

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Jeudi 6 & Vendredi 7 octobre 2011

Sommaire

Adoption des minutes de la séance précédente.

Information du Président suite à la réunion annuelle des Présidents de commission mixte paritaire organisée par le DGT le 23 juin 2011

Point sur les signataires de l'avenant de la convention portant sur la médaille du travail mis à la signature jusqu'au 21 juillet 2011 2

Après présentation du projet FO et CFC lors de la CPM de juin portant sur l'amélioration de la sécurité dans les casinos, présentation du projet de casinos modernes 9

Minimas conventionnels : ouverture des négociations 2011 36

Présentation du projet d'intégration des avenants de la CCN au sein du texte global, chapitre par chapitre. CGT 57

Commission paritaire de surveillance du fonds d'action sociale du 6 juillet 2011. Restitution et points sur la validation des avenants, ainsi que la question des frais de déplacement des membres de la CPS 62

Classifications : avenant du 21 novembre 2007. tour de table sur la nécessité de réviser des 2011 le système de classement des emplois 66

Questions diverses 69

(La séance est ouverte à 9 heures 30 sous la présidence de Monsieur Lebeau)

(Début de prise en sténotypie à 10 h 30).

M. le Président.- Concernant les points abordés ce matin, je vous propose de faire un résumé à l'attention de Madame Cantin, qui l'intégrera dans le compte-rendu. Cela vous convient-il ?

(Pas de remarque)

Verriez-vous un inconvénient à ce que, dans les minutes, Madame Cantin indique, avec le nom de la personne qui s'exprime, l'organisation syndicale à laquelle elle appartient ?

(Accord unanime)

POINT SUR LES SIGNATAIRES DE L'AVENANT DE LA CONVENTION PORTANT SUR LA MEDAILLE DU TRAVAIL MIS A LA SIGNATURE JUSQU'AU 21 JUILLET

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Après la signature, début août, le texte a été envoyé au Ministère du Travail pour l'extension. À ce jour, nous n'avons aucun retour.

Cependant, depuis la signature, nos adhérents nous ont informés de faits nouveaux, notamment sur la comptabilisation des provisions concernant les médailles du travail. Il semblerait que les primes que nous avons négociées pour les médailles du travail entrent sous l'application de la norme IFRS19.

C'est une norme internationale comptable qui oblige les entreprises à provisionner les médailles du travail au même titre que les indemnités de départ à la retraite. Pour certains adhérents, cela représente des provisions très importantes qui remettent en cause l'équilibre global de la négociation menée depuis plusieurs mois. Actuellement, nous cherchons un certain nombre de solutions pour retrouver l'équilibre financier établi au démarrage. Toutefois, les différents conseils extérieurs consultés sur le sujet sont assez pessimistes quant au fait de trouver une solution autre que l'application des normes IFRS19.

À ce jour, nous considérons que l'accord n'est pas viable en l'état et nous réfléchissons avant de revenir vers vous pour modifier l'accord initial. Nous envisageons même de reprendre des négociations sur le sujet assez rapidement afin de trouver, ensemble, une solution. Il n'est pas question de refuser un avantage à un collaborateur au sein de la branche, mais d'éviter un déséquilibre financier aux entreprises adhérentes. J'insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas de remettre en cause le versement de ces sommes, mais leur principe de comptabilisation.

Il est encore un peu tôt pour vous donner les conclusions de nos réflexions, néanmoins nous mettrons ce sujet à l'ordre du jour de la CPM de novembre, afin de revenir avec des propositions concrètes.

M. DURAT (CFE-CGC).- Donnez un autre nom, et ainsi vous ne serez plus soumis à la norme IFRS19 !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- L'entreprise doit enregistrer des provisions pour tous ses engagements financiers. Le fait de changer le nom ne suffira pas, il faut changer la forme de l'attribution.

M. DURAT (CFE-CGC).- Avant de reprendre une négociation, il faudrait avant tout en discuter ensemble et revenir aussi sur la prime d'ancienneté.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est pareil. L'avantage de cette branche est que l'on peut se parler franchement. Là, on est un peu coincé par l'administration. Il faut trouver une solution pour éviter de modifier notre position sur le sujet et trouver un palliatif à cette norme internationale.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Si j'ai bien compris, le problème est que les entreprises sont obligées de provisionner, notamment pour les retraites?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Le système est équivalent à celui des indemnités de départ en retraite. On pourrait imaginer que l'entreprise provisionne les médailles de l'année suivante, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de la population. Mais l'IFRS ne fonctionne pas ainsi. Dans la mesure où il y a un risque financier pour l'entreprise, on doit prendre en compte l'ensemble de la population, y compris le petit jeune qui vient d'entrer et qui a 6 mois d'ancienneté. On doit alors calculer le risque de versement de la médaille du travail à 20, 30, 35 et 40 ans. Sur une carrière entière, la provision passe ainsi de quelques milliers à des millions d'euros. Cela modifie considérablement le bilan annuel présenté à nos commissaires aux comptes.

M. DESCORMIERS (CFTC).- L'obtention des médailles du travail se fait dans le cadre de la branche. Si ce salarié quitte la branche, il n'y aura donc pas de provision.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Tout à fait, mais c'est un système d'actuariat. On prend en compte le risque maximum, auquel on applique des taux de turn over, de mortalité etc. Cela donne un volume global de provision, qui a un impact direct sur les capitaux propres de l'entreprise. Cette subtilité nous a échappé et, moment de la négociation, nous n'étions pas en capacité d'en estimer les impacts financiers. De plus, la norme doit avoir deux ans, ce qui est relativement récent. Ce n'est pas encore entré dans les mœurs et cela nous a permis d'allumer les warnings nécessaires.

M. DESCORMIERS (CFTC).- La norme IFRS19 oblige à provisionner la retraite car elle est obligatoire. Concernant la médaille du travail, il serait peut-être intéressant de mettre en place un système qui la rendrait...

M. DECOUTERE (Casinos de France).- ...aléatoire.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Oui, sous la forme d'une commission par exemple.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est une idée que l'on a envisagée et soumise à nos juristes. Ils ne sont pas du tout convaincus que le fait de mettre en place une commission d'attribution de la médaille du travail supprime le risque pour l'entreprise. C'est un aléa supplémentaire dans le calcul de la provision, mais cela ne peut en aucun cas modifier la norme IFRS.

M. FRANCOIS (FO).- D'autres branches sont-elles dans le même cas ? Comment font-elles ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- D'autres branches appliquent la médaille du travail mais antérieurement à l'application de la norme internationale.

M. FRANCOIS (FO).- N'y sont-elles pas soumises ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si mais elles ont déjà comptabilisé leurs provisions. Je n'ai pas trouvé d'exemple de mise en place de médailles du travail dans les branches depuis deux ans.

M. le Président.- Je n'ai pas d'élément sur ce point, mais on peut en faire la recherche. Vous avez dit ne pas souhaiter revenir sur le fond ni sur le contenu. Simplement, l'accord n'est pas viable en l'état, nous devons le revoir ensemble. Y a-t-il d'autres remarques ?

Mme INGHILTERRA (CFTC).- Que vais-je dire à mes collègues qui l'attendent avec impatience ? Il doit paraître au Journal Officiel d'ici à décembre ou janvier. A quelle date va-t-il être reporté ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous avons signé l'accord. Celui-ci sera donc applicable dès sa publication. Nous souhaitons vous soumettre une solution avant la publication au Journal Officiel. La solution serait peut-être de retarder l'application pour nous laisser un délai plus important mais cela nous mettrait dans une position très délicate. Nous étions tous d'accord sur les termes et le fond du sujet, sauf la CGT qui n'a pas signé bien évidemment ! Nous ne voudrions pas que ce soit interprété comme une marche arrière. Ce n'est pas du tout l'esprit qui nous anime. Nous avons un vrai souci au niveau de l'impact financier sur nos entreprises.

Nous travaillons ensemble depuis suffisamment longtemps pour que vous entendiez la sincérité de mes propos. Il ne s'agit pas d'une manœuvre frauduleuse pour revenir sur un accord que l'on a signé. Nous n'avons pas vu la faille dans le dispositif. Maintenant si vous en êtes d'accord, il faut chercher une solution. Notre bureau est composé d'adhérents. S'ils n'ont plus confiance dans notre capacité à entamer des négociations, cela risque de ne pas arranger le dialogue social.

M. le Président.- Vous avez évoqué plusieurs options possibles. Chaque organisation syndicale va s'exprimer. Au cours de la deuxième journée de CMP, nous disposons parfois d'un peu de temps. Pensez-vous que nous pourrions avancer sur le sujet demain ?

M. FRANCOIS (FO).- On est soumis à la législation, on ne pourra pas faire n'importe quoi. La solution devra être cadrée juridiquement. En retardant l'application de l'accord, on ne va pas forcément trouver une solution au problème et les salariés vont penser que vous voulez revenir sur l'accord.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Pour nous, ce matin, l'exercice n'est pas facile. En évoquant le sujet avec vous en toute transparence, on se donne une chance de trouver une solution et de faire perdurer l'accord. En effet, s'il était dénoncé, on repartirait pour des négociations.

La proposition du président est très intéressante, mais je ne pense pas que nous trouvions une solution d'ici à demain. Il faut voir les possibilités et innover un peu. Donnons-nous le délai d'un mois avant la prochaine CPM.

M. le Président.- Il serait dommage qu'un accord dont l'encre est à peine sèche soit déjà dénoncé.

M. LOVATO (ACIF).- Nous comprenons très bien le problème exposé par Casinos de France, même si aucun de nos adhérents n'est confronté à l'application des normes IFRS19. C'est une problématique qui s'impose à nous, et sur laquelle les trois syndicats patronaux ont échangé. En effet, pour certaines entreprises, l'obligation de provisionner pourrait avoir des conséquences économiques très importantes. Si nous avions découvert ce problème en janvier, nous aurions eu plus de temps pour le traiter. Maintenant, nous devons arrêter les comptes de l'exercice dans un mois. Si nous ne trouvons pas de solution, l'impact sera considérable pour certaines entreprises. Face à une charge exceptionnelle très lourde et imprévue, tout chef d'entreprise sait qu'il va devoir la compenser, en faisant des économies par ailleurs. Même si on parle de provisions pour des risques maximum théoriques, donc d'argent virtuel, il s'agit bien d'une charge pour l'entreprise.

M. le Président.- Le principe de précaution inscrit dans la Constitution est par définition un risque potentiel mais pas réel.

M. LOVATO (ACIF).- Tout à fait, mais les entreprises confrontées à cette situation vont devoir trouver une solution. L'ACIF est à l'écoute de ses deux confrères syndicats patronaux, car nous avons bien conscience que c'est une problématique d'entreprise. Toutefois, comme les deux autres syndicats, nous nous sommes engagés sur un accord et nous tenons à ce qu'il soit maintenu et appliqué.

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

M. LOVATO (ACIF).- Etant donné que nous ne sommes pas impactés par la norme IFRS 19, vous pouvez nous faire confiance. Nous ferons tout pour trouver une solution, en veillant à préserver l'esprit de cet accord et l'intérêt des salariés. L'ACIF en sera garante.

M. le Président.- Vous dites ne pas être concernés par cette norme. N'est-elle pas comparable à une norme AFNOR dans le bâtiment ?

M. LOVATO (ACIF).- C'est une norme comptable internationale. Certaines entreprises ont pris l'option de présenter leur comptabilité sous cette norme plutôt que sous la norme comptable française.

Mme KARPELES (Casinos de France).- Cette norme est imposée par les entreprises cotées en bourse. Certains groupes souhaitent également l'appliquer. Toutefois une entreprise qui ne l'applique pas, alors qu'elle a choisi de le faire, n'a pas le visa des commissaires aux comptes lors de la clôture des comptes.

M. le Président.- Le rapport de branche montre que la problématique n'est pas la même pour toutes les entreprises.

M. DURAT (CFE-CGC).- Qui vous a informés de cette problématique ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce sont les commissaires aux comptes.

M. DURAT (CFE-CGC).- Quand comptez-vous proposer une solution? Dans les entreprises, l'attente est forte et il va falloir communiquer.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On peut se donner le délai de la CPM de novembre sachant que d'ici là, le texte ne sera pas encore publié au Journal Officiel, ce qui nous laissera une chance supplémentaire de trouver une solution.

M. FONTAINE (FO).- Est-il juste de dire que les grosses entreprises sont plus impactées que les petites ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Dans les petites structures, un montant insignifiant n'entre pas dans le bilan de l'entreprise. Dans les grosses entreprises cette possibilité n'existe pas car, étant donné le volume, le montant est important et doit donc être inscrit au bilan.

M. FRANCOIS (FO).- Le groupe n'est-il pas plus à même de supporter ce coût que l'entreprise seule?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Bien évidemment, nous pouvons l'intégrer dans nos comptes, mais au détriment d'autre chose. Si un accord a un impact financier beaucoup plus important que la réalité, l'entreprise doit le prendre en compte. Toutefois, dans un contexte d'augmentation globale des charges, ce n'est pas très bon pour l'entreprise d'en intégrer une supplémentaire. En effet, le plan de rigueur implique la prise en compte d'un certain nombre de modifications réglementaires, qui vont peser sur les charges des entreprises.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Vous avez dit que la provision de cette prime impacterait autre chose, de quoi s'agit-il ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Les comptes de l'entreprise.

M. SARAGAGLIA (CGT).- D'accord, mais vous avez dit aussi que vous iriez les chercher ailleurs.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Non. Si on est amené à créer des provisions supplémentaires, cela va impacter les résultats de l'entreprise. Celle-ci aura donc moins de moyens pour garantir l'évolution d'une politique sociale adaptée à l'équilibre parfait entre employeurs et salariés

M. DESCORMIERS (CFTC).- La norme IFRS19 est donc une obligation de provisions théoriques.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui.

M. DESCORMIERS (CFTC).- On est donc très loin de la réalité, puisque les médailles du travail correspondent à 20, 30, 35 et 40 ans de branche. On est donc obligés de provisionner alors que l'impact réel sera minime.

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

M. le Président.- C'est une problématique d'entreprise.

M. LOVATO (ACIF).- Économiquement, l'impact de la provision est de vingt pour un. Si une entreprise a prévu de donner 10 000 euros de primes, elle devra passer une provision de 200 000 euros. C'est comparable aux retraites et totalement démesuré par rapport à la réalité économique du coût annuel. De plus, la provision est recalculée en fonction des nouvelles entrées de personnel.

M. DESCORMIERS (CFTC).- C'est théorique.

M. LOVATO (ACIF).- Oui, mais en comptabilité, c'est une charge. Étant donné que le délai est très court, les entreprises vont avoir du mal à trouver des économies pour constituer cette provision.

M. le Président.- L'accord n'est donc pas remis en cause et suit son cours vers l'extension et la publication. Le problème est l'application de la norme internationale comptable IFRS19, en particulier pour les grandes entreprises qui doivent provisionner des montants considérables concernant la médaille du travail.

Je propose de mettre ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion, une fois les travaux des experts fiscalistes terminés. Toutefois, la version définitive devra intégrer nos travaux de novembre. Le texte signé pourra-t-il rester en l'état ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Non, il s'agira soit d'un avenant au texte soit d'un nouveau texte annulant le précédent. L'idée est de trouver une solution acceptable et légale.

M. le Président.- Nous verrons bien. Est-ce clair pour tout le monde ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Vous avez dit que j'étais associé à la remarque de Casinos de France mais je ne partage pas leur position, notamment sur les obligations. Sur ce point, je souhaite émettre une réserve.

M. le Président.- C'est noté.

M. FRANCOIS (FO).- Le législateur a modifié la loi sur les médailles du travail en imposant ces provisions. Le but n'est certainement pas de mettre en péril les entreprises. Ce qui me pose problème c'est la difficulté à en estimer l'impact réel.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est une norme internationale, mais je ne sais pas s'il existe des médailles du travail dans tous les pays. De plus, je ne suis pas persuadé que le législateur international s'inquiète des conséquences pour les entreprises.

Les normes IFRS ont été mises en place pour établir des règles sur le plan international. Ces règles obligent les employeurs à prévoir les sommes susceptibles d'être versées à un moment ou à un autre. Certes, la méthode de comptabilisation peut être remise en cause, mais je n'ai aucun espoir que l'on aboutisse à quoi que ce soit sur ce sujet.

