligatoires

- Système de vidéosurveillance avec enregistreurs, interne et externe (abords du casino).
- Système d'alarme directement relié aux forces de l'ordre (accessible au service sécurité).
- Fermeture d'urgence des accès au public.
- Sécurisation des caisses MAS et jeux, par « délestage » des valeurs monétaires dans un coffre tirelire.
- Règlement intérieur de gestion et prévention contre la violence quotidienne.

(propos et échanges supprimés)

Règlement intérieur de gestion et de prévention des conflits clientèle

Devant la multiplication des actes d'incivilités perpétrés par la clientèle, les entreprises doivent obligatoirement se doter d'un règlement intérieur afin de lutter contre la violence quotidienne dont les employés sont régulièrement victimes.

Ce règlement intérieur s'élaborera avec le CHSCT ou à défaut, avec les représentants du personnel, ainsi que le ou les responsables de sécurité de l'entreprise.

Ce document devra établir, définir et lister, les actes de violence quotidienne, ainsi que les sanctions infligées aux clients fautifs.

Le règlement comportera les consignes de sécurité suivantes :

- Mise en ANPR (A Ne Pas Recevoir) immédiate si un client porte atteinte à l'intégrité physique ou morale d'un employé.
- Mise en ANPR immédiate le client qui porte atteinte à l'image et/ou à la bonne réputation de l'établissement.
- Mise en ANPR temporaire pour un client ayant un comportement perturbant le bon déroulement des jeux.
- Mise en ANPR temporaire pour le client refusant d'obtempérer aux consignes de sécurité ou autres mises en garde.
- Dépôt de plainte auprès du procureur de la république, contre les clients pour tout acte portant atteinte à l'intégrité morale ou physique des employés du casino. Assistance juridique systématique de l'entreprise pour tout salarié déposant une plainte pénale auprès du procureur de la république.

Au-delà des braquages perpétrés contre les casinos, le climat d'insécurité qui règne dans les salles de jeux, on a le sentiment que tout est lié. Il nous a paru important de mettre en place des moyens de lutte contre les incivilités quotidiennes dont sont victimes les salariés, la clientèle des casinos, et il nous apparaît important de mettre en place des règles communes à tous les établissements.

M. DURAT.- Quelle est la différence entre ANPR temporaire et ANPR ?

M. FONTAINE.- « Temporaire » le client reçoit une mise en garde. Il pourrait être exclu 1, 2, 3 mois, un temps défini par le règlement intérieur de l'entreprise ou que l'on peut définir ici. « ANPR » tout court, c'est du définitif pour l'établissement.

M. DURAT.- Non. On est ANPR ou on ne l'est pas.

M. JAVELLO.- Pour mettre quelqu'un en ANPR, il faut faire une demande aux renseignements généraux, tout comme pour le réintégrer. Les courses et jeux ne veulent plus du terme ANPR ; c'est interdit, national ou pas. En cas de violence envers certains établissements ou personnes, ils tolèrent de mettre en « ANPR » mais ce terme est de plus en plus banni.

M. DURAT.- La réintégration d'un client ANPR est faite par la direction du casino, donc par ceux qui l'ont mise en ANPR. En tant que MCD, quand je demande au directeur responsable la mise en ANPR de quelqu'un, il me suit tout le temps, mais je ne voudrais pas que l'on décide que cette mesure ne vaut que 2 mois.

M. LOVATO.- Ça n'est pas à un accord de définir si l'on met un client ANPR ou non. C'est de la responsabilité du cadre qui est en poste à ce moment-là et en effet, en très grande majorité, voire en totalité, il est suivi par le directeur responsable.

Par contre, nous, directeurs responsables, sommes maîtres de qui on accepte dans nos casino. C'est nous qui définissons la mise en ANPR, sa durée et nous seuls qui sommes en droit de lever cette interdiction. Nous devons simplement informer l'autorité de tutelle.

M. DURAT.- Tout à fait.

M. LACAVE.- De mémoire, cela doit être les articles 23 à 25 de l'arrêté du 14 mai 2007.

M. FONTAINE.- On s'est aperçu qu'autour des tables, notamment de Texas hold'em poker, il y a beaucoup de laisser-aller au niveau de la clientèle. Les personnels qui y travaillent sont mis sous pression. Ils sont atteints dans leur intégrité morale et physique. Or, les employeurs ne prennent pas leurs responsabilités. Ce texte vise à obliger les employeurs à les prendre.

Vous dites que c'est à la libre appréciation du directeur responsable. Quotidiennement, on a des clients qui insultent les croupiers. Cela porte atteinte à l'intégrité des personnels et cela trouble les tables de jeux. C'est inacceptable.

M. LOVATO.- Dans la grande majorité des établissements, les responsables de casino et leur comité de direction font bien leur travail, ils prennent leurs responsabilités et ils ne laissent pas des situations se dégrader. Au pire, quand ils se sentent en danger, les employés ont un droit de retrait. S'il y avait de telles situations de danger dans nos salles, les employés seraient tout à fait habilités à faire jouer leur droit de retrait.

Je préfère qu'on le consigne dans les minutes, afin que tous les employés le sachent. Dans les rares casinos où ce genre de problème arrive, cela se règle ainsi.

M. FRANCOIS.- Si on constate ces situations, c'est que le travail n'a pas été fait. Sous prétexte qu'il faut laisser entrer la clientèle pour faire du chiffre, on laisse faire beaucoup de choses et une fois qu'on les laisse faire, c'est irrattrapable, car les gens ont pris leurs habitudes, ils se sentent chez eux et il est très difficile de les déloger. On arrive à des dérives, sachant que ce ne sont pas des cas particuliers, cela se passe dans beaucoup d'endroits.

Ce n'est peut-être pas écrit comme il le faudrait dans l'accord, mais soyez conscients de ces problèmes. Demain, dans les établissements, si ce type de comportement disparaît, c'est que vous aurez agi. Pour l'instant, ça n'est pas le cas.

M. le PRESIDENT.- Ce sont des thèmes centraux et très importants.

(La séance est suspendue quelques minutes)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons.

M. FONTAINE.- On s'est aperçu que les victimes, notamment les salariés, ne bénéficiaient pas d'un suivi. On a voulu mettre des moyens à leur disposition. Il nous apparaît important d'avoir des groupes internes, afin de leur apporter une assistance immédiate.

Création d'une cellule d'aide aux victimes de violence

Les entreprises devront instaurer avec le CHSCT ou à défaut avec les représentants du personnel, les outils nécessaires afin de détecter, de manière précoce, les comportements ou situations à risques. Cette vigilance permettra aux salariés victimes ou témoins d'actes de violence (quotidienne ou aggravée) de faire remonter les informations, et ainsi de bénéficier d'une plus grande réactivité dans leur traitement.

- *Accord interprofessionnel du 02 juillet 2008 sur le stress au travail.*
- *Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail*

- **Groupe de veille interne au casino**

Composé d'employés du casino (employé et responsable de service), dont la mission sera de collecter auprès des salariés les actes et incidents de violence ordinaire et quotidienne dont ils sont victimes.

Ce groupe de veille devra remettre un rapport d'activité trimestriel au CHST ou à défaut aux représentants du personnel, afin de mettre en pratique des solutions adaptées aux problèmes constatés, et d'assurer une surveillance de l'évolution sur le terrain.

En cas de situation urgente, les membres du groupe de veille, adresseront immédiatement un rapport à la Direction. Dans ce cadre précis, et afin d'optimiser leur action de proximité, ils pourront le faire en dehors de la fréquence trimestrielle.

- **Cellule psychologique d'assistance aux victimes**

Lors de violence aggravées (type braquage ou tentative de braquage) ou de violences graves répétées (type altercation physique, harcèlement, voies de fait), l'entreprise devra obligatoirement diriger la ou les victimes, vers un professionnel de santé spécialisé en assistance psychologique.

Les frais occasionnés par l'instauration de cette assistance (individuelle ou de groupe), seront entièrement à la charge de l'entreprise.

M. le PRESIDENT.- Des réactions ?

M. DURAT.- La cellule psychologique se met en place automatiquement après un braquage.

M. COT.- Oui, par le biais de la médecine du travail.

M. FONTAINE.- D'après ce que l'on nous a dit, ce n'est pas systématique. Et parfois, cela peut servir d'alibi pour se prévaloir de leurs responsabilités. Parfois, il n'y a pas de suivi réellement mis en œuvre, on propose juste aux victimes d'aller voir un professionnel de la santé, sans suivi derrière. On insiste sur le fait que c'est une obligation et que si des frais sont engagés, l'entreprise doit les prendre en charge. Si cela va au-delà des frais de sécurité sociale, l'entreprise doit assumer ses responsabilités.

(...)

Comme il n'y a pas de réaction, on peut penser que c'est un article à retenir pour la branche !

M. le PRESIDENT.- Je pense qu'il y en aura. J'ai déjà le souvenir de la remarque de M. Castaldo sur le fait que la lecture et les commentaires seraient suivis de réactions.

M. COT.- Faisons attention à ne pas créer de cellule nouvelle. Le CHSCT peut éventuellement traiter de ces affaires. Parfois, on cherche des sujets à traiter en CHSCT. Cela me paraît être un excellent thème.

M. FONTAINE.- Je le mets en place dans mon établissement et c'est aussi à la demande de l'employeur. Il y a des salariés qui se retrouvent en difficulté, et le CHSCT n'a pas les moyens d'une détection précoce. Il va donc constater et essayer d'apporter une solution. Par contre, la détection n'existe pas. Ce groupe de veille (dans lequel il faudra suffisamment de personnes afin que l'ensemble des services soit représenté), aura une vision des personnes en difficulté face à des actes d'incivilité. Cela n'entraîne pas de frais et ce n'est pas lourd à mettre en œuvre. Chez nous, en tout cas, c'est le cas.

M. DEZ.- Je vais aller dans le sens de M. Cot : c'est le rôle et les fonctions du CHSCT. Le CHSCT n'est pas seulement une boîte à lettres, il est chargé de faire des enquêtes. Des questionnaires sont mis gratuitement à disposition par les ARACT ou les ANACT sur le travail, la pénibilité. Il existe des banques de données, il suffit de les réadapter à la problématique de l'établissement. De plus, le CHSCT a la liberté d'actions de mouvements et de contacts auprès des salariés.

On n'est pas là pour réinventer le rôle du CHSCT qui est déjà suffisamment acté dans le Code du travail. Je pense (je parle en connaissance de cause, car je le fais auprès de mes élus et mandatés dans mes établissements, et pas seulement dans les casinos) qu'il faut « secouer un peu les puces » des membres du CHSCT et leur dire « *Commencez par aller questionner les salariés sur la pénibilité, sur les violences etc.* » À chaque acte de violence ou d'incivilité au sein d'un casino, le délégué du personnel, le délégué syndical ou le membre du CHSCT doit aller voir le salarié victime, puis la direction du casino, afin d'en discuter.

Avec Béatrice Mekerri, on secoue assez régulièrement les puces à certains de nos délégués pour qu'ils le fassent et on leur rappelle que c'est leur rôle.

M. FONTAINE.- Merci de nous rappeler le rôle du CHSCT !

Au-delà, il nous a semblé important de créer un maillage beaucoup plus fin qui permette de détecter précocement les problèmes. Parfois, il arrive que les CHSCT traitent les problèmes seulement lorsqu'ils ont explosés, mais en amont. Ce groupe de veille sera intéressant pour constater précocement les difficultés.

Un exemple : un croupier ou une croupière qui se fait régulièrement insulter à la table de jeux. Le groupe de veille alertera et sera informé plus précocement que le CHSCT ou les élus, simplement parce que la personne appartenant au groupe de veille l'aura constaté. Maintenant, si ajouter une protection aux salariés représente un problème insurmontable pour vous, on le reverra, mais pour nous, cela a du sens.