M. FRANCOIS (FO).- J'aimerais que l'on estime l'impact réel, pour savoir s'il significatif ou juste gênant.

M. le Président.- L'exemple donné par Monsieur Lovato est assez concret.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce qu'il faut retenir, c'est la règle d'environ un pour vingt.

M. FRANCOIS (FO).- D'accord, mais quel est l'impact réel ? Ces provisions vont-elles réduire les bénéfices ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On va devoir faire 20 fois plus de provisions que de dépenses potentielles. Je ne sais pas combien de salariés sont concernés.

M. DEZ (CFDT).- Entre 5 et 6 %, soit 800 à 900 salariés.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si, pour 1000 personnes, on provisionne un montant de 1 500 euros en moyenne, cela fait 1,5 M€, multiplié par 20, soit un total de 30 M€ de provisions pour l'ensemble de la branche.

M. FRANCOIS (FO).- 30 M€ sur toute la branche...

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce n'est rien !

M. DEZ (CFDT).- Vous donnez des chiffres pour l'ensemble de la branche alors que cela ne concerne que certaines entreprises.

M. le Président.- Ce débat montre bien que votre capacité à négocier est parfois mise à mal par le législateur international, même si ce terme ne veut pas dire grand-chose en soi. Ce point est donc à revoir compte tenu de la contrainte qui pèse sur un certain nombre d'entreprises.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Seules certaines entreprises sont gênées.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est le cas pour les grosses entreprises qui ne peuvent échapper à la prise en compte de cette somme forcément significative.

M. DESCORMIERS (CFTC).- On pourrait différencier les grosses entreprises des autres.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Peut-être.

M. le Président.- Les entreprises les plus grandes sont certainement celles qui ont le plus de salariés concernés.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Nous venons de découvrir cette problématique. Nous sommes sensibles au fait que Casinos de France n'ait pas l'intention de dénoncer l'accord, mais de trouver des solutions. Vous nous posez un problème qui nous dépasse un peu car il s'agit de fiscalité.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Tout à fait, le contexte de la négociation devient de plus en plus technique. Les seuls sujets que l'on traite en commission sociale font appel à des expertises que nous n'avons pas forcément. De plus en plus, nous devons échanger avec des fiscalistes, des comptables, des financiers, des juristes pour avoir une vision globale et pouvoir négocier.

M. le Président.- Le processus engagé se poursuit. Nous avons une date butoir, il faut donc trouver une solution dans les prochaines semaines, car l'accord va aboutir à un arrêté d'extension et de publication. Nous ferons un point sur le sujet en novembre.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Le numéro de Cerfa indiqué est erroné, le numéro exact est le 117 87*01.

Mme BARRUCAND.- Tout à fait.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On le modifiera dans l'avenant !
(sourires).

M. le Président.- Je vous propose de passer au point suivant, le projet présenté par Casinos Modernes sur l'amélioration de la sécurité dans les casinos. Celui-ci a été transmis à l'ensemble des partenaires sociaux.

APRES PRESENTATION DU PROJET FO ET CFTC LORS DE LA CPM DE JUIN PORTANT SUR L'AMELIORATION DE LA SECURITE DANS LES CASINOS, PRESENTATION DU PROJET DE CASINOS MODERNES

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Il s'agit d'un projet à l'initiative de FO et de la CFTC, auquel Casinos Modernes a apporté un certain nombre de modifications.

M. FRANCOIS (FO).- Le mot est faible !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- L'essentiel des modifications sont des suppressions de texte. J'avais dit que notre contre-projet serait très différent du projet initial. En effet, quand on présente un accord national sur un sujet, dans le cas présent sur la sécurité, il est très difficile d'y ajouter d'autres sujets. Le projet initial porte sur la sécurité, les salaires et les compétences. Nous estimons que la sécurité est un sujet qui peut et qui doit faire l'objet d'une négociation. Nous n'avons pas souhaité opposer une fin de non-recevoir à cette proposition, car le sujet de la sécurité concerne les salariés et nos clients. Néanmoins, il nous a semblé utile d'alléger cet accord. Nous avons déjà des accords sur les salaires, les compétences, la formation professionnelle etc. Tous les textes traitant d'autre chose que la sécurité n'ont pas à figurer dans l'accord, sinon on finit par y perdre son latin.

Je vais vous présenter les modifications en balayant le document dans son ensemble, notamment ce qui a été supprimé.

◆ Préambule

Les rares modifications portent sur la forme. J'ai corrigé le texte pour le rendre plus conforme à un accord, par exemple « *partie signataire* » à la place d' « *organisation syndicale* ». La rédaction du préambule est à revoir car elle est inappropriée. Sur le fond, le préambule expose l'intention générale des parties et n'appelle pas de remarque particulière.

◆ 1. Reconnaissance des services de sécurité internes de sécurité

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- J'ai retrouvé un courrier d'une préfecture portant sur l'obligation ou non de créer des services de sécurité.

M. le Président.- J'ai lu attentivement le document que vous nous avez fait parvenir. J'ai une remarque à formuler sur le préambule, à propos de la phrase dans laquelle vous indiquez que « *c'est le principe de précaution qui doit prévaloir afin de protéger les biens et personnes* ». Je pense que ce n'est pas un principe car il est forcément général. Ce principe porte sur des risques estimés par le législateur et qui sont à effet différé, voire encore inconnus. On entend parfois des débats un peu surréalistes sur les champs électromagnétiques, sur les nanotechnologies, etc. Or, dans le cas présent, il s'agit bien de risques clairement connus.

Il me semble que plutôt que d'invoquer le principe de précaution, il serait peut-être plus judicieux de faire référence à l'ensemble des règles de prévention des risques professionnels, qui doivent prévaloir en matière de protection des biens et des personnes. C'est une observation dont les partenaires sociaux feront ce qu'ils voudront.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Il s'agit du texte initial rédigé par la partie ayant proposé l'accord. Nous aurons l'occasion de revenir sur les modifications à faire dans la rédaction du préambule.

M. le Président.- Parfait.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Concernant l'obligation de création de services internes de sécurité, je vous lis l'argumentaire juridique de la préfecture, un peu long mais complet et précis.

« Vous m'avez adressé une demande de carte professionnelle pour 8 agents de sécurité employés au sein de votre établissement. Ainsi que je l'ai précisé lors de l'entretien téléphonique échangé avec votre chef de service sécurité, la réglementation régissant les casinos, notamment l'arrêté du 14 mai 2007 modifié, prévoit que les employés des établissements de jeu sont soumis à un statut spécifique qui ne les distingue pas selon leur fonction ce qu'il leur permet une certaine polyvalence.

En effet l'article 15 de l'arrêté indique que, préalablement à leur entrée en fonction, les employés de jeux, les personnes en charge du contrôle aux entrées, le contrôleur chargé de sécurité et les opérateurs de vidéo surveillance doivent avoir été agréées. L'agrément est accordé par le Ministère de l'Intérieur. Ainsi les employés de ces établissements de jeux, qu'ils soient en charge de la sécurité ou non, doivent obtenir un agrément du Ministère de l'Intérieur. La délivrance de cet agrément, notamment soumis à une consultation du casier judiciaire, permet ensuite la délivrance d'une carte d'employé de casino de portée nationale, par l'employeur. Dans les 28 jours suivant l'embauche, une formation de détection des personnes en difficulté doit être suivie par les employés de casino.

De plus, selon l'article 24 de l'arrêté, la direction du casino peut refuser l'entrée dans son établissement à toute personne susceptible de troubler l'ordre, la tranquillité ou la régularité des jeux. Dans ce cas, le chef de service de la Direction Centrale de la Police Judiciaire territorialement compétente en est avisé dans les meilleurs délais.

Enfin l'article 25 de l'arrêté indique que tout employé de casino peut vérifier l'identité d'un client. Dès lors il apparaît que les dispositions sur les droits et devoirs des employés de casino de l'arrêté précité instaurent un régime spécifique distinct du statut des agents de surveillance et de gardiennage.

En effet, aux termes du point 1 de l'article 1 de la loi du 12 juillet 1983 modifiée, les agents de surveillance et de gardiennage exercent des activités de surveillance humaine ou électronique, de gardiennage de biens meubles ou immeubles et s'assurent de la sécurité des personnes qui se trouvent dans ce site. Ils doivent obtenir une carte professionnelle délivrée en préfecture, attestant de leur moralité et de leur aptitude professionnelle et à ce titre effectuer une consultation du bulletin numéro 2 du casier judiciaire et une enquête administrative.

Aux termes du décret n°2005-1122 du 6 septembre 2005 pris pour l'application de la loi précitée, l'agent de surveillance et de gardiennage doit justifier d'une attitude professionnelle attestant de connaissances relatives à ladite loi et à certaines dispositions des codes pénal et civil ainsi que de savoir-faire relatif : aux gestes de premiers secours, à la gestion des situations conflictuelles, à l'établissement de compte- rendus, au filtrage et aux contrôles d'accès, aux rondes de surveillance, aux conditions d'interpellation énoncées à l'article 73 du Code de Procédure Pénale et à l'utilisation des systèmes électroniques de sécurité.

Il résulte de ces deux réglementations un concours de police administrative spécial qui ne peut se résoudre que dans le cantonnement de chaque législation dans son domaine et sa finalité spécifique, le bon ordre des jeux pour l'une et la sécurité des biens et personnes pour l'autre. Ainsi les employés de casino, y compris ceux chargés de la sécurité possédant un agrément ministériel, 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... »

La séparation apparaît donc clairement.

« ...En conséquence les casinos doivent disposer d'un personnel de sécurité pour le bon fonctionnement de l'établissement de jeux et pratiquer des contrôles aux entrées mais celui-ci ne relève pas de la loi du 12 juillet 1983 modifiée réglementant les activités privées de sécurité... »

On comprend que le contrôleur aux entrées n'est pas obligé de se déclarer en tant que service de sécurité.

« ...Néanmoins, les casinos peuvent, s'ils le souhaitent, faire appel aux services d'agents de surveillance et gardiennage placés sous le statut de la loi du 12 juillet 2003 modifiée par exemple pour la surveillance et le gardiennage des abords du bâtiment, soit en faisant appel à des prestataires extérieurs soit en créant un service interne de sécurité.

Cependant ce service sera dès lors entièrement régi par la loi du 12 juillet 1983 modifiée et non par la réglementation des jeux. Les agents de ce service interne de sécurité, placés sous le statut de la loi précitée, ne pourront en aucune manière s'immiscer dans le déroulement des jeux et pratiquer le contrôle aux entrées. Il revient au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié de préciser à quel titre il est recruté, en tant qu'employé de jeux chargé de la sécurité ou du contrôle aux entrées, employé de jeux opérateur de vidéo surveillance, ou agent de surveillance et de gardiennage.

Il en résulte que les agents de casinos et les agents de surveillance et de gardiennage ne peuvent en aucun cas intervertir leurs missions et doivent, sous peine de sanctions pénales, se cantonner à leurs missions propres. Lors de l'entretien téléphonique précité a été porté à ma connaissance que votre établissement emploie 3 agents de sécurité avec chien, pour assurer la surveillance des abords de votre établissement. Ces agents sont soumis à la loi du 12 juillet 1983 modifiée et doivent solliciter la délivrance d'une carte professionnelle. »

Mme INGHILTERRA (CFTC).- Un agent de sécurité a-t-il le droit d'être à la VDI ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Soit l'employé passe un concours de police administrative qui le soumet à la réglementation de la loi de 1983, soit il dépend des casinos et a besoin de l'agrément du Ministère de l'Intérieur.

M. GIANNINI (FO).- Le texte distingue simplement les sociétés de gardiennage extérieures à l'entreprise, qui ne sont donc pas régies par la réglementation des jeux. Cette dernière ne s'applique qu'au personnel de l'entreprise.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Pas tout à fait.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Il différencie l'agrément préfectoral de l'agrément ministériel des jeux.

M. GIANNINI (FO).- C'est exactement ce que je viens de dire.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Dans l'article 1- Reconnaissance des services internes de sécurité, j'ai supprimé la phrase : « *les casinos devront mettre en œuvre... au plus tard dans les 6 mois après l'extension du présent accord* ». En effet, si on a des salariés qui dépendent de la loi de 1983, ces démarches administratives sont réputées être faites et cela n'a pas lieu de figurer dans l'accord. On ne veut pas que le texte laisse penser qu'il y a obligation de demander la carte professionnelle pour tous les salariés employés à la sécurité, car cela risquerait de semer le trouble.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous sommes tout à fait opposés à la signature ou à toute négociation sur le sujet de la sécurité. C'est un sujet à traiter en priorité car les entreprises sont dans des situations trop différentes les unes des autres.

La lettre de cette préfecture pointe le fait que la carte professionnelle des agents de sécurité est incompatible avec l'agrément de jeux attribués à nos collaborateurs. Or, d'autres préfectures ne posent aucun souci par rapport au cumul des deux fonctions. Dans certains établissements, les salariés peuvent disposer d'une carte professionnelle et d'un agrément de jeux leur permettant d'aller à la VDI si besoin. Etant donné que la position des préfectures n'est pas la même, nous considérons que l'administration n'a pas encore d'avis très clair sur cette question. Nous ne pouvons donc pas nous engager dans un débat de fond sur les services de sécurité interne.

M. DESCORMIERS (CFTC).- La phrase que vous dites avoir supprimée est dans votre projet. Vous avez fait une erreur, la phrase que vous avez supprimée est celle du projet initial : « *les personnels de sécurité exerçant dans les casinos doivent être titulaires d'une carte de sécurité APS* ».

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je ne sais plus, en effet il y a peut-être un problème de forme. Ce qui est certain c'est que l'agent de sécurité externe au casino, qui n'a pas l'agrément ministériel, est tenu d'avoir sa carte professionnelle.

M. FONTAINE (FO).- Certaines préfectures accordent et reconnaissent les services de sécurité interne. Ce courrier fait peut-être une interprétation erronée des textes. Pourquoi certaines l'accordent-elles et d'autres pas ? Nous pourrions nous adresser au Ministère pour avoir une réponse précise.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Ce courrier fait suite à la question que nous leur avons posée sur nos obligations. Toutefois, pour rejoindre André Decoutère, si la loi est trop compliquée à lire, on peut supprimer ce premier point.

M. FONTAINE (FO).- Si on commence à enlever le peu que vous avez laissé du dernier projet, il ne va plus rester grand-chose !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- C'est vous qui décidez. Je considère que le personnel soumis à l'agrément n'est pas tenu de demander sa carte professionnelle. Je ne pense pas me tromper. Toutefois si on en fait la demande à la préfecture, cette dernière va l'accorder sans chercher à savoir dans quel cadre on se situe.

M. JAVELLO (CFE-CGC).- Parlez-vous des personnes qui ont une carte professionnelle et qui peuvent travailler à la VDI sans carte ministérielle ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Non, ce n'est pas ce qui est écrit dans le courrier.

♦ 2 Classification des métiers de sécurité dans les casinos

« Afin de mieux organiser la sécurité dans les casinos...définir leurs missions dans les établissements de jeux ». Il faut renvoyer à la CPNE ce type de sujet, qui est de sa compétence.

M. FONTAINE (FO).- Nous sommes d'accord pour renvoyer les classifications et les différents métiers de la sécurité à la CPNE afin qu'ils soient reconnus dans la branche.

♦ 3- Formation des personnels de sécurité

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- « Les entreprises devront s'assurer... le cas échéant ». C'est un rappel de la loi, le texte est à peu près le même que celui du projet initial.

M. FONTAINE (FO).- Pas vraiment !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- « Les salariés en contact direct...représentants des forces de l'ordre ».

M. FONTAINE (FO).- Dans certains établissements, les représentants des forces de l'ordre sont venus montrer les gestes et les postures à adopter. L'idée est de généraliser cela à l'ensemble des casinos notamment aux petites structures n'ayant pas de commissariat ou de gendarmerie à proximité.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Il faudrait plutôt écrire « délivrer le cas échéant ».