Recommandations de sécurité

-M. FONTAINE :

Le terme « recommandations » nous heurte un peu. Toutefois, on l'a repris car il incombe autant au ministère de tutelle qu'aux Organisations syndicales, mais surtout au

premier, car c'est du réglementaire. Les Organisations patronales devront peut-être faire le travail nécessaire auprès du ministère pour que ces points soient avancés.

Enfin, il convient de demander aux autorités de tutelles d'apporter des modifications de la réglementation des jeux autorisés, afin de limiter les mouvements d'espèces dans les entreprises et ainsi réduire les "tentations" d'actes délictueux dans les casinos.

- Limitation des encaisses des caisses MAS et jeux traditionnels.
- Possibilité de paiement des gains par chèques (avec seuil de déclenchement)
- Déverrouillage des comptées des « cash box » des MAS
- Pertinence des comptées de tables devant les clients (article 43)

Lors de vols à mains armés (ou tentatives), l'entreprise devra maîtriser sa communication en limitant les informations vers l'extérieur, dans le but de minimiser la publicité de l'évènement.

(Ex : un seul porte parole pour l'entreprise ou pour le groupe ; communiqué de presse commun à toutes les agences de presse).

Concernant la « *pertinence des comptées des tables devant les clients* », dans certains casinos, des comptées se font avec des billets sur les tables. On a demandé que ce soit supprimé, car cela constitue une tentation. Nous pensons que ce point est important.

Enfin, par « *limitation des encaisses des caisses machines à sous et jeux traditionnels* », il ne s'agit pas de limiter le nombre de caissiers. On sait que certains patrons vont s'engouffrer dans cette voie. Pour nous, il s'agirait, par exemple, d'augmenter le nombre de caissiers avec des caisses moins importantes.

Quant à « *maîtriser sa communication en limitant les informations vers l'extérieur* » Lors du dernier braquage, le montant a été divulgué. Que ce type d'informations passe dans la presse ne nous semble pas forcément pertinent. Il faut améliorer la maîtrise de la communication des entreprises.

M. COT.- Concernant les recommandations de sécurité, on est d'accord avec tout ce qui est écrit. D'ailleurs, ce sont des mesures que nous avons demandées nous-mêmes, en particulier les aménagements à la réglementation. Elles sont en cours de discussion.

Avec la direction des libertés publiques et le service central des courses et jeux, nous avons eu une réunion sur le sujet il y a 10 jours. Sachez que ces mesures sont en plein examen. Nous espérons qu'elles vont rapidement déboucher sur des solutions.

Vous indiquez « *lors des vols à main armée, l'entreprise devra limiter sa communication...* » vous avez parfaitement raison, sauf que ça n'est pas forcément de notre côté que cela provient. Les derniers cas, c'était soit la police municipale, soit le procureur. Nous avons demandé au ministère qu'elle soit maîtrisée, mais ça n'est pas facile de garder des informations comme on le souhaiterait. L'exemple d'hier, dans un casino tout récent, montre que la somme a été divulguée aussitôt, par je ne sais qui, mais il m'étonnerait que ce soit le directeur du casino.

M. JAVELLO.- Qu'entendez-vous par « *déverrouillage des comptées des cash box* » ?

M. COT.- C'est la possibilité de faire des comptées séparément, de ne pas attendre la fin de la journée pour compter. Ce sont des comptées intermédiaires.

M. JAVELLO.- C'est interdit pendant l'exploitation.

M. COT.- Tout récemment, on nous a dit que ça n'était plus interdit. Par contre, à la fin de la séance, on a l'obligation de refaire la comptée globale. Tout récemment, à l'occasion du 30 mai, il a été dit que cette comptée intermédiaire pouvait être effectuée.

M. JAVELLO.- Dans la mouture de juillet 2009, il me semble que ce n'est pas dit ainsi.

M. COT.- Ce n'est pas dit comme cela, mais ce n'est pas interdit.

M. JAVELLO.- Si on faisait une comptée intermédiaire, ce serait pendant les heures d'exploitation, donc encore à la vue du client.

M. COT.- Oui, mais l'idée est de faire disparaître toutes les espèces rapidement dans les coffres sécurisés et, si besoin, de récupérer un peu d'argent pour pouvoir payer la clientèle.

M. FONTAINE.- Dans certains casinos, ce serait de sortir des bills accepter la cash box, dans la mesure où on a réduit les encaisses, pour remettre de la liquidité dans les casinos. Aujourd'hui, c'est interdit, certains le font...

M. COT.- ...ce n'est pas interdit.

M. FONTAINE.- Alors c'est tout dernièrement, car beaucoup le considèrent comme interdit. Cela limiterait les encaisses tout en gardant un certain seuil de liquidités dans les casinos, répartis sur les machines.

M. DURAT.- Quelle est l'idée dans « *possibilité de paiement des gains par chèques avec un seuil de déclenchement* » ?

M. FONTAINE.- A ce jour, le seuil de déclenchement du paiement par chèque est trop élevé. Si le client désire être payé par chèque pour des petits montants, je ne me souviens pas du seuil de déclenchement...

M. LOVATO.- ...il n'y en a pas. C'est le bon de paiement qui autorise le paiement par chèque. Le bon de paiement peut déclencher un chèque à 500 €. Par contre, peu de clients acceptent un chèque pour 500, 1 000 ou 2 000 €.

M. FONTAINE.- Il faudrait trouver un moyen de substitution au moyen de paiement. Cela va de pair avec la diminution des encaisses ; l'idée est, pour limiter le paiement en liquide, de pouvoir payer le client par chèque, même s'il ne fait pas de bon de paiement.

M. JAVELLO.- Sans bon de paiement, cela va poser un problème de blanchiment d'argent.

M. FONTAINE.- On sait qu'avec Tracfin, il y aura beaucoup de difficultés. Ce sont des propositions, éventuellement la partie patronale pourra en faire part au ministère, et on verra ce qu'il en ressortira.

M. DURAT.- Je ne suis pas sûr que l'on puisse faire un chèque de 200 € quand on a acheté 100. Il ne faut pas mélanger les achats et les gains. On va se faire retoquer. Or, ce sont les MCD qui signent les chèques !

M. FONTAINE.- Ce sont des recommandations que l'on fait à l'autorité de tutelle et à la partie patronale. Après, cela se fait ou pas. Nous, cela nous semble pertinent.

M. DURAT.- Je ne suis pas contre, mais *in fine*, celui qui signe le chèque, c'est le MCD, donc un salarié.

M. le PRESIDENT.- À l'issue de cette lecture et de ce débat, nous avons un projet qui comporte un certain nombre de paragraphes qui pourront être réécrits...

M. FONTAINE.- ...excusez-moi, Monsieur le Président, mais pourquoi « réécrits » ?

M. le PRESIDENT.- J'ai parlé de quelques paragraphes. Vous avez indiqué, notamment, les plans d'action de mise en sécurité des sites, les questions relatives aux interventions de force de l'ordre, etc. Ce ne sont pas des points très nombreux, mais il y en a quelques-uns...

M. FONTAINE.- ...il n'y a pas eu de demande de modification de rédaction. Monsieur Castaldo a dit qu'il voulait prendre le temps de la réflexion, de l'analyse et que lors de la prochaine paritaire, il en rediscuterait peut-être plus en profondeur. Aujourd'hui, il n'est pas évident que nous proposons une rédaction différente du texte. Après, les débats feront que, mais aujourd'hui, les débats sont insuffisants pour prévoir une rédaction complémentaire.

M. le PRESIDENT.- Tout à fait. Vous m'avez d'ailleurs remis (et on le fera photocopier demain) le projet à en-tête des 2 Organisations syndicales porteuses. Je voulais dire que si le texte débouche sur un accord, certains paragraphes seront forcément complétés.

Au début de la présentation du texte, je crois que les représentants des organisations patronales ont dit qu'ils s'exprimeraient davantage après la lecture du texte. Mais ce n'est pas à moi d'anticiper sur vos propos. Souhaitez-vous l'analyser tel qu'il sera remis demain au nom des 2 Organisations syndicales, ou voulez-vous vous exprimer maintenant ?

M. CASTALDO.- Sur un plan pratique, je vous pose la question (et c'est aux Organisations patronales de voir ce qu'elles veulent faire) n'est-il pas plutôt aux Organisations patronales de remettre un autre projet inspiré du projet de FO et de la CFTC ? Est-ce à FO et à la CFTC de revenir avec un nouveau projet, mais les discussions que l'on a eues ne vont pas vraiment les aider, car on n'a pas fait de remarques de modifications et l'accord est déjà très complet. Enfin, je ne sais pas si la partie patronale ira vers un complément ou plutôt vers le retrait d'un certain nombre de dispositions.

Du point de vue pratique, et si la partie patronale est d'accord, ne serait-il donc pas plus simple d'envisager de faire un contre-projet, ou tout au moins qu'elle discute d'une voix commune en disant : « *ce projet va beaucoup trop loin, on ne peut pas s'engager sur des choses aussi précises et contraignantes pour nos Organisations* ». On pourra vous donner une réponse demain.

M. COT.- Nous allons la donner tout de suite. Concernant Casinos de France, nous ne signerons pas d'accord sur ce sujet de la lutte contre les braquages. Nous reconnaissons la qualité du travail effectué, nous avons trouvé un certain nombre de sujets de réflexion, mais Casinos de France ne signera pas d'accord qui engagerait la branche alors que les situations sont extrêmement différentes selon les établissements et les risques éventuels.

M. CASTALDO.- Donc concernant mon Organisation, je ne vais pas fermer la porte sur un texte traitant des compétences des agents de sécurité, de l'amélioration etc. Mais s'il s'agit d'un texte qui lie directement tout cela aux mesures de sécurité à mettre en place contre les braquages, je serais assez d'accord avec l'amiral Cot. J'ai besoin d'une lisibilité et de connaître le sujet de l'accord, très précis sur beaucoup de points et en même temps très vaste. J'ai le sentiment que beaucoup de choses sont mélangées. Ce n'est peut-être pas volontaire, mais sur la fin de l'accord surtout, ce que l'on doit faire pour la sécurité, en effet, je suis assez d'accord avec Casinos de France.

Donc, soit le projet revient en étant un peu plus sérié sur ce que vous vouliez vraiment aborder, à savoir la sécurité en général, les braquages, les compétences des salariés ?

M. FONTAINE.- Oui, c'est un accord global, car tout est lié. Qu'on le veuille ou non, la sécurité passe par les services de sécurité, la reconnaissance des parcours professionnels de chacun, la professionnalisation des métiers et, en même temps, des mesures de sécurité pour lutter contre les actes d'incivilité et les actes de violence aggravée. Tout cela est lié, c'est la sécurité au sens large du terme. On ne peut pas traiter qu'un seul point de la sécurité.

Il est hors de question de revenir avec un accord allégé ou a minima. Soit vous revenez avec des points que vous voulez voir abordés et on regarde comment améliorer le texte, mais dire que l'on va écarter tout ce qui gêne, non ! A un moment donné, il faut discuter du fond, or le fonds, c'est aussi les braquages, les moyens de sécurité mis à la disposition des entreprises. Si on ne fait que des recommandations, on sait qu'elles finiront au fond d'un tiroir. Il faut que ce soit des obligations. De même, la cellule pour les aides aux victimes relève de la sécurité, tout cela est mis à disposition mais si on ne le rappelle pas dans la branche, les salariés ne seront peut-être pas informés. Ce serait donc bien aussi qu'on le marque afin que tous les salariés soient informés des dispositions dont ils peuvent bénéficier.