M. LACAVE.- Il ne s'agit pas d'une « formation » mais d'une « information » de la part des forces de l'ordre. Le terme est impropre. Je vois mal des fonctionnaires mener des actions de formation dans le privé, sans convention particulière. Néanmoins ils sont tout à fait habilités à délivrer des informations.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Validation des acquis de l'expérience : « les entreprises devront...la totalité du diplôme »

M. le Président.- La deuxième phrase est à revoir car la formulation n'est pas très claire.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Le projet initial comportait la phrase suivante : « les partenaires sociaux décident de porter à 35 heures les congés de formation de la VAE dont disposent les candidats ». Je l'ai supprimée pour ne pas créer, au sein d'un casino, de dissensions entre les différents métiers. Si on renégocie l'accord sur la formation, je préfère que tout le monde soit sur un pied d'égalité, surtout en matière salariale.

M. le Président.- On a cette approche différenciée dans les plans d'actions seniors.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Oui, mais quel que soit leur métier.

J'ai également supprimé « le salarié diplômé sera promu à un poste supérieur et rémunéré comme tel ». Je comprends la phrase mais cela renvoie aux grilles de salaires et aux classifications. Par exemple, une petite entreprise dans l'obligation de réaliser telle formation très ciblée ne doit pas avoir aussi l'obligation de promouvoir et augmenter le salarié. Je trouve que cela va trop loin.

M. FONTAINE (FO).- Le crédit d'heures pour la VAE est destiné aux candidats qui préparent la présentation de leur projet car le processus est long. Concernant la rémunération des personnes à un niveau de diplôme supérieur, c'est logique. Quand un agent de sécurité exerce le métier de responsable sécurité depuis un certain nombre d'années, ce qui arrive dans certaines petites structures, il est normal qu'il soit rémunéré comme tel.

C'est la même chose pour un agent de sécurité qui fait la VDI et assume le rôle d'un SIAP 2. En s'engageant dans cette démarche de VAE, il va apporter une valeur ajoutée à son poste de travail. Il est donc normal qu'il reçoive une compensation en retour. Je comprends que cela puisse vous heurter, car c'est une charge supplémentaire, mais il faut aussi le voir le bénéfice pour l'entreprise. Nous pensons que cette phrase a tout son sens et souhaiterions la remettre.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- C'est le caractère automatique que mon syndicat trouve peu acceptable, c'est pourquoi nous ne souhaitons pas laisser cette phrase. Nous préférons renvoyer à la logique même d'un parcours de formation diplômant.

M. FONTAINE (FO).- Dans un casino, j'ai rencontré un agent de sécurité avec un niveau SIAP 1. A la demande de son employeur, il a suivi une formation qualifiante pour être diplômé SIAP 2. Son employeur l'a ensuite informé qu'il n'aurait pas de rémunération supplémentaire par rapport à son nouveau diplôme. Pourtant il va prendre en charge de nouvelles missions notamment celles d'un responsable de sécurité ! Si on augmente la charge de travail d'un salarié, il faut le rémunérer en conséquence. Il est logique que les salariés tirent le fruit de la valeur ajoutée qu'ils apportent à l'entreprise en suivant une VAE. Vous ne pouvez pas dire que cela n'a pas de sens.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je ne dis pas que cela n'a pas de sens.

M. FONTAINE (FO).- Mais vous le voyez comme une charge !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Le souci posé par la rédaction initiale est le caractère automatique. On ne peut pas écrire, dans un accord national, qu'un salarié doit systématiquement être augmenté à son retour de formation. C'est une décision qui relève de la direction de l'entreprise, en fonction des compétences du salarié, de sa volonté de se former. Il faut aussi voir les possibilités de promotion et d'augmentation. Il est normal que celui qui suit une formation augmente ses chances d'être promu et augmenté, mais pas de façon automatique.

M. le Président.- Que souhaitez-vous, supprimer la phrase, la remettre en l'état, ou l'écrire différemment ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je vais y réfléchir.

M. PERRETO (CFE-CGC).- On parle de sécurité dans les casinos et de sécurité incendie mais ce sont deux métiers différents. La sécurité incendie est régie par le décret du 2 mai 2005 et non par la loi de 1983. Comment peut-on envoyer une personne SIAP 1 passer un examen de SIAP 2 alors que le prérequis pour passer cette formation est d'avoir occupé un poste d'agent de sécurité incendie pendant un an ? Après avoir obtenu son SIAP 2, la personne doit se reformer car elle doit faire un recyclage triennal. Son employeur doit alors lui délivrer une attestation indiquant le poste occupé, sinon cette personne devra faire une remise à niveau et non un recyclage. Elle n'exercera donc pas son métier. À quoi cela sert-il de former des gens et de faire des remises à niveau s'ils ne travaillent pas ? Un chef d'équipe, niveau SIAP

2, doit gérer le PC sécurité, former les agents, manager l'équipe, appliquer les consignes. Encore faut-il avoir des SIAP 1 à encadrer !

Le contrôle aux entrées, la sûreté et la sécurité incendie sont des métiers différents. On ne devrait pas tout mélanger. Beaucoup de choses ont été dites la dernière fois, il reste pas mal d'anomalies. Cela ne sert à rien d'en parler ici.

M. le Président.- Mais si.

M. PERRETO (CFE-CGC).- On ne va pas refaire toutes les minutes.

Un SIAP 2 ne peut pas être chef de service car il n'a ni la formation ni les compétences requises, même si certains exercent pourtant ces fonctions dans la réalité. La formation de niveau SIAP 2 dure 70 heures alors celle de niveau SIAP 3 totalise 220 heures et comprend du management, du droit du travail etc. Les missions du SIAP 2 sont la gestion du PC et la formation des agents de sécurité. Ce n'est pas le travail du SIAP3, de former les agents ni les chefs d'équipe. Un SIAP 3 est un chef de service qui a des connaissances juridiques et réglementaires.

M. FONTAINE (FO).- Je reviens sur la VAE et sur l'augmentation de la rémunération une fois le diplôme obtenu. Si cela vous gêne, au lieu de le supprimer, il serait peut-être plus utile de réécrire un passage sur les formations car certaines sont imposées aux salariés. On peut partir de cela pour trouver un juste équilibre entre les deux positions. Par ailleurs, on ne peut pas vraiment dire que ce soit deux métiers différents, car les agents de sécurité sont SIAP, ce sont les préfetures qui l'imposent. Dans les petites structures, cette formation est également obligatoire pour le personnel de sécurité.

M. FRANCOIS (FO).- Pour répondre à M. Castaldo, les salariés qui ne suivent pas de formation ne risquent pas d'être augmentés ; néanmoins, ceux qui en font une et obtiennent un diplôme reconnu n'en sont pas sûrs non plus. Je ne sais pas ce qui motive le salarié !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je voulais dire que celui qui est motivé pour évoluer a plus de chances d'être augmenté que celui qui ne fait rien.

M. FRANCOIS (FO).- On lui laisse un espoir mais ce n'est pas certain !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Un salarié est d'autant plus motivé pour développer ses compétences s'il sait qu'il peut accéder à un poste de niveau supérieur. Mais c'est à l'entreprise de donner son avis.

M. FRANCOIS (FO).- Si le salarié n'est pas rémunéré en conséquence, il va se demander à quoi cela va servir de suivre une formation. L'entreprise n'a pas intérêt à faire faire autrement, sinon tout le monde reste au même niveau et on n'en parle plus !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Un salarié fait ce qu'il veut dans son entreprise. S'il ne souhaite pas suivre de formation pour évoluer, cela concerne son employeur, pas la branche.

M. FRANCOIS (FO).- Les gens qui sont volontaires pour la formation doivent être valorisés par l'entreprise, ce n'est pas seulement une question d'enrichissement personnel.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Bien sûr, mais je le traduis différemment. Si l'employeur est d'accord pour valoriser le salarié au sein de l'entreprise, il le sera. Toutefois, au niveau de la branche, il ne m'appartient pas de signer un blanc-seing. Je ne peux pas dire que telle formation donne droit à tel poste et à tel salaire. Néanmoins, dans le

cadre d'une négociation, on peut réfléchir à la rédaction d'une phrase qui conviendrait à toutes les parties.

Dans les classifications retenues par la convention collective, on fait appel à l'expérience. On voit que la formation et l'expérience sont prises en compte pour classer les salariés. La question est de savoir quel est le degré d'automatisme. D'une manière générale, il faut veiller à ne pas trop spécialiser les gens dans leur métier, dans leurs fonctions. C'est un sujet de fond qui concerne aussi d'autres métiers !

M. DEZ (CFDT).- Je voudrais rappeler le contexte de départ qui nous a amenés à parler de la sécurité dans les établissements. Il s'agissait de l'augmentation plutôt alarmante des braquages dans les divers établissements, toutes enseignes confondues. C'est un sujet sur lequel nous avons interpellé le Ministère de l'Intérieur pour lui demander de réagir, ce qui a été le cas dans certaines grandes villes. Ensuite, il y a eu un début de projet, dont notre organisation syndicale s'est désolidarisée car il était en partie hors sujet. En effet, nous voulions essayer d'améliorer la sécurité des établissements, non pas reparler de formation ou de classification. Ce sont des sujets totalement différents.

À l'ordre du jour de cette CPM, nous ferons un tour de table sur la nécessité de revoir les classifications. En CPNE nous travaillons sur des remises en conformité et sur le MCD. Nous prévoyons aussi de le faire sur les opérateurs vidéo et pourquoi pas sur les personnels de sécurité.

Pour rejoindre certaines personnes qui en ont parlé, nous ne souhaitons pas mélanger la sécurité, la VAE, la formation du personnel etc. On perd un temps fou en discussions sur un document qui a été transmis par Casinos Modernes et qui est hors sujet. Il ne traite pas des problèmes de sécurité dans les établissements ! Certains points de l'ordre de jour sont plus intéressants et méritent que l'on y passe vraiment du temps.

M. LACAVE.- Je rejoins les propos de Casinos Modernes sur le fait que le salarié qui se forme améliore son employabilité.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Président, j'ai un petit problème. Cet accord est présenté par deux organisations syndicales de salariés, avec un ordre du jour. Soudain une organisation syndicale s'étonne que l'on discute de ce projet d'accord. Je voudrais savoir ce que les organisations syndicales veulent faire de cet accord.

Je veux bien négocier si tout le monde est d'accord pour le faire. Encore une fois, il ne faut pas écartier le sujet de la sécurité d'un revers de la main, c'est un sujet central. Je ne suis pas d'accord avec la CFDT. J'ai effectivement supprimé des choses dans l'accord pour le simplifier et éviter d'en faire un « fourre-tout ». J'ai voulu le recentrer sur la sécurité pour faire avancer les choses. Cet accord n'est pas vide. La question de la carte professionnelle n'est pas le sujet central, il ne faut pas s'attarder sur ce détail. Néanmoins, il est utile de rappeler qu'il y a des lois qui régissent la sécurité, celle de 1983 et celle de 2005 pour l'incendie.

Cet accord a aussi une vocation pédagogique pour les employeurs et pour les salariés. Si plus personne ne veut discuter de l'accord, je n'insisterai pas ! Si les organisations syndicales souhaitent continuer à négocier, même si M. Dez considère qu'il perd son temps, je ne pense pas perdre le mien.

M. le Président.- Nous n'en sommes pas là. Ce point est à l'ordre du jour et les négociations peuvent concerner tout ou partie des partenaires.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Tous les sujets importants dans les entreprises ne se traduisent pas toujours par un accord de branche. Nous ne souhaitons pas discuter de ce sujet car nous estimons qu'il est trop tôt. Ce n'est pas pour autant que nous nous désintéressons de la sécurité dans les établissements.

M. le Président. Il faut poursuivre la lecture sur les points importants, audit, diagnostic, plan d'actions, règlement intérieur, groupe de veille interne, cellule psychologique. FO et la CFTC veulent-elles s'exprimer ?

M. FONTAINE (FO).- Bien sûr, nous souhaitons poursuivre la lecture, afin de faire évoluer la question de la sécurité dans notre branche. Nous pensons que les obligations de sécurité, les recommandations et les règlements intérieurs sont des questions cruciales dans les établissements de jeux. Ce n'est pas hors sujet. Cependant nous sommes d'accord pour renvoyer la question de la formation des salariés en CPNE.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Je rejoins les propos de FO. Nous avons voulu apporter un maximum de propositions dans le projet initial. Un projet se travaille et il a déjà bien évolué.

♦ 4. Obligations de sécurité dans les casinos

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- « *Les parties recommandent la réalisation d'un audit...représentants du personnel* ». La rédaction initiale prévoyait une obligation formelle de procéder à un audit de sécurité, avec une date limite. J'ai enlevé cette obligation pour lui préférer une recommandation. Celle-ci n'est pas neutre, elle a un sens juridique.

Nous avons prévu également la possibilité de faire réaliser cet audit en interne si la société en a les moyens, comme c'est le cas de gros casinos. Cet audit a du sens car il permet de sensibiliser l'ensemble de l'entreprise aux préoccupations sécuritaires. Nous souhaitons le laisser.

M. FONTAINE (FO).- Le 13 septembre dernier à l'Assemblée Nationale, M. Raoult, député UMP, a posé une question au Ministre de l'Intérieur. Celle-ci portait sur la sécurité dans les casinos. Le ministre a évoqué « *le renforcement des mesures de prévention et de dissuasion, l'implication accrue des communes, la réalisation régulière de diagnostics de sécurité...* ». Le Ministère de l'Intérieur va donc obliger tous les casinos à mettre en œuvre un audit de sécurité. Dans ce cas, le terme « *recommande* » n'a pas de sens et doit donc être enlevé.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je m'adresserai aux personnes compétentes pour connaître les conditions dans lesquelles ces diagnostics doivent être réalisés. À ce jour, je ne peux pas vous en dire plus.

M. COT (Casinos de France).- Le diagnostic est fait par les forces de sécurité. Il n'est pas interne. C'est une lecture partielle que de dire que le diagnostic doit être fait par un organisme extérieur payé par le casino.

M. CASTALDO. Il s'agit peut-être du dispositif évoqué au point 2, plan d'action de mise en sécurité du site. « *Les partenaires sociaux encouragent... sécurité des casinos* ».

M. le Président.- On est à la croisée des questions, diagnostic interne ou externe, plan d'actions, partenariat avec les forces de l'ordre.

M. FONTAINE (FO).- Dans la réponse du ministre, « *l'implication accrue des communes* » rejoint le point sur le renforcement des mesures de prévention et de dissuasion, certainement avec les forces de l'ordre. Quant à la « *réalisation régulière d'un diagnostic de sécurité* » on est bien dans le cadre de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'une visite de courtoisie des forces de l'ordre.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Cet article aura besoin d'être revu. Il ne parle pas du tout de la sécurité incendie.

M. FONTAINE (FO).- Tout à fait, il porte sur la malveillance et la sûreté.

M. le Président.- Il aura vocation à être revu en fonction d'éventuelles contraintes légales qui pourraient peser sur les entreprises également.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Concernant le règlement intérieur de gestion et de prévention des conflits clientèle : « *Devant la multiplication des actes... aux clients fautifs* ».

Je n'ai quasiment pas modifié la rédaction. J'ai supprimé une partie de phrase « *afin de lutter contre la violence quotidienne dont les employés sont régulièrement victimes* ». Je trouvais cela excessif même s'il existe en effet des conflits entre clients et employés. Toutefois, je ne sais pas s'il est possible de prévoir, dans un règlement intérieur, des moyens de prévention des actes d'incivilité. Un document listant les actes de violence quotidienne peut faire partie des mesures de sensibilisation. Je pense que cela existe déjà dans la plupart des casinos. Si ce n'est pas le cas, c'est bien de le rappeler.

La première phrase, « *Devant la multiplication des actes d'incivilités perpétrés par la clientèle, le règlement intérieur de l'entreprise devra prévoir les moyens de prévention* », ne me plaît pas beaucoup car je la trouve un peu générale. Toutefois, je l'ai laissée pour ne pas dénaturer totalement l'article. Je me réserve la possibilité de la modifier légèrement, au moins dans son caractère générique, à moins de disposer de données chiffrées plus fiables étayant ce jugement.

M. FRANCOIS (FO).- Nous sommes tous conscients de la montée des incivilités.

M. FONTAINE (FO).- Vous avez supprimé « *afin de lutter contre les violences quotidiennes* » mais la violence n'est pas seulement physique, elle est aussi verbale. Beaucoup d'employés en sont victimes quotidiennement. Les gens sont beaucoup plus agressifs, même pour demander un service. Je ne comprends pas quand vous dites que cela n'a rien à voir avec le règlement intérieur. Il ne s'agit pas d'un règlement intérieur classique, c'est un règlement de fonction qui sert à positionner l'entreprise vis-à-vis de sa clientèle. Le terme n'est peut-être pas approprié.

Cela consiste aussi à mettre en place des procédures de travail, pour donner une trame commune à tous les casinos. Par exemple, il n'est pas normal que, d'un casino à l'autre, le fonctionnement ne soit pas toujours le même autour d'une table de poker. Si on laisse trop faire, l'agressivité se développe d'un établissement à l'autre. Ce serait bien d'ajouter d'autres exemples tels que le comportement envers les croupiers ou le personnel en général.

M. le Président.- Sait-on combien de casinos n'ont pas de règlement intérieur ?

M. FONTAINE (FO).- Concernant la gestion de la violence, aucun.

M. le Président.- Vous parlez de règlement intérieur spécifique ?

M. FONTAINE (FO).- Oui.

M. le Président.- Pas du règlement intérieur issu du Code du Travail.

M. FONTAINE (FO).- Tout à fait.

(La séance, suspendue à 12 heures 30, reprend à 14 heures 40).

M. le PRÉSIDENT.- Bien que la CFTC ne soit pas encore là, je vous propose de reprendre. Monsieur CASTALDO, pouvez-vous reprendre lecture du projet d'accord ? Nous en étions arrivés à la création d'une cellule d'aide aux victimes de violence.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Nous en étions au point 5 : création d'une cellule d'aide aux victimes de violence.

"Les entreprises devront instaurées 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". Je précise qu'il n'y a pas eu de modification du texte initial.

1° - Groupe de veille interne aux casinos.

Un "groupe de veille" en charge de collecter auprès des salariés les actes et incidents de violence ordinaire et quotidienne dont ils sont victimes sera constitué. Ce groupe réalisera un rapport d'activité trimestriel 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 d'urgence, le "groupe de veille" adressera immédiatement un rapport à la Direction. Dans ce cas précis, et afin d'optimiser leur action de proximité, ils pourront le faire en dehors de la fréquence trimestrielle.

Ce "groupe de veille" pourra être constitué au sein du CHSCT le cas échéant."

Cette dernière phrase a été rajoutée pour des mesures pratiques.

M. FONTAINE (FO).- Il y a eu d'autres modifications en plus du rajout de cette dernière phrase, Monsieur CASTALDO. Nous avons demandé que le groupe de veille soit composé d'employés de casinos, or, vous ne stipulez pas la collégialité de ce groupe. Est-ce seulement les membres du CHSCT comme vous le sous-entendez ? Y aura-t-il d'autres personnes ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- C'est une bonne question !

M. FONTAINE (FO).- De même, ce groupe de veille doit remettre un rapport trimestriel, mais à qui ? Au CHSCT ? A la Direction ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Il doit être paritaire.

M. FONTAINE (FO).- Nous avons stipulé qu'il devait être remis au CHSCT ou à défaut aux représentants du personnel. Avez-vous gardé la même philosophie ? Comme vous l'avez supprimé, je vous pose la question.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- En effet, cela enlève la logique du texte. Il peut remettre son rapport au CHSCT. Cela rentre dans le cadre de ses fonctions.

M. FONTAINE (FO).- C'est son cadre de travail.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Oui.

Je continue.

2° - Cellule psychologique et assistance aux victimes

Lors de violences 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 seront entièrement à la charge de l'entreprise.

Point 6 : Recommandations de sécurité

Enfin, les parties conviennent de demander aux autorités de tutelle d'apporter des modifications de la réglementation des jeux autorisés qui permettraient de limiter les mouvements d'espèces dans les entreprises et ainsi de réduire les "tentations" d'actes délictueux dans les casinos".

(Arrivée de la CFTC.)

Je ne suis pas un spécialiste, mais les services avancés m'ont fait savoir que ces problématiques d'argent liquide qui circule dans les casinos font partie des discussions qui sont actuellement en cours avec la tutelle.

Je suis arrivé à la fin du texte de Casinos Modernes. Cela suppose que le reste des dispositions en matière de grilles de salaire ait été supprimé puisque nous souhaitons renvoyer cela aux discussions sur les classifications que ce soit en CPNE et/ou dans les discussions relatives aux négociations de salaire.

M. FONTAINE (FO).- Vous n'avez pas répondu sur le groupe de veille, par qui est-il composé ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- On peut en parler.

M. FONTAINE (FO).- Parlons-en ! Nous avons proposé que ce soit les employés et les chefs de service.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- On peut en parler sans être trop précis. Il faut trouver un *numerus clausus* car le groupe de veille ne peut pas être constitué de l'ensemble des salariés. Renvoie la composition aux négociations ? A l'entreprise ? De même, la fréquence trimestrielle est-elle opportune ? Est-ce semestriel ? On ne ferme pas la porte sur cet article. Je peux revenir vers vous la prochaine fois avec une rédaction plus précise et des propositions plus affinées sur la composition, les modalités d'organisation de ce groupe de veille. Sur le principe, il n'y a pas de problème pour le constituer.

M. FRANCOIS (FO).- On pourrait peut-être préciser un minimum, du moins le cadrer.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- De votre côté, vous n'avez pas été précis non plus.

M. FRANCOIS (FO).- Certes, mais on est là pour évoluer !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- *A minima*, le groupe de veille devra-t-il être constitué de 2 personnes ? Je n'en sais rien. Le mieux est que je revienne vers vous avec un texte.

M. FRANCOIS (FO).- Ou 3 personnes avec 1 membre du CHSCT, par exemple.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Il n'y en a pas partout.

M. FONTAINE (FO).- Dans mon entreprise, on vient de le mettre en place. On était parti du principe qu'il fallait un représentant par service. À défaut de volontaires, on avait pris les chefs de service qui devaient collecter les informations et les rediriger vers le CHSCT. Cela peut être envisagé.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Oui. Cela peut être cela.

M. FONTAINE (FO).- Il n'y a pas un grand nombre de services par casinos (7 ou 8), cela peut se faire.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Oui, cela peut être le chef de service ou l'accord peut renvoyer à l'entreprise pour le constituer comme bon leur semblera.

M. le PRESIDENT.- Je me tourne vers la CFTC. Après la lecture des différents points, avez-vous des remarques à formuler sur ce projet de texte qui mérite encore des compléments et une réécriture ?

M. DESCORMIERS (CFTC).- Nous n'avons pas de remarques à faire.

M. le PRESIDENT.- Monsieur CASTALDO, porteur du projet, propose de revenir devant la Commission avec un texte, dont il est vrai qu'il mérite des compléments à la lumière des débats et de certaines formulations qui n'ont pas été complètement finalisées, Force Ouvrière, comment voyez-vous les choses pour avancer ?

M. FONTAINE (FO).- Le constat suivant peut être tiré : le contre-projet, du moins les propositions de Casinos Modernes, amènent le débat sur le sujet de la sécurité. Pour nous, c'est déjà un point positif. Toutefois, nous pensons que M. CASTALDO a vidé de sa substance bon nombre d'éléments. Il est vrai que l'on a renvoyé en CPNE la classification et les rémunérations des salariés des métiers de la sécurité, ce n'est pas non plus négatif.

En revanche, la non-reconnaissance des services de sécurité internes conformément aux dispositions que l'on a évoquées ce matin nous chagrine. Cela nous tenait à cœur. Il s'agissait vraiment de reconnaître les métiers de la sécurité et que les casinos s'inscrivent dans cette logique. Il en est de même du règlement intérieur pour les clients à problème. On pourrait peut-être en discuter pour que les dirigeants des casinos aient une trame de travail afin que les salariés n'aient pas de pression supplémentaire vis-à-vis de ces clients à problème. L'évolution de ces points nous semble importante.

M. le PRESIDENT.- Pourriez-vous procéder par des échanges de textes avant la prochaine Commission ?

M. DESCORMIERS (CFTC).- Oui.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- En vue de la prochaine réunion et en fonction de ce que l'on a dit, je peux affiner mes réponses. J'ai entendu Force Ouvrière, cela me permettra de revenir avec une proposition modifiée sur certains points.

M. FONTAINE (FO).- Une précision. M. CASTALDO nous a fait remarquer qu'avec la CFTC, nous avons un projet figé, "fermé" sur certains points, est-ce à dire que les

propositions que vous allez nous faire seront sur le même ton ? Pourrons-nous évoluer sur certains points ou pas ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Sur certains points, cela peut évoluer. Sur le premier, qui vous tient à coeur, je vais revérifier les conditions légales. Est-ce un "service de sécurité interne" au sens légal du terme ? Cela peut-il recouper un autre sens qui serait proche à la branche ? On peut réfléchir. Sur ce qui relève de la loi de 1983, j'aurais tendance à rester sur ma position. Maintenant si votre souhait est d'identifier un réseau de sécurité interne au casino indépendamment de la loi de 1983 et/ou 2005 pour ce qui est de l'incendie, je ne suis pas fermé. Je vais y réfléchir pour réécrire le texte en prenant en considération ce que j'ai entendu. En revanche, je resterai plus figé sur des pans de l'accord que je n'ai pas souhaité maintenir dans l'état actuel des choses s'agissant des classifications et notamment de l'obligation d'un nombre de postes déterminé par casino.

Votre proposition initiale était : "établissement de 1^{ère} catégorie au minimum, à l'ouverture 2 agents, 2 contrôleurs, minimum à la fermeture 5 agents, 3 contrôleurs. Pour les établissements de 2^{ème} et 3^{ème} catégories, 1 agent et 1 contrôleur à l'ouverture, 2 agents et 1 contrôleur à la fermeture", sur ce point, je ne pense pas revenir vers vous avec une proposition différente de celle que je vous ai faite. Mais sur les points débattus aujourd'hui, je vais y apporter des amendements.

M. le PRESIDENT.- Merci d'avoir précisé les points sur lesquels vous étiez en mesure de revenir avec des "amendements" à ce contre-projet.

M. FONTAINE (FO).- On va procéder à une relecture du texte avec M. CASTALDO.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- En sachant que l'on ne peut pas échanger hors Commission mixte paritaire.

M. FONTAINE (FO).- Oui, je le sais.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je préfère le dire car cela m'a déjà été reproché. Je vous renverrai une proposition et Force Ouvrière et la CFTC pourront avant la prochaine Commission mixte renvoyer un projet que l'on pourra confronter.

M. le PRESIDENT.- Sur la notion d'échanges, il s'agit en effet de pièces qui sont transmises. Il est bon de le rappeler car cela permet de voir ce qui a pu mûrir à partir des discussions d'aujourd'hui et ce qui peut en ressortir avant de relire à nouveau un texte où l'on constaterait qu'il y aurait trop de points d'éloignement entre les partenaires même si seulement une partie des partenaires a décidé de s'engager *in concreto* sur ce terrain.

M. PERETTO (CGC).- Puisque vous revenez sur le texte, je ne sais pas si c'est le CQP qui vous tient à coeur pour les agents de sécurité, mais pour mémoire, le CQP a été signifié le 18 juin 2008 avec une durée de 3 ans, jusqu'au 19 juin 2011. A ce jour, aucun texte n'a prolongé cet agrément. Comment allons-nous faire pour former le personnel au CQP sans agrément ?

M. FONTAINE (FO).- Apparemment, c'est en cours de discussion. Etant moi-même formateur dans un organisme, des formations sont programmées en 2012.

M. PERETTO (CGC).- Oui, mais pour combien de temps ?

M. FONTAINE (FO).- Cela veut dire qu'il y aura une extension du CQP.

M. PERETTO (CGC).- Quand ?

M. FONTAINE (FO).- Je n'en sais rien.

M. PERETTO (CGC).- En effet, il va y avoir une extension. Aujourd'hui, la réussite à l'examen du CQP est de 80 % depuis qu'il existe. Le programme est en train d'être revu, peut-être la durée de la formation et le contenu. Aujourd'hui, le CQP, c'est 15 jours. Comment va évoluer le texte ? Personne ne le sait ni même le législateur. Le bilan de ce certificat est en cours d'examen. On précise "un renforcement des compétences apporté par le CQP est envisagé", on n'est pas sûr qu'il continuera à s'appeler ainsi.

M. FONTAINE (FO).- Aujourd'hui, cela s'appelle le CQP, demain, le nom peut changer mais cela s'appliquera. Notre rôle est-il de s'interroger sur l'évolution des diplômes ? Je n'en suis pas sûr. Aujourd'hui, on fait avec le CQP. On verra ce qu'il y a demain. En cas de modification, peut-être modifiera-t-on notre texte ou cela se substituera peut-être de fait.

M. PERETTO (CGC).- Aujourd'hui, on n'a rien.

M. FONTAINE (FO).- C'est normal, c'est en cours de réflexion. Je doute fort qu'un texte vous dise "*attention, tout va être modifié, ne prenez pas d'engagement concernant le CQP*". Sinon quel serait l'intérêt de faire des formations aujourd'hui sur les CQP ?

M. PERETTO (CGC).- Mais on ne peut plus faire de formation.

M. FONTAINE (FO).- Le diplôme du CQP a une valeur aujourd'hui. Il est reconnu. Il n'est pas galvaudé. Il y a 95 % de réussite, certes, je suis dans le jury. Bien sûr, il mériterait un renforcement des connaissances mais c'est en cours. Aujourd'hui, notre rôle n'est pas d'aller contre le CQP mais plutôt de faire avec.

M. le PRESIDENT.- Après une lecture complète du texte et avoir entendu les observations de ceux qui veulent s'engager sur ce texte, il a été convenu de revenir lors de la prochaine Commission avec un projet qui prendra en compte un certain nombre d'éléments qui ont été soulevés aujourd'hui par Casinos Modernes. Les partenaires sociaux qui se sont engagés sur ce texte (FO et la CFTC) vont eux-mêmes faire des contre-propositions le cas échéant par écrit.

La question suivante nécessite beaucoup d'attention de la part de tous même si le document n'est pas en lui-même très surprenant et différent de celui de l'année précédente.

- Présentation du rapport annuel de branche dans la perspective de la négociation annuelle sur les salaires

M. le PRESIDENT.- Préalablement à cette présentation, je me tourne vers la CGT qui avait une question.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Il m'avait semblé la dernière fois que nous avons parlé du résultat de l'étude des rémunérations, qui serait une base pour la négociation des minimas garantis. J'ai l'impression que dans l'intitulé de l'ordre du jour, les deux choses ont été mélangées. En effet, nous attendons - en tout cas mon organisation - le retour sur l'étude des rémunérations. Tout le monde avait été plus ou moins d'accord pour dire que c'était un préalable à la négociation des minimas garantis. Pour nous, le rapport de branche n'est pas un préalable à la négociation des minima garantis.

M. le PRESIDENT.- Je vais donner la parole à M. Decoutère, il est préférable que vous vous exprimiez entre vous sur ce sujet même si l'on peut s'interroger sur le sens de la question dans la retranscription de l'ordre du jour.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Monsieur le Président, peu importe la façon dont cela a été formulé dans l'ordre du jour. Je tiendrai les propos que je tiens depuis plusieurs réunions : l'étude de rémunération qui a été effectuée par Casinos de France avait pour but de lui apporter des informations. Il n'était pas prévu de partager en totalité ses résultats. Je tiens à le redire.

Depuis le début, on tient le même discours et depuis le début on nous répète : *"vous avez mis l'étude à l'ordre du jour, vous allez nous la restituer"*. Je tiens à ce que mes propos soient bien clairs : nous ne restituerons pas l'étude de rémunération. Elle nous aidera à progresser quand on abordera le sujet des minimas. C'est le premier préambule.

Au niveau confusion entre le rapport de branche et l'étude de rémunération, les deux sujets sont à ce jour complètement distincts. Je rejoins la CGT en disant que l'on avait mis le doigt sur le fait que les informations sur les rémunérations qui figuraient dans le rapport de branche étaient difficilement exploitables. C'est peut-être à ce niveau qu'il faudra travailler. Toutefois, cette année, on n'est pas concerné puisque l'on se situe dans le cadre d'un rapport de branche simplifié qui ne fait pas apparaître les rémunérations.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Pour une fois, nous allons démontrer que les minutes sont utiles, Monsieur le Président. Je reprends l'historique, je cite : *"On veut faire une étude de rémunération, notre organisation, la première, vous a dit que nous en sommes très contents et nous vous proposons vos services"*. Les autres organisations syndicales de salariés ont suivi. Nous étions toutes d'accord.