M. CASTALDO.- On peut discuter du fond.

Dire qu'en cas de braquage, l'employeur doit proposer une cellule psychologique aux salariés ne me choque pas. Je suis d'accord et clairement, je signerai ; le problème, c'est que cet accord ne comprend pas uniquement cela. Si vous voulez que l'on discute de votre accord, cela va prendre beaucoup de temps.

Concernant les braquages, je suis assez réservé, car je ne vois pas ce que l'on peut écrire dans un accord pour les prévenir.

Sur le fonds, je veux bien revenir la prochaine fois avec un projet qui serait celui de Casinos Modernes et qui, je vous le dis d'emblée, sera sans doute très différent du projet actuel. Je pense qu'une négociation sur le sujet n'est pas illégitime. D'autres branches professionnelles ont négocié sur le sujet ; la question se pose donc dans la nôtre. Je ne vois pas pourquoi on ne ferait pas comme les banques ou d'autres organismes qui ont discuté sur le sujet. Il y a un réel sujet de négociation et je ne veux pas prendre la responsabilité de le balayer d'un revers demain. Par contre, ci-contre projet il y a, il risque d'être très éloigné de vos propositions. Après, il y aura discussion.

M. LOVATO.- L'ACIF à l'avantage d'avoir des patrons, qui savent aussi que la sécurité est l'affaire de tous, et de la responsabilité du patron. En tant que patrons de casinos et de manière unanime, les membres de l'ACIF ne veulent pas d'un accord qui leur explique comment mettre en œuvre la sécurité dans leur établissement.

Par contre, il y a dans ce projet des chapitres qui sont tout à fait de la compétence et du rôle de la CPM : la classification, la rémunération, la formation. La problématique de la sécurité dans nos établissements existe et il est aussi de la compétence de la CPM d'échanger sur ce sujet, d'essayer de partager l'expérience et les possibilités de solution à trouver, mais pas par le biais d'un accord qui ne répond pas clairement à la problématique des établissements.

La partie purement organisation de la sécurité relève de la compétence unique du représentant légal de l'entreprise. L'ACIF ne signera pas un accord de ce type.

M. FONTAINE.- Aujourd'hui, cela fait deux fois que l'on dit que la sécurité est du ressort des patrons, sous-entendu que les autres ne sont pas concernés ou n'ont pas le

niveau pour parler de la sécurité. Vos propos sont mal à propos. À ce jour, les Organisations syndicales comme les acteurs sur le terrain, même s'ils ne sont pas forcément des chefs d'entreprise, ont le niveau pour discuter des moyens de lutter contre la petite et la grande délinquance. Cela fait partie des discussions de l'instance paritaire.

En effet, on a mis l'accent sur les reconnaissances des services, sur la formation, sur la rémunération, car pour nous, c'est important. Il faut que les salariés se sentent professionnalisés. Mettre en place des vrais services de sécurité participe de la lutte contre le climat d'insécurité et va se ressentir au quotidien. Indirectement ou directement, la sécurité passive joue contre la grande délinquance ; qu'on le veuille ou non, les statistiques le montrent. Selon moi, cela doit donc être débattu en paritaire, mais sérieusement, et non pas juste « *j'écoute et je passe à autre chose* ». Vous devez nourrir le débat, c'est de votre responsabilité.

M. le PRESIDENT.- Tout le monde s'est exprimé. Casinos Modernes a indiqué qu'il ferait peut-être un projet différent...

M. CASTALDO.- ...même sûrement ! Je peux revenir avec un projet inspiré de celui-là, mais il sera très différent !

M. DESCORMIERS.- Je rappelle un arrêt de la Cour de Cassation du 30 novembre 2010 : l'employeur a une obligation de sécurité et de résultat, mais aussi une obligation de prévention à un risque identifié. Les braquages sont un risque identifié. Les pouvoirs publics sont impuissants, tout comme nous. Face à cela, que devons-nous faire ? Rien !

M. le PRESIDENT.- Vous avez cité l'arrêt de la Cour de Cassation. Je comprends parfaitement vos propos. Cela étant, fort heureusement, on n'est pas à Kandahar ou dans un Etat où les homicides sont aussi nombreux qu'à certaines époques, dans notre pays. Il reste un peu d'espoir pour les salariés de votre branche, pour les salariés de ce pays et les clients de votre activité.

Nous nous retrouvons demain.

(La séance est suspendue à 17 heures 15).

Commission Paritaire Mixte

Vendredi 17 juin 2011

(La séance reprend à 10 heures)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons.

PENIBILITE AU TRAVAIL

. Choix du consultant

. Mode opératoire de l'étude

Mme BARRUCAND.- C'est uniquement une information sur le choix du consultant. Lors d'une réunion CPNST, parmi 4 consultants, notre choix s'est porté sur Préventex.

M. CASTALDO.- Le point principal à aborder est : quid du financement ? Aujourd'hui, on s'est rapproché du FACT qui nous a fait savoir qu'il ne disposait pas de fonds pour financer ce type d'étude. Les organisations patronales réfléchissent. A priori, pour l'année 2011, il n'y aurait plus de fonds disponibles ; on nous l'a dit avant même que l'on envoie le dossier. On nous a invités à déposer le dossier pour 2012, ce qui pose un souci au regard des obligations de négocier sur ce sujet de la pénibilité.

Préventex est une société d'ergonomie, d'amélioration des postes de travail. Il me semble que la raison pour laquelle elle a été retenue était le coût. Ils sont moins chers...

M. DEZ.- ...non. Il y a quand même 42 650 € de budget. Elle a été retenue au regard de sa façon d'aborder le sujet. Le plus gros problème n'est pas le fait d'avoir choisi Préventex ou un autre consultant, c'est que cela ne se fera pas, car il n'y a pas de budget. On va être de nouveau un peu en retard sur les négociations sur la pénibilité.

M. CASTALDO.- Dans un premier temps, le FACT nous avait dit qu'il financerait à condition que d'autres financements participent au dossier. Avec les Organisations patronales, nous étions prêts à financer une partie, mais de toute manière, ils n'ont plus de fonds.

Mme BARRUCAND.- En 2010, le FACT, qui dépend du ministère du travail, s'est beaucoup engagé sur des fonds 2011. A ce jour, leur priorité de financement se porte sur des petites entreprises, pour des problématiques telles que les risques psychosociaux.... Il n'y a plus de fonds disponibles pour les branches. En 2012, ils recevront d'autres fonds.

Ceci étant, les négociations concernant la pénibilité peuvent débuter avant même que nous ayons entamé cette étude.

M. DEZ.- Nous estimons qu'une négociation ne peut être engagée sans avoir eu un état des lieux. Le but de l'étude était d'avoir un état des lieux dans au moins 3 casinos représentatifs.

M. le PRESIDENT.- D'autres points de vue ?

Mme BARRUCAND.- Pour mémoire, en juillet 2010, on vous avait présenté un consultant. Sa méthodologie avait été validée par l'ANACT. On était prêt à lancer le dossier de financement auprès du FACT. Au cours de cette séance de CPM, la CFE-CGC, avait souhaité faire faire un deuxième devis. Suite à cela, d'autres organisations ont voulu faire de même, ce qui a un peu retardé l'étude. Elle aurait pu être lancée en 2010 !

M. le PRESIDENT.- Elle aurait pu. Elle ne l'a pas été.

M. DECOUTERE.- Cela signifie-t-il que tout le monde est d'accord pour que l'on attende d'avoir le premier bilan de l'étude pour ensuite discuter ? Car alors, cela va nous reporter à mi-2012. On devrait avoir les fonds permettant de lancer l'étude au début de l'exercice 2012. Un premier résultat devrait être disponible au bout de quelques mois. J'ai bien entendu la position de la CFDT, qui me paraît fort logique.

M. le PRESIDENT.- Hier, j'ai eu l'occasion de faire référence à un document extrait de la semaine sociale Lamy sur les négociations des accords, les plans d'action, le même principe que la question des seniors. Dans le numéro du 11 avril 2011 à propos des négociations de branche, il est indiqué : « *les entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés ne sont pas soumis à cette pénalité lorsqu'ils sont couverts par un accord de branche étendu portant sur la prévention de la pénibilité (code de sécurité sociale, article L 138-31 alinéa 2).*

Toutefois, à l'instar du plan seniors, on peut craindre que peu de branches négocient sur ce point pour conclure un accord dispensant les moins de 300 salariés de cette obligation. Si la branche signe un tel accord, elle pourra soumettre les entreprises qui relèvent de son champ d'application à une obligation du même ordre dans la mesure où l'accord étendu doit avoir un contenu conforme à l'article D 138-27 avec 3 des 6 thèmes du plan d'action ».

M. DECOUTERE.- Quelle est la date limite pour négocier ?

M. le PRESIDENT.- Avant fin 2011.

Mme KARPELES.- Pour les branches, aucune pénalité n'est applicable ?

M. le PRESIDENT.- En effet. Ce sont les entreprises.

Mme KARPELES.- On peut choisir de démarrer la négociation mi-2012 sans que cela ne pose de problème.

M. le PRESIDENT.- Oui. Pour les seniors, beaucoup d'entreprises ont négocié dans l'attente des négociations de branche et, surtout, des arrêtés d'extension d'accords de branche, qui ont toujours un décalage dans le temps.

M. OBBE.- Vous dites jusqu'à 300 salariés, mais pour celles au-delà de 300 salariés ? Sur l'accord seniors, il y avait une pénalité pour les entreprises de plus de 300 salariés.

M. le PRESIDENT.- Au-delà de 300 salariés, même avec un accord de branche, il y a obligation d'avoir un accord dans l'entreprise.

M. OBBE.- Certains casinos sont concernés.

M. le PRESIDENT.- Tout à fait. Pour compléter le document Liaisons sociales, par rapport aux seniors, ce qui est différent, c'est le rôle plus important de l'inspecteur du travail. Lui et la DIRECCTE, ce sont des choses différentes.

« L'inspecteur du travail qui constate qu'une entreprise est en infraction mettrait en demeure l'employeur de remédier à cette situation. L'entreprise aurait un délai de 6 mois pour lui adresser, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'accord ou le plan mis en place, ou modifié ou, le cas échéant, pour justifier les motifs de sa défaillance. C'est très important dans la mesure où, selon le projet de décret, aucune pénalité n'est due quand l'entreprise justifie de sa défaillance. »

La décision d'infliger ou non la pénalité appartiendrait aux DIRECCTE, qui en fixeraient le taux en tenant compte : du respect par l'entreprise de son obligation en matière de négociations sur la prévention de la pénibilité ; pour les entreprises de 50 à 300 salariés, de l'état de la négociation collective sur la pénibilité dans les branches ; des motifs de la défaillance de l'entreprise (difficultés économiques, restructurations, franchissement du seuil d'effectif, etc. »

M. DECOUTERE.- La pénibilité est un sujet trop sérieux pour qu'on le bâcle et qu'on l'attaque avant d'avoir un état des lieux assez précis. Cela étant, pour le moment, on laisse donc le soin aux entreprises de négocier la pénibilité en interne. On verra ce que la branche peut apporter à l'ensemble de la profession dans le courant 2012, après que l'on ait réalisé l'étude avec Préventex. Est-ce bien cela ?

M. le PRESIDENT.- Pas de réaction ?

M. FRANCOIS.- On n'a pas trop le choix, à moins que vous fassiez l'avance pour réaliser l'étude !

M. DECOUTERE.- Ça n'est pas la question, car si on commence l'étude, l'ANACT ne viendra plus en support. Ce serait avec plaisir, mais si on le fait, on ne rentrera jamais dans nos fonds. Il faut donc prendre un peu de recul sur le sujet de la pénibilité, laisser les entreprises avancer sur le sujet comme elles ont su le faire avec celui sur les seniors et venir chapeauter au niveau de la branche par différentes mesures adaptées à notre métier.