Vous nous avez indiqué ensuite que vous alliez commencer à nous donner des éléments sur la base de l'étude en juin. Puis, cela a été reporté à la rentrée. Et maintenant, on nous dit que l'étude est faite ! Depuis le début, vous avez voulu nous en extraire. Vous n'avez pas voulu nous y associer alors que nous voulions en faire partie car nous sommes convaincus que quelque chose est à faire par rapport au mode de rémunération dans les casinos. Aujourd'hui, vous venez nous dire qu'on ne saura rien. Mais à quoi sert cette étude ? A rien ? Dans ce cas, il ne fallait pas en parler. Il fallait faire votre "truc" dans votre coin comme vous faites tout le temps et ne pas en parler !

Visiblement, cela vous embête de nous donner les résultats de l'étude. La base d'une bonne négociation des minima garantis, surtout cette année, et c'est d'ailleurs ce que vous aviez dit, ne peut être que l'étude de rémunération. Vous avez dit et répété que la "base de la négociation" était les minima garantis. Soit l'on a quelque chose soit vous nous dites que vous ne ferez pas ce que vous aviez dit. Pour une fois, ce serait courageux !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je n'ai pas dit que l'on n'allait pas restituer une partie de l'étude. Les informations et les conclusions que l'on a tirées au travers des éléments qui nous sont remontés vont vous être communiquées. En effet, on avait parlé d'une évolution du système de rémunération. Je suis d'accord avec vous. Peu à peu, on y arrivera car l'on sait tous autour de la table que les systèmes de rémunération utilisés dans nos activités peuvent être améliorés et doivent certainement évoluer. On en parlera tout à l'heure au point sur les minimas. Mais jamais il n'a été dit que l'étude vous serait restituée dans sa totalité.

Peut-être a-t-on commis une erreur ou l'on se sera mal exprimé dans une Commission paritaire, toujours est-il que l'on souhaitait faire une étude pour avoir des données plus concrètes. On les a aujourd'hui, on les partagera.

M. SARAGAGLIA (CGT).- En fait, j'ai raison mais...je n'ai pas raison !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Vous avez raison car je pense que l'étude va nous aider à étayer notre discours sur les minimas conventionnels depuis des années et vous avez tort dans la mesure où cette étude ne va pas vous être restituée en vous projetant des *slides* au tableau.

M. DEZ (CFDT).- En interne, nous faisons nous aussi appel à quatre cabinets pour des études qui nous serviront d'outils de travail et dont les arguments et comptes rendus sont utilisés dans diverses réunions, mais on ne l'annonce pas en Commission paritaire. A la limite, que vous nous signaliez, lorsque la discussion sur les minimas va commencer, que vous vous êtes basés sur une étude que vous avez commandée en interne, oui, très bien, mais nous aussi, au début, on n'a pas trouvé normal de ne pas être un partenaire de cette étude. Vos explications sont certainement louables par rapport à la position de votre organisation, mais je m'attendais également à une restitution de l'étude qui servirait de base de discussions. Cela aurait pu être intéressant pour nos débats futurs. La prochaine fois, ne faites pas état de ce genre de chose. Si l'on n'avait pas été au courant de cette étude, on ne se serait pas focalisé dessus.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Je rejoins la CFDT. On se focalise dessus car cela nous intéresse et que nous sommes convaincus qu'il y a peut-être quelque chose à faire. Depuis le début, notre organisation ne comprend pas pourquoi vous vous arc-boutez pour ne pas nous faire partager ces éléments. Je veux bien que, du côté patronal, vous fassiez votre sauce, votre soupe, ce que vous voulez, même en y mettant parfois un peu de poison...mais là tout le monde est intéressé.

Notre démarche était constructive comme toujours mais encore plus à ce niveau pour éviter que vous ne partiez dans un mauvais sens ou que l'on s'imagine des choses sur l'évolution du mode de rémunération. Nous voulions que ce projet puisse grandir avec tous les acteurs autour de la table.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Une étude similaire a-t-elle été réalisée chez l'ACIF et Casinos Modernes ?

M. LOVATO (ACIF).- Nous avons travaillé sur un état des lieux des rémunérations de nos adhérents. Ce n'est pas une étude aussi poussée que le cahier des charges élaboré par Casinos de France. En fait, on s'est mal exprimé au départ puisque l'idée était d'avoir une vision plus claire entre les syndicats patronaux pour préparer les négociations. Il s'agissait d'avoir un outil de travail pour le syndicat patronal.

Pour rebondir sur vos propos, on a parlé du rapport de branche qui cette année est allégé, qui traite de l'emploi. Le rapport de branche est aussi là pour étudier les rémunérations mais comme l'a dit André, les informations qu'il apportait aujourd'hui sur le sujet n'étaient pas exploitables. Tous ensemble autour de la table, on peut se mettre d'accord sur le cahier des charges du futur rapport de branche. Cela calmera tous les esprits car ce sera dans la démarche de la Commission en vue de sortir une étude sur les rémunérations, mais dans l'esprit de la constitution du rapport de branche.

Ce serait une solution pour cesser de parler de tout cela car l'ACIF, et sans doute aussi Casinos de France, a travaillé sur les rémunérations pour voir si l'on était en mesure entre les trois syndicaux patronaux d'apporter des idées nouvelles, novatrices sur l'évolution des rémunérations mais il s'agit d'une démarche purement patronale.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Si vous relisez les minutes (apparemment, tout d'un coup les minutes semblent importantes et utiles, ce dont je me

félicite puisque ce matin, on a eu un débat là-dessus), je n'ai pas changé de position par rapport à la dernière fois. Je n'ai pas grand-chose à ajouter sur le sujet pour le moment.

M. SARRAGAGLIA (CGT).- Pour faire court : il savait comment étaient rémunérés les salariés chez nous et il a dit qu'il n'avait pas besoin de cabinet externe. Je n'invente pas ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Non.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Lorsque l'on a commencé à parler de rémunérations, on est parti sur une étude du système de rémunération. On l'avait évoqué dans cette assemblée. A ce stade, on n'en est pas à une étude des systèmes de rémunération, mais plus sur une collecte d'informations. Il ne faut pas se méprendre sur le terme "étude". Lors de cette première approche, on a essayé de récupérer des informations auprès de nos adhérents pour avoir une photographie à l'instant T.

Votre rôle interviendra dans un second temps. Lorsque l'on commencera à travailler sur les systèmes de rémunération, il faudra qu'ensemble, autour de la table, on lance des études plus poussées avec un cahier des charges très précis auprès d'un organisme. On n'en est pas encore là. Tout à l'heure, je vous parlerai de l'étude de Casinos de France, on est loin d'une réflexion sur les systèmes de rémunération minimas + pourboires et machines à sous. Je ne suis pas certain qu'à ce jour, on soit mûr pour une "grande lessive" sur le système de Rem et pour inventer quelque chose d'autre.

En tout cas, c'est certainement le chemin que l'on doit prendre car l'on sait aujourd'hui que des problèmes tournent autour des pourboires (pourboires collectés et non collectés). Ce sujet devra faire l'objet d'une réflexion plus poussée.

M. le PRESIDENT.- Venons-en au rapport de branche.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Après le rapport de branche, on abordera l'étude et les minimas ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est à l'ordre du jour.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Il est écrit "minimas".

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Au moment des minimas, nous parlerons du diagnostic de Casinos de France.

M. le PRESIDENT.- Sur le rapport de branche, vous avez indiqué qu'il conviendra d'améliorer son cahier des charges à l'avenir, néanmoins, il doit permettre aux partenaires sociaux de réfléchir en toute connaissance de cause.

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

M. le PRESIDENT.- Qui présente ce rapport de branche ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je vais le faire. Comme je viens de le dire, il s'agit d'un rapport de branche simplifié puisque dans cette assemblée, il a été décidé de faire un rapport de branche complet une fois tous les 2 ans. Au niveau intermédiaire, le rapport de branche ne tient pas compte de la rémunération ni de l'égalité professionnelle hommes/femmes. Si vous avez eu le temps de le regarder, il n'apporte pas de commentaires spécifiques, néanmoins, je souhaite remonter quelques indications auprès des partenaires autour de la table.

Premier constat : le rapport de branche peut être considéré comme fiable car nombre de sociétés y ont répondu. Encore cette fois-ci, on ne peut que se féliciter du taux de réponse : 180 casinos ont répondu sur 196 même si quelques-uns se sont limités à quelques données du rapport. Au total, 159 questionnaires sont exploitables.

Page 5, je veux faire une remarque sur les catégories. Sont-elles encore représentatives du paysage actuel ? A terme, la question devra être posée. L'inconvénient de modifier les catégories à un instant T est que l'on perdra l'historique de comparaison sur l'ensemble des données précédentes. Cela dit aujourd'hui, est-ce que 40 millions pour les catégories A est le bon chiffre ? Est-ce que 8 millions pour les catégories D est le bon chiffre ? Au regard de la baisse de PBJ que nous avons constatée ces dernières années, sans doute faudrait-il revoir les échelles de ces catégories. On ne l'a pas fait cette année, faut-il le faire pour les années précédentes ? On écouterait les réactions des partenaires sociaux.

Sur le dénombrement du nombre de casinos, je n'ai pas de données particulières : 196 casinos en 2010. Je crois que c'est un de moins par rapport à l'exercice précédent. Cela doit être le casino de Beaulieu. La base est globalement comparable.

Sur les jeux exploités, la boule renaît de ses cendres ! En effet, la tendance est à l'augmentation sur l'ensemble du périmètre. Le jeu a été remis à certains endroits. Le Blackjack, la roulette anglaise, le Stud poker, la roulette française et le Texas hold'em ont perdu des tables en 2010. Je ne m'arrêterai pas sur le Texas hold'em car cela n'a pas d'impact phénoménal, en revanche, la décroissance continue sur les quatre jeux que j'ai cités.

Une bonne nouvelle : malgré les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur, on note une évolution du parc de machines à sous (2,87 %) avec 1 casino en moins, soit 23 146 machines sur le périmètre français contre 22 503 en 2009.

Un commentaire, page 9, il est dit "*le nombre de machines en exploitation a augmenté sans pour autant qu'il y ait eu de nouvelles autorisations accordées*", je ferai un aparté au niveau de la réglementation et du nombre de machines exploitables dans les casinos au regard des jeux de tables exploités. L'effet est peut-être lié à l'évolution de la réglementation.

Sur le produit des jeux, on remarquera en 2010 une baisse de l'évolution du produit brut des jeux, une hausse du produit brut des jeux de tables et une baisse sensible du produit machine à sous (-2,93 % pour les machines à sous, + 6,80 % pour les jeux de tables), soit au total une baisse du PBJ de - 2,13 %.

Il est toujours difficile d'appréhender ce chiffre car ce -2,13 % se fait sur un marché en difficulté avec des PBJ dont la tendance est à la baisse.

RAS sur les prélèvements : l'évolution du produit net est conforme à l'évolution du produit brut. La tendance est à - 2,3 %.

M. TIRAT (FO).- Les chiffres sont à pondérer dans la mesure où l'évolution est prise en compte sur une période allant de 2008 à 2010. Il est curieux qu'entre les exercices 2008 et 2009 et 2009/2010, alors que l'on constate une progression du produit brut net des jeux, cela ne se traduise pas dans le rapport de branche par un pourcentage en positif. Le curseur sur l'évolution nous apparaît tronqué.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Le curseur n'est pas tronqué. C'est par rapport à l'année précédente. Si vous reprenez les anciens rapports de branche, vous le verrez.

M. TIRAT (FO).- Non. C'est sur l'exercice 2007/2008 à 2008/2010. Si vous prenez le différentiel entre 2008/2009 et 2009/2010, vous aurez forcément un pourcentage positif en passant de 1043,46 à 1057,85.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Vous savez comme moi que le produit net n'a pas d'intérêt majeur dans la mesure où il a fait l'objet d'une refonte de la fiscalité.

M. TIRAT (FO).- Retirons-le du rapport de branche s'il ne sert à rien ! Autant présenter des chiffres qui sont justes dans les pourcentages annoncés.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ils ne sont pas faux. Entre 2008 et 2010, c'est toujours vrai.

M. FONTAINE (FO).- La présentation est tronquée. Le rapport de branche parle de 2009/2010, on fait avec n-1. Pourquoi fait-on avec n-2 ? On compare avec l'année précédente.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si vous voulez calculer le pourcentage d'évolution entre 2008 et 2010, on a les chiffres. On peut le faire. En effet, en n-1, il est en évolution si c'est cela que vous voulez entendre.

M. TIRAT (FO).- Bien sûr que l'on veut entendre que le produit net est en augmentation d'une année sur l'autre !

M. FONTAINE (FO).- Pourquoi cela n'apparaît-il pas ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Cela apparaît.

M. FONTAINE (FO).- La balance n'est pas la bonne.

M. le PRESIDENT.- Pour un élément qui n'apporte pas beaucoup, on peut en effet s'étonner que l'on ait pris deux années en arrière sur ce seul élément alors que par ailleurs, on prend une année. Cela suscite des débats.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- L'évolution entre 2009 et 2010 est de 1,38 %.

M. le PRESIDENT.- Vous pouvez poursuivre par les pourboires.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Le montant des pourboires est en diminution de 10,19 %. La tendance est à la baisse. Je dirai même que cette tendance à la baisse a été violente en 2010. Le montant global des pourboires sur l'exercice dernier s'est élevé à 27 490 000 €. De mémoire, on a déjà donné le chiffre de l'évolution des pourboires sur les dix dernières années. La tendance reste la même. Les deux jeux qui ramènent le plus de pourboires sont la roulette française et anglaise, respectivement 230 000 € par jeu et 123 000 € par table.

M. SARRAGAGLIA (CGT).- La différence est de près 100 000 € et l'on diminue la roulette française !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est normal car économiquement la roulette française est plus chère à faire fonctionner que la roulette anglaise.

M. SARRAGAGLIA (CGT).- Mais cela rapporte plus.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Cela rapporte des pourboires, pas forcément du PBJ et de la MOB (marge opérationnelle brute).

Effectifs salariés au 31 décembre 2010 : la tendance à la baisse est identique depuis 2007. Depuis 3 ans, nous avons perdu 1 450 salariés au sein de la branche, soit une baisse des effectifs de la branche de 8 % depuis 2007. Je ne ferai pas de commentaires particuliers. On sait que depuis cette même date, nos exploitations ont perdu près de ¼ de leur chiffre d'affaires. La tendance à la baisse des effectifs suit malheureusement la tendance du marché avec une courbe qui est moins raide que celle de la baisse du PBJ, que l'on comprendra facilement. Nous avons un certain nombre de contraintes réglementaires dans nos exploitations qui font qu'heureusement ou malheureusement - je ne qualifierai pas la baisse - nos effectifs baissent proportionnellement moins vite que notre chiffre d'affaires. Toutefois, la baisse des effectifs sur la branche depuis pratiquement 4 ans n'est pas rassurante.

Les activités périphériques ont souffert autant que les activités jeux. On se situe sur le même ratio. On a perdu 8 % des effectifs dans les salles de jeux contre 8 % au global.

La répartition des salariés présents au 31.12 selon la catégorie de casinos n'appelle pas de commentaires particuliers. En fonction du PBJ, on sait que 12 % des salariés travaillent dans des casinos supérieurs à 40 M€. La plus grosse partie des salariés est employée dans des casinos se situant entre 8 et 19 M€.

Aucun commentaire sur la répartition des salariés présents au 31.12 selon le genre ou le sexe. Aucune évolution tangible n'est observée vis-à-vis des autres rapports de branche. Selon le temps de travail, l'évolution est marginale par rapport aux chiffres qui ont été communiqués ces dernières années. Le temps de travail partiel est utilisé de façon très marginale au niveau de la branche ; même chose sur l'évolution des contrats et selon les catégories professionnelles où la tendance est identique d'une année sur l'autre. Il n'y a pas d'évolution tangible entre les employés et les agents de maîtrise et entre les cadres et les non-cadres : 77 % pour les employés, 100 % pour les agents de maîtrise et 18 % pour les cadres.

Selon les métiers, il n'y a pas non plus d'évolution. Malgré l'évolution des effectifs, la parité est comparable : 59 % des personnels sont employés par les jeux, 41 % sont employés par les hors jeux.

Aucun commentaire sur l'évolution des salariés selon les métiers. La tendance est équivalente aux années précédentes. Il n'y a pas eu de modification sensible de la répartition des effectifs.

Je veux m'arrêter quelques instants sur la page 24 à propos des handicapés. Dans un contexte difficile, nous avons quand même réussi à faire évoluer le nombre d'embauches des handicapés de 130. Aujourd'hui, 130 personnes sont reconnues travailleurs handicapés dans la branche par rapport à 2007 lors de la signature de l'accord. On peut imaginer que d'en discuter ici, le fait de signer un accord sur le travail des handicapés a permis à la branche de prendre conscience du sujet. Peu à peu, les entreprises font des efforts dans ce domaine. C'est une très bonne chose.

M. TIRAT (FO).- Les 130 embauches de personnes handicapées sont-elles des embauches de personnel extérieur ou bien est-ce des travailleurs handicapés qui travaillaient déjà dans les entreprises et pour qui l'employeur n'avait pas connaissance de leur handicap ? N'est-ce pas là le résultat des campagnes de communication qui ont été faites dans les entreprises pour inciter les salariés handicapés à se déclarer auprès de l'employeur ? 130 embauches de travailleurs handicapés ou 130 salariés déjà sous contrat avec leur entreprise respective qui se déclarent, l'impact n'est pas le même quant à la réussite d'une politique à destination des travailleurs handicapés.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si vous me posez cette question lors d'une réunion sur le sujet dans notre groupe, je vous répondrai avec plaisir, mais s'agissant de la branche, je n'ai pas d'informations. En règle générale, l'équilibre est global entre la perte de reconnaissance de travailleurs handicapés et celle que l'on récupère dans les entreprises et les embauches, mais ce n'est qu'une réponse du point de vue local. Je ne dispose pas de cette information pour la branche entre une reconnaissance et des embauches. Cela peut être une donnée intéressante.

De toute façon, même si ce sont des reconnaissances de personnes handicapées déjà embauchées dans la branche, c'est à considérer positivement car cela veut dire que les salariés se déclarent comme travailleurs handicapés. Le sujet est en train d'être démystifié dans les entreprises. On devient responsable globalement sur le sujet du handicap.

Autre information que je retire du bilan handicap : contrairement aux idées reçues, la reconnaissance ou l'embauche de travailleurs handicapés ne se fait pas principalement sur des emplois administratifs. La répartition des salariés est la suivante : 1,6 % dans les fonctions d'administration. Ce n'est pas énorme par rapport au reste de nos populations. 2,3 % sont dans le secteur des jeux. C'est une donnée intéressante. Souvent, la remarque nous est faite que lorsque l'on est en face du client, c'est impossible. Non, ce n'est pas impossible. On arrive à faire évoluer les choses de ce point de vue.

Sur les mouvements de personnel : les entrées en CDI sont en légère progression en 2010. La baisse importante de 2009 a tendance à remonter un peu en 2010. Est-ce un bon signe ? Oui, il me semble mais il faudra attendre encore quelques rapports de branche pour le confirmer. On peut imaginer que sur les embauches des CDI, on ait atteint un peu le fond dans les exploitations. C'est sûrement lié à nos obligations réglementaires et au fait d'être obligé d'avoir un effectif minimum en CDI pour exploiter nos jeux.

Une remarque sur l'évolution des entrées au niveau des jeux de tables. Il faut être prudent sur l'approche car il doit y avoir un effet poker assez sensible et sûrement une évolution des entrées sur les bars/restaurants.

M. TIRAT (FO).- Je reviens sur le graphique relatif à la répartition des entrées selon la durée de travail des salariés. Cette année, il fait apparaître un taux de temps partiel de 10 % contre 6 % dans le dernier rapport de branche. Quelle est l'explication de cette augmentation conséquente des temps partiels en si peu de temps ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- L'explication est simple. L'évolution des contrats à temps partiel n'a pas bougé : il y a 7 % de salariés à temps partiel dans les casinos. On peut imaginer qu'en 2010, le turnover a été plus important sur cette population qui a été embauchée à l'issue des départs, que certaines personnes à temps partiel en 2010 ont quitté l'entreprise de façon plus importante. C'est peut être lié aux problèmes du VSD. On le sait tous ici, on embauche régulièrement dans nos exploitations les vendredis, samedis, dimanches. Ces populations sont peu stables dans l'entreprise. En général, on travaille avec des étudiants. Le renouvellement est régulier. 2010 a peut-être été propice à ce sujet. C'est une supposition.

M. FONTAINE (FO).- L'explication est un peu erronée car si l'on va plus loin dans les sorties en CDI, le rapport de branche indique que, cette année, sur le temps partiel, les sorties ne sont que de 5 % contre 4 % l'an dernier. Aucune évolution notable ne justifie l'écart des entrées si ce n'est que les entreprises se sont ruées sur les entrées pour faire de la

précarité. Elles ont plus proposé de contrats à temps partiel que de contrats à temps plein, avec une dégradation des rémunérations.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Non, je ne peux pas vous laisser dire cela sinon le taux de salariés à temps partiel aurait évolué au niveau général, ce n'est pas le cas.

M. FONTAINE (FO).- Je cherche une explication. Celle que vous donnez en disant qu'il y a eu plus de sorties est fautive. L'écart n'est que de 1 point.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- 1 point d'écart sur la totalité des salariés représente plus de volume que 1 point d'écart sur le nombre d'entrées CDI.

M. FONTAINE (FO).- Je ne parle que des salariés à temps partiel. Je compare les entrées et les sorties d'une année sur l'autre. Je ne suis pas sûr que votre explication soit la seule.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Peut-être n'est-ce pas la seule, sûrement d'ailleurs. En tout cas, l'évolution du travail à temps partiel n'est pas constatée au niveau de la branche. Toujours est-il qu'aujourd'hui, le volume de nos salariés à temps partiel est stable.

Page 30, le graphique est intéressant. Pour aller dans votre sens, le nombre de CDD a augmenté de façon importante en 2010. Cela peut s'interpréter de plusieurs façons : précarisation de l'emploi ou signe d'une reprise. Vous savez que les entreprises, avant de s'engager sur du long terme, peuvent avoir recours à des contrats à durée déterminée dans l'attente de la reprise. Nous sommes revenu à un niveau plus important qu'en 2007 et 2009, qui étaient sûrement des années phares en termes de CDD. L'augmentation de l'an dernier peut être analysée comme un signe d'espoir. Toutefois, il faut rester vigilant sur la précarisation des contrats dans nos métiers. Les tournois de poker ont sûrement joué.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Pour vous c'est bénéfique, pour nous, c'est alarmiste. Cela veut dire que l'on est en flux tendus en CDI.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Cela peut être un signe de flux tendus en CDI.

M. SARAGAGLIA (CGT).- C'est la réalité. L'explication est là, pas ailleurs. C'est grave d'être en flux tendus en CDI.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est ce que j'ai dit. Si vous m'aviez écouté, vous auriez entendu que j'ai dit qu'il fallait être vigilant.

M. SARAGAGLIA (CGT).- C'est facile à dire, mais vous avez donné une autre explication. Si vous pensez que ça peut être cela, dites-le ! Pour nous, cette augmentation soudaine de CDD est très alarmiste. De plus, les absences augmentent, il y a peut-être un lien. Si les salariés sont plus absents, c'est peut-être à cause de problèmes. On est en flux tendus en CDI, on les remplace par des CDD. On n'embauche pas de CDI. On est à la limite. Parfois, il faut des CDD pour pallier ce manque.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On est d'accord, mais ce n'est pas la seule raison.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Nous pensons que c'est la seule raison.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On le voit bien au niveau de la répartition des CDD présents au cours de l'année en fonction des motifs. On constate une baisse des CDD saisonniers et une hausse des surcroûts. Dans les "motifs autres", on trouve essentiellement les surcroît temporaires d'activité, qui sont certainement liés aux masses de CDD que nous recrutons pour les tournois de poker mais aussi au motif que vous indiquez, à savoir qu'étant en flux tendus, on fait rentrer un peu plus de CDD.

M. le PRESIDENT.- Pour les flux tendus, plusieurs tableaux présentaient les salariés à temps plein, le temps plein, c'est quoi ? Est-ce avec des heures supplémentaires dans certains cas ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Cela dépend des métiers. Je ne reviendrai pas sur le débat des jeux de tables. C'est très compliqué d'organiser les jeux puisque les périodes d'ouverture sont plus courtes. On a recours aux heures supplémentaires. On serait même en carence d'heures par rapport à la durée moyenne. En revanche, sur les autres activités, le recours aux heures supplémentaires aurait tendance à être plus "classique" sur les parties restauration. Sur la partie jeux, le recours aux heures supplémentaires n'est pas déliant.

En revanche, il y a peut-être un lien sur l'embauche des CDD avec le taux d'absentéisme qui est en croissance : + 3 % de jours d'absence en 2010 par rapport à 2009 et 21 jours en moyenne par salarié. Globalement, c'est énorme. On rejoint la Santé (au niveau national, le pompon est détenu par la Santé). Sur un taux moyen de près de 14 jours au niveau national, on a un tiers de plus de jours d'absence par personne dans les casinos. C'est un signe à regarder de près. Il peut traduire plusieurs choses. Cela traduit, avant que l'on ne me le dise, les effectifs en flux tendus et peut-être une fatigue qui arrive plus vite sur les effectifs présents, d'où une multiplication des arrêts. Ce taux d'absentéisme traduit de toute façon un climat qui n'est pas au beau fixe. C'est une donnée qu'il convient de prendre en compte en sachant qu'après 4 ans de crise, ce n'est pas anormal, mais cela reste inquiétant.

M. le PRESIDENT.- Avec cette moyenne qui augmente, vous avez aussi une augmentation du nombre de visites obligatoires de reprise devant le médecin du travail.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui, forcément. Cela perturbe énormément son planning. D'autant que les médecins du travail ont beaucoup de mal à assurer les visites obligatoires.

M. le PRESIDENT.- Cela peut permettre aussi de recueillir des données.

M. PERETTO (CGC).- De mémoire, il y a 2 ans, le nombre de jours d'arrêt pour accident du travail était de 18 000, l'an dernier, il était de 23 000 et cette année, on note 33 000 jours d'arrêts de travail. On a perdu 1 450 salariés mais le nombre de jours d'accidents du travail augmente allégrement. Il faudrait peut-être s'interroger sur les raisons de ces accidents du travail dans la branche.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Depuis l'an dernier, on n'a pas perdu 1 450 salariés, mais 350, 400. Cela ne change pas la portée de votre remarque, mais les chiffres. On le sait tous les deux pour en avoir souvent parlé, la notion de taux de gravité et de fréquence nous manque pour faire une analyse plus précise. Cela dit, les statistiques remontées par le rapport de branche sur les absences ne sont pas bonnes. Il faut le dire. La branche doit être vigilante là-dessus puisque l'évolution du taux d'absence a toujours des conséquences. Les sources sont à chercher auprès des organisations du temps de travail.

M. le PRESIDENT.- Concernant les indices de gravité et de fréquence, vous avez quand même des données issues des CHSCT à qui ces taux doivent être présentés.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui, mais ce n'est pas une donnée que l'on demande.

Mme BARRACAND.- La CNAM le précise, y compris pour notre branche.

M. PERETTO (CGC).- Pour revenir aux accidents du travail, l'augmentation du nombre de jours d'arrêts de travail n'est-il pas dû aux braquages ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je ne pense pas qu'il y ait eu une grosse différence avec 2009. Il est certain qu'après un braquage, il s'ensuit forcément des jours d'arrêt de travail. Chaque adhérent creusera la question au niveau de sa propre entité. Il serait intéressant de savoir si c'est le volume des arrêts qui augmente ou la durée.

Sur la répartition des jours d'absence, je n'ai pas de remarques à faire.

Sur les mutuelles, au sein de la branche, 4 casinos ne sont pas couverts par une mutuelle. Le taux de couverture est de 98 %.

M. SARAGAGLIA (CGT).- N'y voyez pas malice, mais dans l'encadré "salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation en 2010", les chiffres sont exactement les mêmes qu'en 2009, si ce n'est que le 2,8 était 2,7. 410 salariés, dont 160 à temps partiel...c'est la même chose en 2009. Cette linéarité me semble curieuse. A 0 près, le chiffre est le même. C'est peut-être un copier/coller !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je n'en sais rien. C'est une bonne remarque. Je n'avais pas remarqué cette faille.

M. le PRESIDENT.- Au début du rapport de branche, vous parlez de l'exploitation des questionnaires, votre question irait jusqu'à la fiabilité de cette exploitation ?

M. SARAGAGLIA (CGT).- Non car je ne sais pas. C'était une question.

M. DEZ (CFDT).- C'est peut-être une coquille.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Oui, tout simplement. Il faut faire attention qu'il n'y en ait pas plusieurs.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Sur la représentation du personnel, pas d'évolution majeure par rapport aux années précédentes.

M. FONTAINE (FO).- S'agissant de la mutuelle, vous avez dit que 4 casinos n'avaient pas de mutuelle.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- J'ai fait le calcul.

M. FONTAINE (FO).- Nous aussi. Les avez-vous identifiés ?

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

M. FONTAINE (FO).- Pourtant, c'est une obligation.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- La migration ayant lieu au plus tard le 31 décembre 2011, on aura des statistiques fiables à partir de 2012. Tous les casinos n'ont pas répondu.

M. le PRESIDENT.- 98 % des casinos ont répondu.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Cela fait 3 casinos et non 4.

M. TIRAT (FO).- 98 % de ceux qui ont répondu, ils sont donc identifiables !

M. DEZ (CFDT).- 159 casinos ont répondu, il y a donc plus de casinos sans mutuelle.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On n'en sait rien. Ceux qui n'ont pas répondu, cela ne veut pas dire qu'ils ne sont pas couverts par une mutuelle. Vous interprétez les chiffres.

M. DEZ (CFDT).- C'est un peu ce que vous faites en disant qu'il n'y a que 3 casinos qui n'ont pas de mutuelle. Il s'agit de 3 casinos parmi les 159.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je n'interprète pas, j'ai des certitudes.

Sur la formation, je n'ai pas de remarques particulières à faire si ce n'est que l'année 2010 montre une évolution du montant consacré à la formation dans les entreprises : 3,25 M€ en 2009 et 3,8 M€ en 2010. La donnée est intéressante. Elle montre que les entreprises continuent leurs efforts de formation malgré les difficultés que nous avons rencontrées.

Le DIF évolue ainsi que la professionnalisation. Sur la professionnalisation, il me semble que l'on peut encore évoluer dans la branche. Sur le DIF, on est sur la tendance nationale. Ce mode de formation est en train de rentrer dans les mœurs. C'est l'aboutissement d'une volonté.

M. le PRESIDENT.- Pour ma gouverne, sur les obligations concernant les agréments d'OPCA, la branche est-elle au clair ?

M. DEZ (CFDT).- Oui, puisque l'on est au FAFIH, qui a eu son agrément.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Nous avons des remarques sur la formation et les représentants du personnel. Le DIF augmente mais le coût diminue. La période de professionnalisation a explosé avec 100 000 € de plus. Quelles sont les raisons ?

Les périodes de professionnalisation explosent. Le contrat de professionnalisation augmente un petit peu et la période de professionnalisation explose.

Mme BARRUCAND.- Il n'y a pas beaucoup de contrats de professionnalisation. De mémoire, cela concerne uniquement les CQP restauration. Il me semble qu'il y en a 1 ou 2 pour la licence professionnelle casino. Dans la branche, des efforts sont à faire dans ce cadre.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est encore très faible, mais cela évolue.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Par rapport à l'an dernier, c'est 100 000 € de plus.

M. LACAVE.- Davantage de salariés souhaitent se former.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Page 37, le nombre moyen de titulaires et suppléants a augmenté par rapport à l'an dernier alors que l'on a eu moins de questionnaires en retour. On retrouve cette incohérence avec les CHSCT qui augmentent depuis l'an dernier de 3 % alors que le nombre de questionnaires a aussi diminué.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Il serait intéressant de relever ces incohérences dans nos réunions avec I+C en CPNE. Il leur sera plus aisé de répondre sur leur travail et de vérifier leurs données.