M. FRANCOIS.- Quand on voit comment s'est passé l'accord seniors, ça n'est pas dans les entreprises qu'il y a eu forcément les plus grosses avancées ! Elles se sont calquées sur l'accord de branche qui n'était pas exceptionnel. N'y aura-t-il pas des disparités dans les entreprises par rapport à ce que, nous, on pourra décider en branche ? En général, il faut négocier en branche pour avoir un chapeau commun. Dans les entreprises, on va avoir tout et n'importe quoi, et surtout, tout revu au minimum ! C'est ce que l'on a constaté au niveau de l'accord seniors.

M. CASTALDO.- Une précision. Le FACT nous a indiqué que toute étude commencée ne serait pas financée. Il faut donc d'abord avoir le financement et, ensuite, commencer l'étude. On s'était posé la question de commencer, mais c'est impossible.

M. OBBE.- Si elles n'aboutissent pas à un accord, les entreprises de plus de 300 salariés auront une pénalité au 1^{er} janvier ?

Mme KARPELES.- Ça n'est pas un accord, mais un plan d'action.

M. le PRESIDENT.- Un accord ou un plan d'action.

M. OBBE.- Et si l'on ne parvient pas à négocier un plan d'action ?

Mme KARPELES.- Il n'a pas à être négocié.

M. DEZ.- Et voilà ! C'est super bien parti !

Mme KARPELES.- C'est la lecture des textes.

M. DEZ.- Surtout quand c'est à l'avantage de certains par rapport à d'autres !

M. le PRESIDENT.- Les textes parlent bien d'accord ou de plan d'action. De même, de mémoire, pour les seniors, le ministère avait accordé un délai supplémentaire de négociation de 3 mois. Je ne sais pas ce qu'il en sera et je ne dis pas que c'est ce qu'il faut souhaiter. Il ne faut pas pour autant considérer que l'on aura 3 mois supplémentaires.

À Bordeaux, on a enregistré un maximum de dépôts d'accords au cours du premier trimestre 2010 ; ils étaient de qualité très variable. Certains étaient d'excellente qualité, d'autres avaient uniquement pour volonté de respecter l'obligation dans les délais impartis. Enfin, ils s'inspiraient beaucoup d'accords similaires.

M. Decoutère a dit que c'était un sujet trop sérieux pour qu'il ne soit pas traité en profondeur au sein des entreprises et de la branche. Cela me paraît important.

M. SARAGAGLIA.- Sans vouloir provoquer, il faut que les groupes représentés par les syndicats patronaux s'engagent à entamer de vraies négociations et à ne pas mettre de barrières aux IRP. Vous allez tous dire « oui », mais il faut que ce soit suivi d'effet, car ça n'est pas un sujet à traiter à la légère. Il faut que vous laissiez faire tous les IRP. Dans le dernier accord, au moment où vous deviez avoir des pénalités, certains se sont précipités pour négocier. On a eu des convocations fin novembre pour négocier et avoir vite un accord afin d'éviter les pénalités au 1^{er} janvier. La pénibilité est un sujet encore plus important et large. Il faut que les entreprises s'engagent à laisser les IRP.

M. DECOUTERE.- Vous comme nous ne sommes pas prêts pour discuter au fond. Rien n'empêche les entreprises de discuter dans un premier temps d'un plan d'action avec les partenaires sociaux, avec comme objectif d'avoir un accord plus complet à terme. On peut suggérer cette idée aux représentants des entreprises autour de la table. C'est ce que je proposerai moi-même aux représentants de mes personnels.

M. FRANCOIS.- De toute façon, il y a obligation de négocier. Il arrive souvent qu'il n'y ait pas d'accord, mais on sait que, dans un plan d'action, on met le minimum pour éviter les pénalités. Si on incite les entreprises à aller dans cette direction, le sujet va être traité à la légère.

M. DECOUTERE.- Le sujet est important. Il l'est aussi, voire plus, pour les entreprises que vous ne l'imaginez. Tous, autour de la table, faisons notre travail. Et si, dans certaines entreprises, vous estimez que les mesures ou les plans d'action ne sont pas suffisants, faites votre travail de représentants du personnel. Il faut arrêter de penser que les entreprises ne sont pourvues que de mauvaises intentions.

M. FRANCOIS.- Pour négocier, il faut être deux.

M. DECOUTERE.- En effet, c'est beaucoup mieux.

M. le PRESIDENT.- Le cabinet pressenti avait fait un devis. Va-t-il le faire évoluer ?

Mme BARRUCAND.- Il y aura sûrement une évolution.

M. le PRESIDENT.- Mais cela ne remet pas en cause son choix ?

M. MOREL.- Si c'est le même que pour les salaires, cela ne va pas bouger !

M. FRANCOIS.- On peut peut-être fixer une direction aux entreprises, en indiquant les points qui nous semblent importants.

M. DECOUTERE.- Oui, sachant que cette étape a déjà été faite, puisque l'on a déterminé les axes de travail sur la pénibilité. On a parlé du stress manager, du stress client, du bruit, du travail de nuit, etc. Les sujets que les entreprises peuvent aborder pour ne pas se décaler de la branche ont déjà été actés à plusieurs reprises dans cette instance.

M. le PRESIDENT.- L'étude permettrait de les regrouper.

M. DECOUTERE.- C'est le cahier des charges. Il peut être joint aux minutes de la CPM pour aider les entreprises à la mise en place.

Mme BARRUCAND.- Le cahier des charges envoyé en temps voulu à l'ANACT prévoyait de repérer les sources de pénibilité sur les postes des activités de caissier, technicien, croupier, contrôleur aux entrées, contrôleur chargé de la sécurité, membre du comité de direction. On souhaitait un audit à partir de 3 casinos représentatifs (petit, moyen et grand) avec les critères de pénibilité suivants : bruit, lumière, manutention, organisation du travail, stress (management, client...). Le cahier des charges avait été défini en CPNST, donc validé par les partenaires sociaux.

QUESTIONS DIVERSES

• Information sur le choix du prestataire concernant l'étude sur les systèmes de rémunération (restitution prévue à la CPM de septembre 2011)

M. le PRESIDENT.- Casinos de France va nous donner des pistes sur le choix du prestataire.

M. DECOUTERE.- Il y a 3 semaines, nous avons décidé de travailler avec I+C, organisme qui s'occupe du rapport de branche et qui est en mesure de collecter un certain nombre d'informations le plus rapidement possible. Nous avons fait une réunion pour déterminer les éléments que nous allions demander aux entreprises, afin d'éviter de perturber la remontée d'informations qui est toujours assez compliquée. Nous avons testé cette remontée d'éléments la semaine dernière sur des systèmes de paye. I+C devrait pouvoir collecter les informations durant l'été pour commencer à nous faire une restitution à la rentrée, que l'on pourra partager avec vous.

M. le PRESIDENT.- Ces informations porteraient sur combien de casinos ?

M. DECOUTERE.- On va demander à l'ensemble des adhérents de Casinos de France, donc 103 adhérents. On va faire un sondage sur les casinos les plus importants, sachant que l'on se limite aux personnels de jeux, donc machines à sous et jeux de table. L'idée est d'avoir une vision assez exhaustive des niveaux de rémunération pratiqués dans nos établissements en essayant (et c'est l'aspect le plus compliqué) de collecter l'ensemble des éléments constituant la rémunération brute de nos salariés dans les casinos. Chaque entreprise a des habitudes et des coutumes différentes. Le travail est lancé au sein de Casinos de France. L'ACIF et Casinos Modernes ne se sont pas joints à cette étude.

M. le PRESIDENT.- En termes de calendrier, cela correspondra au moment où on pourra remettre les minima à l'ordre du jour.

Avez-vous des souhaits par rapport à l'articulation de l'étude et des négociations de fin d'année sur les minima conventionnels ?

M. DECOUTERE.- Au niveau de Casinos de France, nous avons souhaité faire cette étude car un certain nombre de choses sont dites au moment des NAO de branche dont nous aimerions avoir confirmation. On parle souvent des entreprises aux minima conventionnels, les pratiques de rémunération sont évoquées, mais jamais examinées de près. Il est important d'avoir cette vision.

Nous allons nous servir de cette étude faite par Casinos de France pour les propositions qui seront faites pour l'année prochaine. À ce jour, il est difficile d'en dire plus, ne sachant pas ce qui va en ressortir. Nous espérons collecter des données nous permettant d'avoir une vision du métier. On peut imaginer que les résultats qui sortiront de l'étude, portant sur un échantillon représentatif au niveau de la branche, donneront une image assez exacte.

Néanmoins, elles ne seront partagées qu'au niveau de Casinos de France. Je ne connais donc pas les positions des autres partenaires.

M. le PRESIDENT.- Vous semble-t-il sérieux de commencer à négocier sur les minima conventionnels lors d'une commission qui prendrait connaissance des résultats de l'étude ?

M. DECOUTERE.- On ne va pas faire une restitution de l'étude, dans la mesure où c'est une étude interne à Casinos de France. La restitution de l'étude qui sera faite à Casinos de France nous permettra d'élaborer des propositions construites.

M. le PRESIDENT.- Elles seront éventuellement en amont des travaux de la CPM.

M. DECOUTERE.- Au sein de Casinos de France, nous souhaitons avoir le résultat avant le démarrage des négociations de branche.

M. LOVATO.- Concernant l'ACIF, nous allons mener l'étude en interne, puisque notre petit syndicat n'a pas les moyens de financer un cabinet. Par contre, nous sommes convenus avec Casinos de France d'utiliser les mêmes items pour élaborer notre questionnaire. Cela nous permettra d'avoir, en interne, un outil de travail permettant de travailler sur des données comparables, mais aussi d'avoir une vision supplémentaire, que n'a pas nécessairement Casinos de France, sur l'ensemble des établissements indépendants. Enfin, cela nous conduira à faire des propositions au sein des discussions patronales.

L'idée est d'avoir des propositions ensemble, mais avec une vision plus complète de la totalité des systèmes de rémunération de notre profession, sachant qu'au sein des entreprises de casinos indépendants, il existe souvent des modes de rémunération un peu novateurs ou originaux qui pourront apporter des éléments intéressants dans la discussion.

M. DESCORMIERS.- Il s'agit donc de nous informer d'une analyse sur les modes de rémunération, mais on n'aura pas les résultats que vous obtiendrez ?

M. DECOUTERE.- Nous donnerons les éléments nécessaires nous permettant d'appuyer les propositions que l'on vous fera, mais nous n'allons pas faire une restitution globale, sachant que ça n'est pas une étude exhaustive.

M. FRANCOIS.- On aimerait connaître la position de Casinos Modernes.

M. CASTALDO.- Le sujet a été abordé la dernière fois. Notre position n'a pas changé. C'est celle de casinos indépendants, mais pour des motifs différents. On avait expliqué que nous rapprocherions notre étude (que l'on va mener en interne, sans passer par

un cabinet) à ce que fera Casinos de France. Au moment des NAO, vous aurez une vision de l'ensemble de la branche.

M. DEZ.- Vous nous dites que des études seront faites en interne, sous différents modes, par les 3 organisations patronales et que nous n'aurons pas une restitution nous permettant de comprendre comment elles ont été faites. Et puis, vous nous dites que l'on sera un peu averti quand on passera à la négociation des minima (je n'aime pas employer le terme « NAO » que je réserve aux entreprises). Ce n'est pas très clair. Concrètement, à quoi aura-t-on le droit ?

M. DECOUTERE.- On essaie d'avoir une position sur un sujet, mais il est difficile de dire ce que l'on va vous restituer. Si on a fait une étude, c'est pour vous communiquer un certain nombre d'éléments ; sinon, cela n'a aucun intérêt. Ces éléments vont nous servir à étayer une position que l'on va travailler à l'issue de l'étude. Quand on étayera les propositions que l'on fera pour la négociation de l'année, on restituera en partie l'étude.