M. DEZ (CFDT).- Il aurait fallu que I+C nous envoie le document avant la CPNE pour avoir le temps de le lire.

M. SARAGAGLIA (CGT).- On a le temps de le lire entre les deux réunions, pas avant.

M. le PRESIDENT.- Si l'on compare les deux périodes, 159 questionnaires ont été remontés et exploitables sur 163, soit une différence de 4. En nombre de salariés, on est identique (90 %) en 2010 par rapport à 2009 et 81 % en nombre de casinos contre 83 %. Ce sont des différences assez faibles qui suscitent des questions.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Oui, elles suscitent d'autant plus de questions si les différences sont faibles.

M. le PRESIDENT.- J'avais noté ce point. Vous avez exprimé la nécessité de recevoir les documents bien en amont de la CPNE. Monsieur DECOUTERE, avez-vous terminé sur le document ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui. Après, c'est le questionnaire.

M. le PRESIDENT.- Avant que l'on reprenne la séance cet après-midi, hors séance, j'ai entendu des remarques sur l'augmentation du nombre de ruptures conventionnelles, cela vous a-t-il frappé ?

M. FRANCOIS (FO).- Les ruptures conventionnelles ont été constatées dans la branche notamment en 2008. Les baisses des effectifs ne se sont pas traduites forcément par des licenciements, mais par des ruptures conventionnelles et des départs dont les postes non pas été renouvelés. Le phénomène n'est pas nouveau. Il s'est peut-être accentué. J'imagine que cela devient un mode de fonctionnement de plus en plus fréquent.

M. le PRESIDENT.- En Aquitaine - région dans laquelle je suis affecté -, les ruptures conventionnelles n'ont jamais été aussi nombreuses. Il faut dire aussi que les moyens de l'administration pour les traiter n'ont jamais été aussi réduits ! Le contrôle du respect des délais de rétraction, de la complétude et du bon calcul des indemnités de rupture conventionnelle n'est pas évident. Dans notre département, on arrive à le maintenir mais ce n'est pas vrai partout.

Une interrogation a été soulevée par le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre récemment sans qu'il y ait eu d'explication. Pour la première fois, depuis de nombreuses années en Aquitaine, on observe une baisse du nombre de licenciements des salariés pour inaptitude médicale. Le MIRTMO (le médecin inspecteur régional) se demandait s'il n'y avait pas un lien avec l'augmentation du nombre de ruptures conventionnelles.

M. FRANCOIS (FO).- La procédure pour les ruptures conventionnelles de salariés protégés s'est durcie récemment. Y a-t-il une cause à effet ? J'ai eu un cas.

M. le PRESIDENT.- Les ruptures conventionnelles d'un commun accord des salariés protégés sont soumises à la procédure exorbitante du droit commun, c'est-à-dire autorisation, enquête contradictoire et décision avec voie de recours de l'inspecteur du travail territorialement compétent. Je ne pense pas qu'il y ait un durcissement mais c'est une procédure qui est menée comme dans le cadre d'un licenciement mais pour un autre motif. S'il n'y a plus de questions sur le rapport de branche, je vous propose de faire une courte pause.

(La séance, suspendue.)

M. le PRESIDENT.- Monsieur DECOUTERE, si vous en êtes d'accord, je vous propose de démarrer par la restitution d'une partie de votre étude.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Casinos de France a donc réalisé une enquête sur les rémunérations de nos établissements. Comme pour le rapport de branche, les résultats sont exploitables dans la mesure où bon nombre de sociétés ont répondu. Ce n'est pas 100 % mais presque. Le taux de réponses est satisfaisant.

Nous avons demandé à nos exploitations un retour des rémunérations pratiquées sur une période allant de juin 2010 à mai 2011 pour obtenir une rémunération annuelle totale sur 12 mois. L'étude porte sur 21 postes. Il ne s'agit donc pas d'une restitution globale sur l'ensemble des grilles de la convention collective et ce pour plusieurs raisons, mais essentiellement pour des raisons de temps. Il nous fallait remonter un certain nombre d'informations et les regarder avant de revenir vers vous.

Les 21 postes qui ont fait l'objet de cette étude sont les suivants :

☛ À l'indice 100 de la convention collective, pour le parc des machines à sous, nous avons regardé le contrôleur à l'entrée ; à l'indice 105 ont été étudiés le contrôleur vidéo et le croupier débutant. À l'indice 110, le mécanicien assistant clientèle. À l'indice 115, le caissier masse et le technicien masse. À l'indice 120, le croupier 3^{ème} catégorie ; à l'indice 130, l'opérateur vidéo, le caissier jeux de tables et le croupier 2^{ème} catégorie. À l'indice 135, le responsable contrôleur chargé de la sécurité et le responsable de caisse. À l'indice 140, le croupier 1^{ère} catégorie ; à l'indice 150, le sous-chef de table. À l'indice 160, le chef de table et le chef caissier jeux de tables. À l'indice 175, le MCD débutant et le chef de parties jeux. À l'indice 180, le caissier principal jeux de tables. À l'indice 190, le chef de parties principal. À l'indice 205, le MCD confirmé.

J'ai fait un aparté tout à l'heure sur le terme "étude" car il ne s'agit pas véritablement d'une étude. Des informations brutes de la part des établissements ont été remontées sur trois types de questions en demandant pour chaque indice et poste le salaire annuel brut de base (le salaire de base ou le minimum garanti), le salaire annuel de base plus les pourboires - on a eu un souci à ce niveau avec l'étude. Dans notre esprit, c'était le dépassement des pourboires selon les garanties annuelles. Enfin, on a demandé les primes plus les pourboires et le salaire de base pour avoir une vision globale des rémunérations.

On a constaté - on l'a su tardivement, dans le courant du mois du septembre - une aberration sur les jeux de tables. En effet, I+C, à qui nous avons confié l'étude a pris les salaires de base mensuels multipliés par 12 et a cumulé avec la totalité des pourboires, ce qui ne voulait rien dire. Je peux vous assurer avoir eu plusieurs malaises en lisant le premier rapport car je me retrouvais avec des croupiers débutants à 77 000 € par an. Je me suis dit que je n'avais peut-être pas choisi le bon métier ! C'était une erreur. Je suis rassuré sur mon métier mais je ne l'étais pas sur les résultats de l'enquête.

Nous avons donc demandé à I+C d'éliminer dans l'urgence la notion de pourboires, pour les masses aussi. Pour les jeux de tables, on n'a pas la notion de salaire de base annuel plus pourboires plus primes mais la notion de salaire de base annuel plus primes. Nous avons souhaité avoir la moyenne des rémunérations. Cette donnée n'a pas beaucoup

d'importance dans les études de salaire, mais il est toujours important d'avoir une rémunération moyenne.

Le médian est une donnée plus intéressante pour nous. I+C nous a remonté tous les médians, tous les 1^{ers} et 3^{èmes} quartiles, les mini et les maxi. Tout le monde sait ce que l'on entend par 1^{ers} et 3^{èmes} quartiles ? Si non, je vous fais un cours.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Oui, allez-y !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Sur une échelle de 0 à 100 sur les rémunérations, le médian est sur 100 personnes, le 51^{ème} salarié. On étudie les salaires de l'ensemble de la population et l'on prend la personne du milieu. Le médian signifie que 50 % des personnes sont en dessous et 50 % sont au-dessus.

Souvent, la deuxième notion regardée est le 1^{ème} quartile : 25 % de la population. Dans le montant indiqué, cela signifie que 25 % des salariés sont payés en dessous de ce montant et 75 % sont payés au-dessus. Le 3^{ème} quartile est la proportion inverse : 75 %. 25 % de la population est payée au-dessus de ce montant et 75 % de la population est payée en deçà. Il existe ensuite une notion de 1^{er} et de 9^{ème} déciles dans laquelle je ne rentrerai pas. Le principe est le même, mais c'est 10 % et 90 %. Cela n'a pas d'intérêt sur des enquêtes de masse comme ici.

Attention : il ne faut pas confondre le médian avec la moyenne des rémunérations. Le médian, c'est le salarié qui est au milieu de la population que l'on étudie alors que la moyenne est le cumul de toutes les rémunérations divisées par le nombre de salariés concernés.

De cette étude, il convient de retirer plusieurs enseignements.

D'abord, il faudra aller plus loin sur cette histoire de pourboire qui n'est pas aboutie aujourd'hui pour savoir si au niveau des jeux de tables, l'impact des pourboires collectés et le dépassement des garanties viennent jouer de façon importante sur l'évolution des rémunérations dans nos casinos. Tous autour de la table, nous savons que, globalement, sur une année, il y a très peu d'endroits où l'on dépasse les minimas dans la collecte des pourboires. Pour cette première approche, on se contentera des salaires annuels de base ou des garanties minimales de base.

Élément intéressant, qui vient changer le contexte car cela nous donne une donnée supplémentaire : nous sommes certains aujourd'hui (en tout cas chez Casinos de France, je ne parle que des résultats de Casinos de France) qu'entre 25 et 50 % de nos salariés sont payés aux minimas conventionnels. Tous les médians que nous avons constatés sur les 21 postes étudiés sont au-dessus des minimas conventionnels. Je vous donnerai les écarts tout à l'heure. Nos médians sont, de près ou de loin, plus importants que les minimas conventionnels. Cela signifie qu'au maximum, 50 % de la population sont aujourd'hui payés aux minimas conventionnels. Nous avons constaté ce phénomène en analysant le 1^{er} quartile. Dans le 1^{er} quartile, il s'agit souvent de salariés qui sont rémunérés aux minimas conventionnels. Au minimum, 25 % de la population sont rémunérés aux minimas conventionnels. Cela peut aller jusqu'à 50 %, un peu en dessous dans certains cas.

On sait aujourd'hui qu'entre 35 et 40 % des personnes sont payées aux minimas. C'est nouveau. Ce n'est pas ce que l'on disait autour de la table ces dernières années. On parlait de plus de 60 % de personnes payées aux minimas.

M. FRANCOIS (FO).- Au-dessus des minimas certes, mais si c'est 2 € au dessus...!

M. DECOUTERE (Casinos de France).- J'ai dit que j'allais vous donner les proportions.

M. FRANCOIS (FO).- Pour l'instant, c'est flou.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si l'on compare le médian avec le salaire minima de la convention collective, le croupier 1^{ère} catégorie est à + 48,7 % des minimas. Je vous rassure, d'autres sont plus proches.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Ces chiffres, entre le 1^{er} quartile, le médian, etc., sont obtenus au travers du salaire annuel ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui, mais sur 12 mois.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Qu'est-ce que le salaire annuel ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est le salaire de base multiplié par 12 mois.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Et le salaire de base ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est le salaire de base brut payé au salarié tous les mois sans prime, sans 13^{ème} mois. Pour ceux qui sont concernés, le 13^{ème} mois figure dans la colonne "prime".

M. SARAGAGLIA (CGT).- C'est le salaire sans rien ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui.

M. TIRAT (FO).- Dans le salaire de base multiplié par 12, y a-t-il les congés payés ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ils sont exclus. Les 10 % de congés payés, s'ils sont payés à certains endroits, apparaissent dans la colonne "prime". Ils viennent en sus, ce qui n'est pas le cas partout.

Cette donnée sera affinée, mais elle est très intéressante. On sait aujourd'hui qu'entre 25 et 50 % de notre population est payée au minimum. On va essayer d'avoir des informations complémentaires pour connaître exactement le pourcentage des salariés payés aux minimas sur le périmètre de Casinos de France. C'est le premier enseignement que l'on en tire.

Le deuxième enseignement se situe dans colonne "salaire de base + prime" : le volume de primes versé à nos salariés varie énormément selon les postes. En revanche, il est réel. Il y a très peu de postes pour lesquels nous n'avons pas constaté de paiement de primes au niveau de notre syndicat.

Le troisième enseignement, et non des moindres, est que nous n'avons pas de problèmes de rémunération entre les hommes et les femmes. En tout cas, si l'on a un problème, il n'est pas dans le sens habituel. Globalement, les femmes sont payées au même niveau que la population masculine, voire dans de nombreux cas, elles sont mieux rémunérées que la population masculine. La donnée est intéressante. Dans l'accord que nous avons signé sur l'égalité professionnelle - largement porté par la CGT à une époque -, la difficulté ne se situe donc pas dans la rémunération dans notre branche mais sur l'égalité professionnelle et

l'accession aux postes à responsabilité. Si nous devons retenir un élément pour les négociations actuelles dans nos entreprises, c'est sur ce sujet que nous allons axer nos négociations.

Je vais vous donner les pourcentages d'écart entre le médian et le minimum conventionnel sur les 21 postes étudiés. J'ai oublié de dire tout à l'heure que nous avons décidé de ne travailler que sur les postes machines à sous, jeux de tables (le périmètre jeux) partant du principe que sur la restauration et les autres métiers dans nos casinos, il existe déjà des études dans d'autres branches.

☛ Pour la partie machines à sous, entre le médian et le mini : l'écart est de 3,45 % pour le contrôleur aux entrées, de 2,56 % sur le mécanicien assistant clientèle, de 3,72 % sur les caissiers, de 6,72 % sur les techniciens masse, de 5,80 % sur les opérateurs vidéo, de 9,25 % sur les responsables contrôleurs en charge de la sécurité, de 4,28 % sur les responsables caisses, de 8,22 % sur les M.C.D. débutants, de 9,10 % sur les M.C.D. confirmés.

☛ Sur la partie jeux de tables, l'écart est de 1,73 % sur le croupier débutant, de 0,38 % sur le croupier 3^{ème} catégorie, de 5,58 % sur le caissier, de 2,44 % sur le croupier 2^{ème} catégorie, de 48,17 % sur le croupier 1^{ère} catégorie, de 3,78 % sur le sous-chef de table, de 12,51 % sur le chef de table et de 10,64 % sur les chefs de parties jeux.

Cet écart est calculé sur le médian salaire de base. Ce n'est pas le médian + prime. L'écart est d'autant plus important en intégrant les primes et autres accessoires de salaires que les entreprises peuvent verser. Globalement, la donnée est intéressante. Elle montre que l'on doit s'occuper des minimas conventionnels car cela touche une partie de la population, mais cette population est moins importante qu'on ne l'imaginait dans nos propres structures.

Le dernier point que nous avons regardé est le nombre de salariés concernés par les accords de participation et d'intéressement. Les chiffres sont beaucoup plus bas dans nos exploitations : 22 % des salariés bénéficient d'un accord d'intéressement (c'est peu) ; 25 % des salariés sont concernés par un accord de participation, là aussi, c'est peu.

En conclusion, aujourd'hui, l'on sait que si l'on ne va pas creuser pour avoir plus d'informations et avoir une vision plus précise de nos périmètres de rémunération, il sera compliqué d'entreprendre ce qu'évoquait la CGT tout à l'heure, à savoir une étude sur les systèmes de rémunération. Certains établissements ou sites ont mis en place des systèmes de rémunération un peu novateurs, qui pourraient servir de base éventuellement à une évolution de nos systèmes, mais aujourd'hui les éléments ne sont pas suffisants pour savoir dans quel sens travailler.

Il faudra aussi s'interroger autour de la table pour savoir s'il faut transformer nos grilles en grilles annuelles ou pas. Cette notion de rémunération annuelle prendra tout son sens dans la profession pour plusieurs raisons : le montant des primes versées à un moment ou un autre devra être pris en compte dans la politique de Rem des entreprises, mais il faut aussi en tenir compte au niveau de la branche.

Par ailleurs, dans les structures de rémunération, même au sein de la branche, on parle de grille annuelle, notamment au niveau des jeux de tables. Il n'a pas été tenu compte de l'accord de 1996 et des grilles annuelles des jeux de tables. On en parle assez peu en abordant le sujet des minimas. Un jour ou l'autre, tout cela sera à regarder dans son ensemble. A certains égards, le sujet n'est pas toujours adapté à nos méthodes.

Tels sont les éléments retenus par Casinos de France. Ils sont logiques. Nous avons eu quelques surprises. Il faudra travailler sur le fond pour évoluer sur les minimas conventionnels.