Aujourd'hui, l'important, c'est que l'on a demandé de remonter différents éléments : les salaires de base, par niveau et par échelon, et ce pour tous les postes (on a pris 25 postes, ce qui représente à peu près l'ensemble des postes des grilles des personnels, MAS et jeux de table). On a demandé les salaires de base, les primes diverses et variées quelles qu'elles soient, pour essayer d'avoir une vision exacte du positionnement du salaire médian moyen, maxi, mini, premier décile, premier et troisième quartiles et premier et neuvième déciles. Tout cela va nous donner une vision des pratiques de la branche. Ensuite, on reviendra vers vous avec ces éléments.

M. FRANCOIS.- N'étant pas partie prenante de l'étude à la base, permettez-nous de douter des informations que vous nous donnerez. Vous pourrez notamment nous donner celles qui vous intéressent et ne pas nous fournir les plus mauvaises, qui pourraient nous servir d'argument. A la base, la négociation est un peu faussée. On sera toujours dans le doute.

M. DECOUTERE.- Vous êtes tellement dans le doute que cela ne changera rien !

M. FRANCOIS.- Excusez-nous, mais c'est vous qui nous habituez à cela !

M. TIRAT.- Le discours de M. Decoutère est clair et net. Les propositions que la délégation patronale sera en capacité de nous faire auront été faites sur la base d'un certain nombre d'éléments qui seront fournis aux Organisations syndicales. Cette notion de « tri sélectif » nous gêne profondément, et depuis le début, puisque nous avons demandé à être associés à l'établissement d'un cahier des charges concernant les paramètres propres de l'étude.

Pour renforcer le propos de Claude François, une étude qui nous donnerait un certain nombre d'éléments en fonction de la pertinence décidée par la partie patronale confine au marché de dupes.

M. le PRESIDENT.- Je retiens la volonté de faire une étude, partagée par l'ensemble des organisations patronales, afin d'apporter des éléments supplémentaires pour permettre de discuter sur des bases non pas novatrices (M. Lovato a parlé de dispositif novateur), mais s'agissant d'un certain nombre d'établissements rattachés à l'association des casinos indépendants de France. Sans doute faut-il avoir à l'esprit que ces éléments devront être connus de l'ensemble des partenaires sociaux avant l'engagement des négociations sur les minima conventionnels. Ensuite, on verra le contenu.

M. DECOUTERE.- S'agissant des négociations 2011, on a juste mis en place une méthode différente des années passées. On a décidé de mieux se préparer au niveau des parties patronales. L'erreur que l'on a commise, c'est de vous en parler. On aurait mieux fait de

faire ce travail préalable préparatoire au sein de nos organisations et de revenir avec une démarche concrète. La démarche étant nouvelle, nous avons pensé que cela pouvait donner un peu de crédit à la partie patronale aux négociations collectives sur les minima conventionnels puisque, depuis des années, vous nous reprochez une certaine stabilité dans la démarche. Nous avons juste voulu vous faire partager le fait que nous allions changer notre méthodologie de travail. Si vous estimez qu'il y a un piège, c'est votre droit. Cela étant, on sort du débat.

Au niveau de Casinos de France, nous avons fait le tour du sujet et nous ne réaborderons pas ce point avant le démarrage des négociations.

M. DEZ.- Notre réaction est simple. Si, dès le départ, l'intention était d'exclure totalement les Organisations syndicales en tant que partenaire de cette étude, oui, vous auriez mieux fait de la faire de votre côté et de nous présenter quelque chose d'abouti en disant « *nous avons décidé de faire cette étude en interne, auprès de nos adhérents* ». Mais à partir du moment où, au moment des négociations de l'an dernier, cela a été annoncé comme une sorte de menace en disant « *attention, on va refaire une étude et vous verrez que les résultats vont vous faire vachement mal* », il est normal que nous soyons un peu sur nos gardes par rapport à ce qu'il en sortira, d'autant plus que l'on est totalement exclus !

Vous avez demandé un certain nombre d'items au cabinet qui réalisera l'étude. Il aurait été simple de nous les indiquer et, ainsi, d'associer les partenaires sociaux. Ce serait logique. Autrement, cela reste une étude interne, comme nous en faisons auprès de nos délégués syndicaux sur des thèmes différents pour avoir un retour quand on fait des conseils de branche. Mais ensuite, on les utilise en interne pour nos discussions et on n'en fait pas état au sein des différentes branches.

M. SARAGAGLIA.- Nous adhérons aux propos de la CFDT. Un constat : quand vous avez commencé à parler de l'étude sur les rémunérations, on vous a demandé de nous associer. Vous ne vouliez pas. C'est cela qui nous a heurtés. L'histoire nous fait dire que, quand on parle de salaire, on a raison d'être méfiant.

Les salaires sont le nerf de la guerre pour tout le monde. Or, dans notre branche, les négociations salariales mettent beaucoup, beaucoup, beaucoup de temps. C'est sujet à vaste débat. Vous voulez faire quelque chose de novateurs, les Organisations syndicales ne s'y opposent pas, elles proposent de travailler avec vous, mais vous refusez. Peut-être n'auriez-vous pas dû nous en parler et arriver avec un projet tout fait, mais nous pensons que cela aurait été pire. Nous continuons à vous proposer de travailler avec vous cet été.

M. DECOUTERE.- Nous avons bien entendu le message que vous passez. La seule chose que l'on peut vous dire aujourd'hui, c'est que nous arriverons préparés au moment des négociations collectives. Vous tempérerez un peu vos propos, Monsieur Dez, on n'a pas agité sous votre nez des menaces comme vous le dites. Nous avons dit que nous avons besoin d'une vision un peu plus concrète pour pouvoir avancer sur ce sujet. J'espère que les résultats de l'étude nous permettront d'avoir une vision beaucoup plus précise de l'état des rémunérations dans la branche et d'arriver avec des propositions concrètes cette année. Mais ne vous inquiétez pas, nous allons partager ensemble, c'est un sujet qui prend beaucoup trop de temps et d'énergie au niveau de la branche pour que l'on arrive avec une proposition non préparée.

M. le PRESIDENT.- Le cabinet I+C sera également chargé du rapport de branche ?

M. DECOUTERE.- Oui. Il connaît la branche, les métiers, il a des éléments lui permettant d'avancer plus vite que les autres cabinets que nous avons consultés.

M. le PRESIDENT.- De toute façon, il y aura l'effet mécanique de la hausse attendue du SMIC au 1^{er} juillet de l'année. Ce qui peut expliquer les différences d'appréciation, c'est le fait que la proposition d'accord de l'année 2010 n'a été signée par aucune Organisation syndicale. On espère qu'en 2011, les choses seront différentes.

Attendez-vous quelque chose de particulier par rapport à la prime dite de 1 000 € liée aux dividendes des entreprises qui en versent à leurs actionnaires et pour lesquels il y aurait augmentation ? Qu'en pensez-vous ?

M. DECOUTERE.- Que ce n'est pas un sujet de branche.

M. le PRESIDENT.- Cela aura un impact sur un certain nombre d'entreprises.

M. DECOUTERE.- Je ne connais pas les dividendes versés dans les entreprises de la branche.

M. SARAGAGLIA.- C'est comme d'habitude, dès que l'on parle d'argent, ça n'est pas leur problème !

M. DEZ.- On prend note que M. Decoutère dit que ça n'est pas un sujet de branche. Quand on commencera à travailler sur la négociation des minima, espérons que ce ne sera pas un argument de la part des organisations patronales. On demande donc juste qu'il soit pris note autour de la table que ça n'est pas un sujet de branche !

Je suis entièrement d'accord avec vous, surtout sur le fait que le gouvernement a plutôt pris cela comme un effet publicitaire sur un début de campagne plutôt qu'un vrai effet pour une réelle augmentation du pouvoir d'achat. La CFDT est entièrement d'accord avec Casinos de France, ça n'est pas un sujet de branche, mais ça ne le sera pas non plus dans trois ou quatre mois, quand nous commencerons la négociation sur les minima.

M. DECOUTERE.- Je vous remercie d'avoir rebondi, Monsieur Dez ! Il est clair que je ne souhaite pas aborder ce sujet au niveau de la branche, car je pense que ça n'est pas un sujet de branche, bien que cela puisse retourner les sangs de certains de nos dirigeants d'entreprise qui constituent les bureaux des syndicats patronaux !

• Point sur la réunion du 4 mai 2011 de la commission paritaire de surveillance du « fonds d'actions social »

M. SARAGAGLIA.- Nous avons abordé plusieurs sujets, notamment celui d'un couple travaillant dans le même établissement. Nous avons pensé rédiger un avenant.

M. DECOUTERE.- On voulait le passer aujourd'hui, en commission paritaire.

M. SARAGAGLIA.- Crée-t-on un avenant ou pas ? Pour la prochaine fois, on va revenir avec un texte.

Une autre réflexion portait sur les CDD.

M. DECOUTERE.- En effet, aujourd'hui, les CDD adhèrent obligatoirement à la mutuelle après 2 mois d'ancienneté. Or, en pratique, de nombreux CDD n'annulent pas leur couverture mutuelle et ne sont pas forcément enjoints de prendre une mutuelle supplémentaire dans l'entreprise, car cela vient diminuer leur net. L'idée était de laisser le choix aux salariés d'adhérer ou non à la mutuelle. Quand ils entrent dans l'entreprise en CDD, il y a un délai de carence de 2 mois au bout duquel le salarié pourrait renoncer à sa mutuelle dans la mesure où il nous dit être couvert par ailleurs. On s'est dit qu'au bout de 12 mois, l'entreprise serait en

droit de lui demander un justificatif comme quoi il est bien couvert s'il n'adhérait pas au régime mutuel de branche. On souhaiterait rédiger un avenant en ce sens.

Concernant les couples, il s'agissait de décider si, un couple travaillant dans la même entreprise devait adhérer deux fois à la mutuelle (article 83 du code général des impôts), ou si la branche acceptait d'exonérer un des conjoints. Outre la notion de couple (mariage, pacse, concubinage, etc.) on est reparti pour un grand débat, sachant que le principe de la mutuelle au sens noble du terme (et non au sens garantie, frais de santé) revient. Doit-on imposer à tout le monde de cotiser comme les textes le prévoient ? Car même si les couples ne vont pas utiliser leur mutuelle, c'est un moyen de financer les régimes.

Quand des conjoints travaillent dans deux entreprises différentes, la question ne se pose pas, les deux régimes sont obligatoires pour chacun d'entre eux. Après, que les couples se forment dans les entreprises restent un événement personnel. Doit-on trancher en autorisant la non cotisation de l'un des 2 conjoints ou acte-t-on le fait que, dans la branche, toute personne salariée de l'entreprise cotise à la mutuelle selon les règles légales et réglementaires en vigueur ?

M. DESCORMIERS.- On souhaitait un avenant concernant la prise en charge des frais des participants.

Mme BARRUCAND.- C'est du domaine du règlement intérieur. On vous propose de faire un petit compte rendu de la réunion de la CPS.

Mme ECHE.- Il y a eu la mise en place de la CPS avec l'élection du président, Claude Dubos (?) et du vice-président, M. Saragaglia.

GPS, l'organisme gestionnaire, et la Mornay, ont fait le point de l'évolution du régime depuis sa création en termes d'adhésions et d'affiliations. Ils nous ont communiqué les documents qui seront certainement remis avec le compte rendu de la CPS.

Au 31 mars 2011, le nombre de nouvelles adhésions était de 12, hormis les groupes Barrière et Partouche. Une campagne de la Mornay va être réalisée auprès des sociétés qui n'ont pas encore migré à partir de juin. Ils estiment qu'une montée en charge progressive sera constatée. La Mornay précise qu'elle a constaté l'affiliation de très petites structures qui ont adhéré volontairement à la convention collective des casinos compte tenu de leur code NAF. Il s'agissait de savoir si l'on pouvait ou non les accepter, car après vérification, il s'agit de petites loteries ou de jeux en ligne.

Concernant l'état et l'assiette des cotisations, plusieurs groupes qui n'ont pas encore migré vers le régime obligatoire bénéficient actuellement de garanties supérieures pour un niveau de cotisations égal ou inférieur. La Mornay doit étudier ces garanties, car il est important que l'ensemble du régime puisse profiter de meilleures garanties (si cela s'avérait être le cas) aux meilleures conditions tarifaires.

M. SARAGAGLIA.- Et pour l'équilibre des comptes de résultat, c'est très important. Nous attendons les preuves.

Mme ECHE.- Au 28 février 2011, les comptes prestations frais de santé pour l'exercice 2010 s'élevaient à 78 160 €. L'arrêté des comptes 2010 se fera en juin 2011. Il devrait nous être présenté lors de la CPS du 6 juillet.

Concernant les frais de santé, une extrapolation pourra être faite sur le premier semestre 2011. La Mornay n'a pas répercuté la taxe de 3,5 % sur les frais de santé.

Concernant les prestations de prévoyance, risque, décès, incapacité, invalidité, reprise du passif, litige etc., l'arrêté des comptes ne pourra pas être significatif sur 2010, étant

donné que l'on n'a pas suffisamment de recul pour estimer les provisions. Aucun décès n'a été constaté. Pour l'incapacité, les cotisations versées sont de 38 K€ et les prestations 14 K€, mais les provisions mathématiques ne sont pas intégrées. Ces dernières sont faites à hauteur de 60 K€, suite à un arrêt de travail en cours actuellement. L'équilibre actuel n'est pas significatif compte tenu du niveau d'affiliations.

Ensuite, on s'est longuement penché sur le fonds d'actions sociales, disponibilités et aides prévisibles. Ce sera un sujet important pour la prochaine séance, puisqu'il faudra : déterminer le mode de fonctionnement de ce fonds avant de pouvoir communiquer dessus ; définir les différents types d'actions que l'on souhaite privilégier ; définir la vocation de ce fonds d'actions, ainsi que des actions collectives ou individuelles. Compte tenu de la taille de la branche, on irait vraisemblablement vers des actions individuelles, mais cela reste à définir.

Il faut également bien travailler sur le mode de fonctionnement du fonds et le type de communication que l'on pourra faire envers les collaborateurs, afin qu'ils sachent qu'il existe, quelles démarches entreprendre, comment le faire fonctionner de la manière la plus efficiente possible.

Enfin, un point sur la publicité du régime vers les entreprises et les salariés. IPGM et GPS ont indiqué que les entreprises qui n'ont pas encore migré recevront une plaquette de présentation du régime. Pour les sociétés déjà affiliées, les salariés recevront individuellement une notice sur le régime frais de santé et le régime de prévoyance spécifique au régime qu'ils ont dans leur propre établissement.

En questions diverses, avant de signer définitivement le règlement de gestion de la CPS, il fallait revenir vers la CPM pour qu'elle valide deux points : l'avenant ; la prise en charge des frais de déplacement des membres de la commission.

M. DESCORMIERS.- Concernant les frais de déplacement, un long échange a eu lieu entre M. Colona et la Mornay pour savoir qui les prendrait en charge. Finalement, M. Colona a pris en charge les frais de la séance, précisant que c'était un geste commercial. Il a respecté ses engagements puisque l'on a reçu le remboursement dans les 15 jours. Il serait intéressant de l'écrire dans le règlement pour éviter cette question qui a nécessité un long débat.

M. DURAT.- Il faut que ce soit Mornay.

M. DEZ.- Oui, mais qu'elle le prenne sur ses frais de fonctionnement, et pas sur la partie régime.

Mme BARRUCAND.- Là est le problème !

M. DEZ.- Ils ont même évoqué le fait de les prendre sur le fonds social ! Il faut vraiment préciser dans le règlement intérieur qu'ils sont pris en charge par l'assurance, sur ses frais de fonctionnement. Il est illogique que ce soit le régime qui paye la venue des gens qui sont chargés de sa surveillance !

M. DECOUTERE.- On est tous d'accord ? On modifie le règlement intérieur en ce sens.

(Pas d'opposition)

Mme BARRUCAND.- Il y avait aussi des modifications concernant les indemnités.

M. DESCORMIERS.- Ils devaient nous répondre sur ces points. Vous n'avez rien eu ?

Mme BARRUCAND.- Non.

M. DESCORMIERS.- Je m'étonne qu'ils aient été très étonnés que l'on puisse leur demander le remboursement des frais.

M. SARAGAGLIA.- Sachant que le montant n'est vraiment pas élevé : 1 500 € par séance.

M. DEZ.- On a fixé 3 réunions par an, y compris la réunion pour la mission des comptes qui se tiendra en juillet. Cela doit donc faire 5 000 € par an de budget. Mornay peut largement l'assumer sur la « petite part du gâteau » qu'il prend sur les cotisations patronales et employés.

M. DECOUTERE.- On est d'accord.

M. le PRESIDENT.- Un consensus général sur ce point permettra de corriger le règlement intérieur.

Concernant les avenants sur les CDD et les couples ?

M. DECOUTERE.- Il faut que l'on fasse une proposition d'avenant.

Sur les CDD, tout le monde est-il d'accord pour que ce soit au choix du salarié, avec un contrôle de sa couverture au bout de 12 mois ?

M. DURAT.- D'accord.

M. DESCORMIERS.- D'accord.

M. DEZ.- Un bémol sur les 12 mois. Je pense qu'il vaut mieux contrôler lors de l'entrée en fonction du CDD. Dans les HCR, d'expérience, les personnes disent avoir une mutuelle ce qui, après vérification, ne s'avère pas être le cas.

M. DECOUTERE.- On parle de mutuelle, pas de prévoyance. La prévoyance est obligatoire depuis le premier jour. Tout salarié qui ne souhaite pas bénéficier du régime de mutuelle de branche ou de l'entreprise doit justifier d'une couverture personnelle. En cas de non justification, il a 2 mois de carence au bout desquels il devra cotiser.

Cela convient à tout le monde ?

(Accord unanime)

M. le PRESIDENT.- Concernant les couples, hier, j'ai eu l'occasion de rappeler l'incident d'un arrêt de la cour de justice européenne de mai 2011 indiquant les impacts de la discrimination. Ce sujet évolue.

M. FRANCOIS.- Il faut déterminer la notion de « couple ».

M. DECOUTERE.- Il faut retenir la notion que l'on prend au niveau de la garantie frais de santé : marié ou pacsé. Nous n'en avons pas discuté au sein de Casinos de France, mais à titre personnel, je ne suis pas favorable au non-paiement des cotisations de l'un des conjoints. Je me rallierai à la majorité dans la mesure où ça n'est pas un sujet de fond, mais je pense que les couples évoluent beaucoup trop souvent pour que ce soit simple à gérer dans les entreprises. De plus, c'est une garantie mutualisée. Je suis d'avis que la branche tranche, car il faut donner une réponse à nos adhérents pour qu'ils répondent aux salariés qui en font la demande.

M. DESCORMIERS.- Il y a aussi le fait de cotiser sur la base famille, car bien souvent, les couples ont des enfants. La femme ou l'homme paye en base isolée obligatoire

alors que c'est intégré dans la cotisation famille. Il y a un sentiment d'injustice vis-à-vis de cette cotisation.

M. DECOUTERE.- Je suis d'accord, mais la répartition des cotisations des garanties frais de santé est une notion d'entreprise, pas de branche. Chacun a ses pratiques. Certains ont des régimes à cotisation unique, d'autres des cotisations en fonction du nombre de membres couverts. Ça n'est pas le rôle de la branche de prendre position sur les grilles de cotisations dans les entreprises. La branche doit se prononcer sur le principe : oui, on en exclut un des deux ; non, on n'en exclut aucun.

M. CASTALDO.- Nous sommes en parfait accord avec Casinos de France et l'ACIF.

M. le PRESIDENT.- M. Decoutère a précisé que c'était sa position personnelle.

M. CASTALDO.- Nous sommes d'accord avec cette position.

M. SARAGAGLIA.- Dans une mutuelle de branche, l'important, c'est l'équilibre du régime. Dès que l'on commence à le rendre plus ou moins bancal, cela peut faire tomber le régime, quand bien même on enlève une toute petite cale. On aura les comptes de résultat en CPS, l'objectif étant qu'ils soient sains et que l'on n'aille pas au clash, comme c'est le cas dans beaucoup de branches et de grosses entreprises.

Nous sommes assez favorables à ce que tout le monde paye. C'est le principe de la mutualisation.

M. DEZ.- Nous, également, ne sommes pas favorables à l'exonération d'un membre d'un couple, pour l'équilibre du régime d'une part ; parce que l'on n'a pas assez de recul au niveau du fonctionnement du régime (sachant qu'il n'y a pas eu adhésion de l'ensemble des établissements au niveau national) d'autre part. Enfin, cela risque d'être la porte ouverte à d'autres demandes telles que : « *Je ne travaille pas dans le même établissement, mais dans un établissement voisin* » ou bien des personnes dont le conjoint travaille dans une autre entreprise et bénéficie d'une mutuelle de branche plus favorable ou différente de la nôtre, et qui demanderait l'exonération. Nous demandons donc le maintien de l'accord actuel.

M. DESCORMIERS.- Je m'étonne des propos tenus ici. C'est un sujet qui a été longuement discuté en CPS, qui a bien été reçu par M. Colona, puisqu'il a lui-même proposé des possibilités d'exonération. En effet, il est important de conserver l'équilibre, mais j'aimerais avoir un retour sur le nombre de personnes qui pourraient être concernées et, notamment, si la notion de couple existait entre deux établissements distincts. À mon avis, le nombre de couples dans une même entreprise est infime. Je ne pense pas que cela puisse déséquilibrer le régime.

Maintenant, si cela ouvre la porte à d'autres types de demandes, ce sera à nous de refuser toutes celles qui mettraient en péril l'équilibre de la mutuelle.

M. DURAT.- Soit on fait une analyse pour connaître l'impact sur le régime, soit on attend un ou deux ans, on fait un bilan et on voit si l'on peut répondre favorablement à cette demande. Les deux options sont recevables.

M. FRANCOIS.- Je rejoins la CFTC ; il faudrait se donner du temps, faire un état des lieux du nombre de personnes concernées et se reposer la question d'ici à un an, tout en étant assez prudent sur les éventuels écarts.

M. LOVATO.- Je suis d'accord pour prendre le temps de voir comment se porte le régime et se donner aussi les moyens de mesurer l'impact d'une mesure qui, en effet, serait une mesurette. Je ne pense pas qu'il faille fermer la porte à cette solution dans l'avenir.

M. le PRESIDENT.- Vous réaffirmez donc le principe de la mutualisation, vous ne faites pas d'avenant et vous reconsidérerez la question dans un an, si nécessaire, au regard de son impact.

M. DECOUTERE.- Toujours à titre personnel, en faisant cela, on met le doigt dans un engrenage car après, les temps partiels vont réclamer quelque chose, les personnes qui ont certaines maladies et qui sont prises à 100 % par la Sécurité sociale voudront une décote sur leur couverture mutuelle, etc. C'est un sujet sensible.

Casinos de France se ralliera à la majorité, mais pour moi, c'est mettre le doigt dans un engrenage difficile et difficilement tenable pour les dirigeants d'entreprises et les responsables ressources humaines.

M. le PRESIDENT.- On peut saluer le consensus autour de ce point.

M. SARAGAGLIA.- Autre sujet (qui vous a personnellement préoccupé ce matin, Monsieur le Président !) la logistique. C'est de pire en pire. Je réitère la proposition que nous avons faite de s'adresser à tour de rôle à une organisation syndicale de salariés pour qu'elle accueille la CPM. Nous, nous avons les salles pour. On peut aussi demander à Mornay de disposer d'une de leurs très grandes salles, dans lesquelles les paritaires d'autres branches se réunissent, et qui sont situées gare de Lyon.

M. le PRESIDENT.- Une fois le calendrier des réunions établi, j'avais pensé que l'on pourrait avoir une réponse rapide du FAFIH, et aviser au cas où la salle serait prise.

M. SARAGAGLIA.- La salle du FAFIH est trop petite. Il faut en trouver de plus grandes et la même pour une séance d'une journée et demie.

Mme BARRUCAND.- Nous ne sommes pas prioritaires. On ne peut pas bloquer la salle.

M. DEZ.- Il s'agit aussi de ne pas être dans des endroits inaccessibles et de ne pas être prévenu de l'endroit à peine 10 jours avant la réunion. On a des personnes qui ne sont pas hébergées à Paris et pour lesquelles c'est un casse-tête. Enfin, il faut éviter de faire systématiquement les réunions les jeudis et vendredis, car cela pose des problèmes de transports.

M. le PRESIDENT.- Je ne suis pas contre le fait de nous réunir dans des salles qui n'appartiennent pas à l'administration, mais autrement, je demanderai à la DGT qu'elle nous fournisse une solution et j'insisterai pour que les salles soient réservées suffisamment à l'avance.

M. DECOUTERE.- Le meilleur lieu est Quai de Javel. Par ailleurs je préférerais que l'on fasse des réunions sur une journée, de 8 heures 30 à 18 heures 30, pour éviter les deux jours. Lors des dernières réunions que l'on a tenues, si l'on avait travaillé plus dans la journée, on aurait pu les terminer en une journée. Cela n'interdit pas que l'on prenne en charge une chambre pour ceux qui viennent de loin, afin qu'ils ne repartent que le lendemain matin. Enfin, rien ne nous empêche d'augmenter le rythme de nos rencontres si des sujets le nécessitaient, mais pour l'instant, le rythme est plus celui d'une journée de travail intense que d'une journée et demie.

M. CASTALDO.- On pourrait envisager de travailler un peu plus au cours d'une journée de réunion. Quitter à 17 heures, comme hier, alors que tout le monde est là depuis la

veille et que la salle est réservée pour la journée ! On pourrait finir à 19 heures sans que cela pose de problème.

Je suis un fervent partisan des réunions sur une journée. Dans six mois, on verra bien si on ne parvient pas à tenir sur une journée. Les réunions sur 2 jours posent des problèmes de salles et génèrent des pertes de temps énormes. Enfin, nos ordres du jour ne sont pas suffisamment fournis pour alimenter les deux jours.

Je dis cela indépendamment du nombre de réunions que l'on peut avoir dans une année (c'est un autre sujet) et cela ne remet pas non plus en cause la capacité des Organisations syndicales à venir la veille pour préparer les réunions. Je constate simplement que d'autres branches professionnelles ont des formats d'une journée.

Côté patronal, on ne souhaite plus venir sur deux jours, sachant que mon Organisation en fait un point incontournable.

M. le PRESIDENT.- Hier, il y a eu une suspension de séance pour clarifier un projet présenté par l'ensemble des Organisations syndicales, ce qu'elles n'avaient pas pu faire la veille. Pouvez-vous vous retrouver la veille ?

M. DEZ.- C'est individuellement et au choix des leaders de chaque Organisation syndicale de savoir si on se réunit la veille ensemble ou séparément.

Hier, on a fait une suspension de séance car autrement, on aurait fini à 16 heures.

Concernant les autres branches, dans les HCR, les réunions présidées par M. Maurin s'arrêtent lorsque l'ordre du jour est épuisé. Par ailleurs, certaines de nos CPM ont duré quasiment deux jours sans aucune interruption. On peut essayer sur une journée mais dans ce cas, sachez que vous allez rester en réunion Quai de Javel jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. Cela ne me dérange pas du tout !

M. CASTALDO.- Je suis un fervent partisan des réunions sur un jour et si l'ordre du jour n'est pas terminé, on reporte des points à la séance d'après. Charge pour nous d'organiser le travail, et je m'inclus dans la remarque. Depuis deux ans que nous pratiquons le format de deux jours, à la fin de la deuxième journée, l'ordre du jour est épuisé et on se retrouve dans la nature en milieu de journée. Et le premier jour, comme on sait que le lendemain, il n'y aura pas suffisamment de contenu, on traîne, on fait des suspensions à n'en plus finir et on termine très tôt.

À moins que, comme par miracle, à la suite de mon intervention, on ait tout d'un coup énormément de sujets à négocier sur 2011-2012 et qui prendront beaucoup de temps, au nom de Casinos Modernes, je souhaite que l'on tienne nos séances sur un jour. Si la proposition consiste à rester sur deux jours, je serai contre.

Quant à dire que tant que l'ordre du jour n'est pas épuisé, on dort sur place, non. Je ne suis pas stakhanoviste ! Mais on peut tout à fait programmer des journées de 10 heures. C'est légal et donc possible.

M. le PRESIDENT.- On n'est pas tout à fait sur les canons de la durée légale du travail et heureusement, de temps en temps, on peut s'en affranchir.

M. SARAGAGLIA.- Dans les autres branches, pour la prévention sécurité, les réunions se tiennent toutes les trois semaines. À une époque, c'était à peu près notre rythme, on se réunissait une fois par mois, mais la partie patronale a considéré que cela engendrait trop de frais et on est passé à deux jours. Maintenant (mais on s'y attendait !) ce qu'elle demande, c'est un jour tous les quatre mois !

Or, il va y avoir de nombreux sujets, notamment les modes de rémunérations. De même, notre Organisation demande que les classifications soient remises à l'ordre du jour, car cela fait des années qu'on ne les a pas revues. Or, je vous signale qu'il y a une obligation légale. Donc aucun problème pour planifier sur une journée et que vous preniez en charge la nuit pour ceux qui viennent de loin, mais alors, on se voit en septembre, en octobre, en novembre et en décembre. C'est vous qui avez dénoncé le rythme que l'on avait auparavant, ça n'est pas nous !

M. CASTALDO.- En matière de rythme je veux que, si besoin, l'on multiplie par deux le temps de durée de négociation dans une journée. Je ne vise personne et même moi cela peut m'arriver, mais commencer à 10 heures, arrêter à midi, reprendre à 14 heures et finir à 17 heures, pour moi, ça n'est pas une journée de travail. C'est un problème d'organisation que je ne supporte plus. Et encore une fois, je ne suis pas un modèle !

M. DURAT.- Il y a deux ans, quand on se réunissait mensuellement, M. Découtère avait émis le souhait de se voir moins souvent, mais de travailler plus longtemps. Il avait argumenté sa proposition. Cela collait assez bien avec l'actualité sociale et tout ce qu'il faut faire dans la branche. Par exemple, quand le sujet des classifications va arriver sur la table, je ne suis pas certain qu'une journée suffise.

Monsieur Castaldo, vous êtes un adepte du parler franc, parfois provocateur, dites clairement que vous ne voulez plus venir. Ainsi, il sera inscrit dans les minutes que le représentant en partie du groupe Partouche, ne veut plus siéger en paritaire !

M. CASTALDO.- Vous permettez, je n'aime pas que l'on mette des propos dans ma bouche qui ne sont pas les miens. Cela s'appelle de la malhonnêteté et c'est un procès d'intention...

Je dis que l'on est capable de faire en une journée ce que l'on fait en deux jours. C'est la responsabilité de la commission et la vôtre, Organisations syndicales, car le fait que vous veniez deux jours est gênant pour l'organisation des entreprises et pour vos collègues restés sur place. Je pense que l'on peut travailler plus.

M. DURAT.- Si on veut négocier les minima, cela va faire bizarre !

M. FRANCOIS.- Si c'est pour réduire le nombre de réunions et le temps de rencontre, on ne va pas être d'accord. Si c'est un problème d'organisation, on propose à FO de revenir à l'ancien système, soit une journée, mais plus souvent, voire une réunion par mois. Et, en fonction du travail qui nous attend, il faudra éventuellement modifier le planning des réunions.

Depuis un certain temps, l'envie de négocier en branche n'est pas dans vos priorités ! Vous préférez renvoyer les négociations aux entreprises. Or, la branche doit vivre, les réunions doivent se tenir, il faut que l'on négocie. Nous, en tout cas, en avons la volonté. On a testé les réunions sur deux jours, ça n'est pas forcément la bonne formule, revenons à l'ancienne et essayons de composer avec cela.

M. LOVATO.- Bien que nous ne siégions pas en CPM depuis très longtemps, je constate que l'on fait traîner en longueur les réunions pour justifier un jour et demi, alors que le contenu même des deux ou trois dernières paritaires ne permettait de travailler qu'une bonne journée.

Notre position est la suivante : ne pas faire des réunions pour rien ; par contre, lorsque le contenu de l'ordre du jour le mérite, on peut très bien programmer deux jours. Mais prévoir deux jours pour des ordres du jour comme celui des deux dernières paritaires ou de celle en cours, franchement, c'est se moquer du monde. Tous autour de la table le disent, il

faut que l'on soit efficaces. En tout intelligence, quand les ordres du jour ne sont pas très fournis, ayons la correction de reconnaître que cela peut se tenir sur une journée de travail, et quand cela nécessite de longues et importantes discussions, programmons deux jours. Mais ne fixons pas systématiquement un jour tous les mois ou deux jours tous les trois mois.

M. DEZ.- Sur le principe de faire des CPM efficaces, nous sommes tout à fait d'accord. Quant au fait de les tenir soit sur un ou deux jours, l'essentiel est que ce ne soit pas au désavantage de la négociation. Si c'est plus efficace de faire une journée entière, d'accord, mais alors, il faudra augmenter la cadence avec une réunion par mois et que l'on puisse constater des avancées.

Une remarque. Dès que l'on titille M. Castaldo, il se fâche, mais si je reprends les minima, si, comme lors de la dernière négociation, c'est pour arriver et dire « on n'a ni travaillé, ni préparé ce point » en effet, la réunion n'a pas beaucoup de contenu !

M. DECOUTERE.- Afin d'essayer de trouver une solution, je propose que l'on reste sur le rythme actuel, mais que l'on modifie les heures de début et de fin de réunion. On pourrait commencer la réunion à 8 heures/8h30 et terminer à 18 heures/18h30, voire 19 heures. Il faudrait aussi que la pause méridienne soit courte, et programmer des plateaux repas ou un autre système de restauration rapide. Enfin, le soir de la première journée, on déciderait le maintien ou non de la réunion du lendemain matin. De toute façon, si on termine plus tard le premier jour, vous ne pourrez pas repartir le soir même ; pour nous, cela ne changera donc rien au niveau des frais. Ainsi, on verra combien de fois on utilise les demi-journées supplémentaires et on en tirera une conclusion dans quelque temps.

M. FRANCOIS.- Comme l'indiquait M. Dez, il fut un temps où l'on devait avoir des documents. Comme on ne les a pas reçus, cela a vidé la réunion de son sens...

M. DECOUTERE.- ...cette remarque est largement partagée !

M. FRANCOIS.- Je parle autant pour nous que pour vous, mais si vous vous sentez visé, peut-être est-ce parce que vous avez quelque chose à vous reprocher !

M. DECOUTERE.- Contrairement à vous !

M. FRANCOIS.- En même temps, accepter ce que vous proposez va poser des problèmes de réservations d'hôtels, car on ne saura pas si on reste le lendemain ou pas. Quant à commencer le matin à 8 heures, vous, vous êtes sur place, mais pour ceux qui viennent de province, ça n'est pas trop possible.

M. DECOUTERE.- Pourquoi ? Vous n'arrivez pas la veille ?! Si tel est bien le cas, rien ne vous empêche d'être présent à 8 heures !

M. DEZ.- Tout dépend si l'on continue à nous promener aux quatre coins de Paris !

M. DESCORMIERS.- Par rapport à votre proposition, Monsieur Decoutère, nous devons réserver des billets d'avion ou de train. Certains habitent Paris, d'autres beaucoup sont loin. Si on termine tard le premier soir et que la réunion ne reprend pas le lendemain, étant donné que l'on ne peut pas modifier nos billets d'avion, cela va être impossible. Et puis, réserver un hôtel sur Paris devient très compliqué, il faut s'y prendre un mois à un mois et demi à l'avance.

Donc, d'accord pour une réunion sur une journée, à condition qu'elle soit mensuelle.

M. DECOUTERE.- Les trois Organisations syndicales patronales sont unanimes pour refuser une réunion mensuelle. Fixons les dates pour la prochaine paritaire.

M. le PRESIDENT.- Tout d'un coup, je vous sens très, très pressés, mais il est normal que chacun s'exprime.

M. DECOUTERE.- Ça n'est pas un sujet.

M. le PRESIDENT.- C'est quand même un point qui a fait l'objet d'évolution. Au départ, on est parti du problème des salles et d'un certain malaise ressenti par rapport au travail mené lors des dernières commissions. Je partage très largement ce qui a pu être indiqué concernant l'ordre du jour et la durée, cela aurait sans doute pu être plus concentré, même si on ne peut pas le savoir à l'avance.

Tout à l'heure, dans le métro, avec un des membres de la commission, on parlait de nos horaires de train, mais finalement, on ne sait jamais à quelle heure on va terminer. A partir de la prochaine séance, je vous propose de fixer une journée, et de la démarrer à 8 heures 30...

M. FONTAINE.- ...excusez-moi, mais on oublie un point important...

M. le PRESIDENT.- ...attendez ! On va être sérieux...

M. FONTAINE.- ...c'est que l'on est travailleurs de nuit, nous avons un rythme calé sur la nuit...

M. le PRESIDENT.- ...je veux bien présider cette commission, mais soit les gens s'expriment clairement, tranquillement...

M. FONTAINE.- ...tout à l'heure, je vous ai demandé la parole et vous ne me l'avez pas de donnée...

M. le PRESIDENT.- ...attendez ! On me fait des signes, on me tance directement ou indirectement ! Je veux bien terminer, aller vers la programmation sur une journée, mais en même temps, si les uns et les autres n'acceptez pas que l'on fasse des journées plus denses de travail alors que cela semble être un souhait ! Moi aussi, je trouve que ce n'est pas très, très dense, mais je ne sais plus ce que vous voulez !

Il y a quelques minutes, j'ai ressenti un consensus de la part des Organisations patronales, tout en indiquant que ce système d'une journée et demie était un peu difficile à gérer et que l'on déciderait de la poursuite au terme de la première journée. Monsieur Castaldo a également indiqué que pour lui, tenir la réunion sur une seule journée serait incontournable.

Les prochaines fois, je regarderai et noterai attentivement qui travaille et comment on travaille. S'il y a des entrées et des sorties permanentes, on les fera remarquer ! Mais au stade où j'en suis aujourd'hui, je n'ai pas envie de faire le guignol durant des commissions qui vont durer deux jours ou au cours desquelles certains vont ressentir un malaise ou avoir le sentiment que cela ne va pas ! Or pour l'instant, c'est un peu ce qui s'est passé !

M. DURAT.- Monsieur le Président, M. Decoutère l'a dit, ça n'est pas un sujet. Donc faisons un planning sur deux jours.

M. FONTAINE.- Monsieur le Président, j'aimerais prendre la parole. Vous ne me l'avez pas encore donnée...

M. le PRESIDENT.- ...il est hors de question de fixer la réunion sur deux jours. Ce n'est pas le résultat de la discussion qui vient d'avoir lieu.

M. DURAT.- Si !

M. le PRESIDENT.- Non !

M. JAVELLO.- Reprenez les minutes !

M. FONTAINE.- Puis-je avoir la parole que vous m'avez donnée tout à l'heure, mais pas encore attribuée ?

M. le PRESIDENT.- Oui.

M. FONTAINE.- Concernant un début des travaux à 8 heures 30 je rappelle que, du côté de la partie salariale, nous sommes des travailleurs de nuit.

M. JAVELLO.- Pas tous.

M. FONTAINE.- Essentiellement. Il nous semble important de prendre cela en considération. Etre là à 8 heures 30 signifie que l'on doit se lever très tôt, surtout quand il faut faire autant de trajet qu'aujourd'hui. On ne sera pas disponible pour discuter dans les meilleures dispositions.

M. DURAT.- 8 heures 30, c'est beaucoup trop tôt.

M. le PRESIDENT.- Qui a dit que M. Maurin présidait une commission qui commençait à 8 heures 30 et qui s'achevait lorsque l'ordre du jour était épuisé ?

M. DEZ.- C'est moi. Elles ne sont pas toutes comme cela, mais c'est ainsi que certaines réunions se passent.

M. le PRESIDENT.- Je ne l'ai pas inventé !

M. DEZ.- Non, mais ce ne sont pas toutes les réunions.

M. CASTALDO.- L'exemple des HCR est intéressant. Cela regroupe C'est 800 000 salariés, beaucoup plus d'entreprises et beaucoup plus de syndicats autour de la table. Je conçois que débiter à 8 heures 30 puisse poser problème, mais sur les ordres du jour, seule l'heure de début est indiquée. Or hier, à 17 heures, tout le monde s'est levé, moi le premier. C'est une habitude, à 17 heures, on part car on estime que la journée est terminée.

Pour rejoindre ce que dit M. Fontaine sur le travail de nuit, on est habitué à travailler plus tard. Si on trouve une salle dans laquelle on peut travailler jusqu'à 20 heures 30, sachant que la majeure partie des gens ne sont pas en famille car en déplacement, qu'il n'y a donc pas de contrainte de garde d'enfants ou autres, cela doit gêner très peu d'entre nous de rester plus tard. Ainsi, il est tout à fait possible d'avoir le même nombre d'heures de réunions sur une année, et pas forcément en programmant une réunion mensuelle, car enchaîner les sujets d'un mois sur l'autre est difficile. Sans parler non plus d'une réunion tous les quatre mois, on pourrait s'entendre sur une réunion tous les deux mois, mais avec une amplitude horaire beaucoup plus importante.

Testons sur trois paritaires et on verra. Cela ne nous empêchera pas, en cas d'urgence ou s'il y a un souci, de planifier une séance supplémentaire, comme on l'a fait l'an dernier, quand on s'est gardé une date de plus pour les négociations salariales. Dans six mois, si l'on constate que ça n'est pas gérable, on pourra revenir à deux jours ou autre. Mais je trouverais dommage que l'on n'essaye pas.

M. LECESNE.- Fixons l'ordre du jour.

M. le PRESIDENT.- Je ne suis pas pour fixer l'ordre du jour tout de suite. Tranchons d'abord sur une ou deux journées.

M. CASTALDO.- Une journée.

M. le PRESIDENT.- Et pour les autres Organisations ?

M. DEZ.- Si je fais la synthèse de ce qui a été dit par les Organisations syndicales de salariés, nous refusons d'être désavantagés par rapport au nombre de réunions. Or, la discussion a été un peu détournée sur leur contenu. Mon premier souci, c'est le lieu, et que l'on cesse de nous promener à travers Paris et de nous prévenir moins de 10 jours avant l'endroit où aura lieu la réunion.

M. le PRESIDENT.- Une fois la proposition de l'ordre du jour, toujours provisoire, je vous proposerai de faire un tour de table pour savoir si on tient la CPM sur un jour ou deux jours.

- Point sur les signataires du texte portant sur la médaille du travail (texte à la signature jusqu'au 21 juillet 2011).

- Après présentation du projet FO et CFTC portant sur l'amélioration de la sécurité dans les casinos, projet de Casinos Modernes.

- Présentation du projet d'intégration des avenants de la convention collective au sein du texte global de la convention collective, chapitre par chapitre. (CGT).

- Minima conventionnels. Ouverture des négociations 2011.

M. le PRESIDENT.- Met-on un point sur les classifications ?

M. DECOUTERE.- On les a revues en 2007.

M. DEZ.- Ajouter un petit avenant, ça n'est pas négocier les classifications de façon générale. C'est comme pour le plan seniors, voire peut-être la pénibilité !

M. JAVELLO.- Un texte avait fait la navette entre une réunion de la CPNE et la CPM, mais ce n'était pas les classifications. La seule chose qui a été mise à l'ordre du jour, c'est le tableau sur les PBJ, avec les 4 catégories de casinos.

Mme BARRUCAND.- Non.

M. SARAGAGLIA.- Les classifications comme on l'entend dans les autres branches, les vraies, n'ont pas été réétudiées.

M. le PRESIDENT.- On peut inscrire : Examen de la nécessité de réviser ou non le système de classification des emplois.

M. DECOUTERE.- D'habitude, on fait un travail préparatoire en CPNE.

M. DEZ.- Vu la taille des travaux liés aux classifications et au regard de mon expérience dans d'autres branches, ça n'est pas en une CPM que l'on va tout terminer, ou alors, il va falloir prévoir de rester un week-end, Monsieur Castaldo !

Rien ne nous empêche de revoir l'opportunité de réexaminer les classifications, de faire une proposition à la CPNE et de démarrer. Normalement, la révision se fait tous les cinq ans. Si quelque chose a été fait autour de 2007, pour une fois, on aura pris de l'avance sur les calendriers et cela permettra à la CPNE de travailler sereinement sur ce sujet important.

Mme BARRUCAND.- Tout à fait.

M. DECOUTERE.- On n'est pas en retard. On a signé le 21 novembre 2007.

M. DEZ.- C'était un avenant, pas la totalité des classifications.

Mme BARRUCAND.- Cela concernait les jeux de table.

Mme KARPELES.- C'était un avenant relatif à la modification de la classification des personnels des casinos. Sept modifications de la classification ont été actées

dans cet avenant. On avait donc discuté des classifications de façon plus approfondie que vous voulez bien le dire.

M. JAVELLO.- C'était par rapport à la convention collective et aux minima conventionnels.

Mme KARPELES.- Non, il y avait des chefs de partie jeux, des chefs de boule...

M. JAVELLO.- ...chefs de boule ! Parlons-en ! (*Rires*)

M. le PRESIDENT.- Je vous propose :

- Classifications : examen de la nécessité de réviser le système de classement des emplois au regard de l'avenant du 21 novembre 2007.

M. DECOUTERE.- Cela fera quatre ans. Au moment des minima conventionnels, est-ce le bon moment de réattaquer les classifications ?

M. DEZ.- Notre volonté n'est pas de « réattaquer », mais de s'interroger sur l'opportunité de demander à la CPNE de commencer à envisager d'inscrire dans ses ordres du jour les travaux sur les classifications.

M. DECOUTERE.- D'accord.

M. le PRESIDENT.

- Présentation du rapport de branche.
- Retour de la CPS du 6 juillet et validation des avenants.
- Questions diverses.
- Tient-on la séance sur une journée ou sur deux jours ?

(Il est décidé de la tenir sur une journée et demie)

Prochaines CMP de 2011 :

✓ Jeudi 6 et vendredi 7 octobre ; jeudi 24 et vendredi 25 novembre ; mercredi 14 décembre (séance à confirmer selon l'avancement des négociations).

M. le PRESIDENT.- Je m'occupe des salles dès la semaine prochaine.

(La séance est levée à 12 heures 30)