M. le PRESIDENT.- Merci pour ce premier point.

M. FONTAINE (FO).- Pourquoi n'avez-vous pas tenu compte des hors jeux, c'est-à-dire la restauration ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Pour les raisons évoquées tout à l'heure. Au niveau des hors jeux, dans d'autres branches, la majorité des postes fait déjà l'objet d'études. Nous avons des comparatifs sur cette population. Il était préférable de se concentrer sur les jeux tout simplement parce qu'une étude nécessite un budget et que celui-ci est généralement limité. On essaie de l'utiliser au mieux en fonction de l'objectif recherché.

M. FONTAINE (FO).- Les hors jeux sont sur la grille de la convention collective, cela ne risque pas de fausser le salaire médian ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Non, puisque l'étude a été faite par poste. Cela aurait été faussé si l'on avait fait une étude mini, moyen, maxi, médian sur la totalité.

M. FONTAINE (FO).- On n'aura pas une vision de l'ensemble des salariés de la branche.

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

M. FONTAINE (FO).- Ce n'est pas logique.

M. le PRESIDENT.- Casinos Modernes avait eu l'occasion d'indiquer qu'il avait ses propres connaissances sur le sujet, par rapport à la présentation de Casinos de France et ce que vous connaissez, avez-vous des observations à faire ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je me dissocie quelque peu de l'idée d'une étude pour des raisons techniques, qui n'ont rien à avoir avec la négociation. Je me retrouve sur quelques éléments mais pas sur l'intéressement. Chez nous, il n'y a pas 22 % des salariés qui ont une prime d'intéressement...pour la bonne raison qu'il n'y en a pas.

M. FRANCOIS (FO).- C'est clair !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Vous le savez, vous êtes dans l'entreprise. Je ne vais pas raconter n'importe quoi aux représentants syndicaux. Pour les salariés sur les minimas de branche, là, c'est pareil. Sur ce que l'on appelle "salaire de base", sans m'aventurer sur un taux de salariés qui sont aux minimas de branche, une partie non négligeable de nos salariés sont payés à la grille. Cela concerne souvent de petits établissements. Dans les plus gros, c'est moins vrai. Dans un petit casino, 20 à 25 % de l'effectif peut être payé à la grille, peut-être même 30 %. Dans des casinos de plus grosse taille, avec des résultats nets plus importants, on doit tomber en dessous des 10 %. Vous avez les réponses dans le rapport de branche.

M. FONTAINE (FO).- Non. Il ne fait pas état des rémunérations.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Si, il y a les salaires.

M. FONTAINE (FO).- Pas cette année ni l'an dernier. Cela fait 2 ans que nous ne les avons pas.

M. SARAGAGLIA (CGT).- C'était dans le rapport de branche de 2009 sur les rémunérations de 2008.

M. DEZ (CFDT).- La grille de rémunération ne veut rien dire.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- L'an dernier, il y avait un passage sur les salaires.

M. DEZ (CFDT).- Monsieur CASTALDO, on ne va pas jouer sur les chiffres. Ce qui a été publié dans le rapport de branche la dernière fois sur les salaires n'est pas exploitable. Ce qui l'est, ce sont les critères qui ont été déterminés par M. Decoutère, c'est-à-dire les salaires médians et tout ce qui va avec. Les trois tableaux qui figurent dans le rapport de branche donnent des montants de salaires. Si l'on fait une multiplication avec la grille conventionnelle, ce n'est pas ce qui donnera le chiffre attendu.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Vous êtes des organisations syndicales, si le but est de négocier des salaires, vous avez dans vos entreprises des données et nous les nôtres. Je n'ai pas d'études à vous fournir sur les salaires.

M. DEZ (CFDT).- On l'avait bien compris !

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Vous connaissez sûrement mieux que moi les structures de rémunération entre le pourboire, pas le pourboire, la garantie, etc. Je ne me vois pas faire une étude sur quelque chose que vous connaissez déjà.

M. LOVATO (ACIF).- Nous avons quant à nous mené une étude en interne, par nos propres moyens. Malheureusement, le taux de retours de nos adhérents a été très faible. Il est inférieur à 50 %. Je pense avoir une explication. L'étude a été réalisée au plus mauvais moment de l'année dans nos exploitations car la plupart des adhérents sont soumis à une très forte activité saisonnière. Ils n'ont pas eu le temps de répondre.

En revanche, des éléments que j'ai pu décortiquer, il ressort deux points, pour autant qu'ils soient "exploitables" puisque cela concerne moins de 50 % de la population de l'ACIF. Sur le paiement des salaires bruts mensuels de base à la grille conventionnelle, on se rapproche plus du taux de 30 % de salariés que des 50 ou 60 % évoqué chaque année lors des négociations. J'aimerais arriver à confirmer ce taux pour l'ensemble des adhérents de l'ACIF. Chez les indépendants, il existe des modes de rémunération novateurs qui méritent d'être discutés au niveau patronal pour en retirer quelques idées.

Un débat a porté chez nous sur la manière dont sont traités les pourboires collectés aux tables, mais aussi sur la connaissance de l'existence ou non des pourboires dans les autres secteurs que les jeux de tables qui, pour ceux qui le savent, font apparaître que ces pourboires sont relativement significatifs. Ce problème devra être mis sur la table car c'est une part significative de la rémunération. Il y a peu d'accessoires au salaire brut de base, c'est-à-dire de primes. Les notions de participation et d'intéressement n'ont pas été traitées. Notre étude n'a pas été aussi loin que Casinos de France faute de moyens.

M. le PRESIDENT.- Merci de ces précisions. Sur le thème "minimas conventionnels", avez-vous des propositions à faire à la lumière de ces éléments ? Souhaitez-vous les exprimer maintenant ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Aujourd'hui, nous ne ferons pas de propositions, en revanche, nous aimerions écouter les propositions des organisations syndicales autour de la table.

M. le PRESIDENT.- Je ne me rappelais plus à qui la demande était faite en premier. En fait, il n'y a pas de règle.

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

M. SARAGAGLIA (CGT).- C'est à eux de la faire pour la simple et bonne raison que, normalement, ils font une déclaration en préambule dans laquelle ils disent qu'ils perdent de l'argent depuis des années...ils pleurent, on leur offre un kleenex et ensuite ils font une proposition !

M. le PRESIDENT.- Merci pour ce rappel.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Pour compléter les propos de M. Saragaglia, vous remarquerez que cette année, nous n'avons pas fait de couplet sur l'activité économique.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Pourtant, on l'attendait.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On le fera plus tard. On attend la fin de l'exercice.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Je le répète à chaque fois. Depuis quelques années, nous avons décidé d'entamer la négociation des minimas garantis pour l'année future à partir du mois de septembre au regard du temps que prennent ces négociations et des débats légèrement houleux qui en découlent. Vous avez tenté de déroger à ce principe, nous avons réussi à vous remettre un peu dans le droit chemin - ce qui n'était pas évident, alors restons sur cette ligne.

M. le PRESIDENT.- Tout à l'heure, il a été dit qu'il y aurait d'abord une présentation de l'étude, certes partielle, la restitution a été faite, puis que les négociations démarreraient. Je pense que tout le monde partage ce point de vue, les négociations démarrent à l'automne car elles prennent du temps. Elles aboutissent, parfois elles n'aboutissent pas. Il est nécessaire qu'elles démarrent à cette période de l'année pour éviter, si possible, la Commission paritaire supplémentaire qui a été fixée mi-décembre. C'est une date facultative en cas d'échec. Nous avons donc le jeudi 6 et le 7 octobre pour en parler, les 24 et 25 novembre prochains, plus une séance de rattrapage s'il le faut.

Pour les organisations professionnelles, M. Decoutère ne s'est pas exprimé simplement pour lui, mais pour l'ensemble des organisations professionnelles. Pour l'instant, vous ne souhaitez pas faire part d'une proposition, vous souhaitez entendre les revendications ou les propositions des organisations salariales. M. Saragaglia a rappelé que dans les années précédentes, il était procédé différemment. Peu importe le moyen utilisé, l'essentiel est d'arriver à un résultat.

M. DEZ (CFDT).- Et de préférence différent de celui de l'an dernier !

M. le PRESIDENT.- Oui puisque l'an dernier, c'était un échec. En tout cas, il n'y a pas eu d'accord sur la base de la proposition de l'employeur.

M. FONTAINE (FO).- J'ai relu les minutes de la dernière paritaire. Je vous lis, Monsieur Decoutère : *"S'agissant des négociations 2011, on a juste mis en place une méthode différente de l'année précédente et l'on a décidé de mieux se préparer au niveau de la partie patronale."* En l'occurrence, le point sur les minimas est inscrit à l'ordre du jour, vous arrivez et il n'y a rien de plus ! La méthodologie n'est pas la bonne. Vous nous avez dit que vous vouliez vous préparer dans le but de changer la façon de fonctionner, en réalité, à chaque fois,

c'est nous qui avons proposé et vous qui êtes en réponse. Si l'on doit changer, c'est à vous de faire des propositions.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On reviendra avec des propositions à la prochaine réunion. Je suppose que vous travaillez *a minima*, vous avez des réunions préparatoires, vous avez donc bien dû évoquer le sujet. Quand on traite les salaires aussi bien au niveau branche qu'entreprise, on écoute les revendications. J'ai l'impression que cela vous pose un problème que d'exposer vos revendications.

M. FRANCOIS (FO).- Le sujet est inscrit à l'ordre du jour, arrêtez de gagner du temps ! On a deux réunions pour traiter des minimas. Nos revendications, vous pouvez les deviner, cela va être 2, 3, 4 %, bref, une augmentation des minimas. Si vous n'impulsez pas le débat, on va revenir la prochaine fois pour entendre "*on n'a pas de mandat de nos mandants*", "*on ne sait pas*". Dans ce cas-là, donnons-nous rendez-vous en février et occultons le sujet. Il faut être sérieux. On parle des salaires, il faut rentrer dans le sujet et faire des propositions concrètes. Soit on y rentre soit l'on ne fait rien ; si c'est pour discuter de qui, quand, comment, à quelle heure, on a deux réunions pour le faire, plus peut-être celle de décembre.

M. DEZ (CFDT).- En effet, on a fait des préparatoires et l'on a des idées qui ne vont certainement pas vous plaire. L'an dernier, à la même époque, vous avez dit qu'il ne fallait pas que nos négociations sur les minimas au sein de la branche soient un obstacle aux futures NAO qui allaient commencer l'année suivante dans les entreprises. Mon organisation syndicale vous a écouté.

Nous avons fait une première série de propositions et en retour, on nous a ri au nez. Les contre-propositions que vous nous avez faites étaient avant tout de la provocation. On s'est fait "secouer" une première fois, on ne va pas recommencer une deuxième !

L'an dernier, il n'y a eu aucune augmentation des minimas. Une promesse avait été faite selon laquelle au sein des NAO qui s'ouvriraient dans les différentes entreprises, un effort serait fait puisque la branche n'avait pas fait l'effort qu'elle faisait habituellement. En réalité, il n'y a eu strictement rien ou quasiment rien au niveau des NAO des entreprises et toujours pas d'augmentation.

Puisque la partie patronale veut des chiffres, je fais deux constats. L'an dernier, l'inflation a été de l'ordre de 1,8 % : aucune augmentation. Cette année, les prévisions d'inflation sont de l'ordre de 2 %. Le cabinet Hewitt a fait une étude sur les augmentations de salaire, regardez-là. C'est intéressant. Le SMIC est actuellement à 9 €, les grilles démarrent à 9,02 €. Le gouvernement va sûrement augmenter, comme il le fait tous les ans, en janvier le montant du SMIC.

Voilà l'état des lieux, que certains spécialistes appellent une "note de conjoncture". Maintenant, à vous de nous dire ce que vous nous proposez en fonction de cet état des lieux. Après, nous vous dirons nos souhaits.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Nous avons beaucoup d'idées, de propositions et de revendications. En général, ce que l'on dit, on le tient contrairement à vous. La dernière fois - je rejoins Force Ouvrière -, vous nous aviez dit que l'étude des rémunérations allait vous servir à vous préparer, mais à quoi ? A recevoir nos revendications ? Non. Elle vous prépare à avoir une idée sur ce que vous allez proposer, sur la démarche que vous allez entamer.

Nous avons mis beaucoup d'espoir dans cette étude de rémunération et sur les résultats que vous alliez en tirer car c'est comme ça que vous nous l'avez vendue. Vous ne

nous y associez pas, mais vous vouliez vous préparer pour travailler plus tard. Finalement, on ne travaille sur rien. Vous nous rejetez la "patate chaude". Je sais bien que c'est la Coupe du Monde de rugby mais ce n'est pas la peine de faire une passe à la volée. D'habitude, vous nous faites une déclaration larmoyante. Vous n'avez pas eu le temps de la préparer. Venez avec votre étude de rémunération, avec vos propositions comme vous l'aviez suggéré et alors notre organisation vous fera part de ses revendications.

M. le PRESIDENT.- Manifestement, il y a une attente de réponse à ces trois interventions.

M. TIRAT (FO).- Force Ouvrière partage le dépit exprimé par les autres organisations syndicales, notamment sur l'ampleur des avancées en termes de dialogue social dans cette CPM. Aujourd'hui, on nous a vendu comme "révolutionnaire" ce projet d'étude qui devait servir à avoir une approche pragmatique des augmentations de salaires. En fait, on n'a rien.

J'attire l'attention des participants sur les notes de la CPM de novembre 2010 où il est clairement expliqué par M. Decoutère que *"plus de 60 % du personnel de la branche sont rémunérés sur la base des minimas conventionnels"* (63 % exactement). Ce sont essentiellement des personnels se situant dans les entreprises dans lesquelles il n'y a pas de représentation syndicale, qui sont aujourd'hui fortement en attente de ce qui peut se passer dans ces réunions.

L'attitude de la partie patronale disant *"on reverra ça la fois d'après"* est irrespectueuse vis-à-vis des personnels qui ont perdu 4 % de pouvoir d'achat, ne serait-ce qu'au titre de l'inflation cumulée sur les deux dernières années.

M. le PRESIDENT.- Dans le rapport de branche, on n'a pas le pourcentage des entreprises où il y a des délégués syndicaux ?

M. SARAGAGLIA (CGT).- Non.

M. le PRESIDENT.- Je ne veux pas discuter à votre place, je n'ai pas à le faire d'ailleurs, mais au premier point de la journée, j'ai présenté en partie le document du Centre d'analyse stratégique sur les négociations obligatoires, l'effet millefeuille, la nécessité de permettre aux négociateurs de branche de disposer de marges de manœuvre, de leviers utiles. Dans ce document, que vous aurez peut-être l'occasion de lire puisque je vous l'ai remis, on constate en France la présence seulement dans 23 % des établissements de 20 à 49 salariés de délégués syndicaux, la moitié pour ceux en employant entre 50 et 99 et les $\frac{3}{4}$ pour les établissements comprenant 100 à 199 salariés.

Vraisemblablement, ainsi que vous l'indiquiez - c'est un fait objectif - la part de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises de la branche est relativement restreinte. Il n'y a pas de raison qu'elle soit très différente de ce qui est observée au niveau national. Personne ne prenant la parole, je souhaitais faire cette observation au passage.

Les interventions de la CGT, de la CFDT et de Force Ouvrière appellent-elles de la part des représentants des organisations professionnelles des remarques supplémentaires ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Y a-t-il un tour de table ?

M. le PRESIDENT.- Pourquoi pas, mais pour l'instant, trois organisations syndicales se sont exprimées en vous demandant un certain nombre d'éléments. Les autres organisations syndicales n'ont pas demandé la parole.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'était ma question. J'ai juste une remarque par rapport aux organisations syndicales qui se sont exprimées. Il y a un point sur lequel on va devoir être vigilant : c'est l'évolution du SMIC. On risque d'avoir une évolution du SMIC au 1^{er} janvier 2012 et nos deux premiers indices vont être rattrapés. Il faut en tenir compte.

Même si pour nous, et vous l'avez fait remarquer fort justement, l'objectif n'est pas de régler les problèmes de rémunération dans les entreprises au travers de l'évolution de la grille nationale, il est important que la grille nationale reste en cohérence avec l'évolution du chiffre. Il faudra en tenir compte pour les premiers indices, c'est évident.

Je réitère les propos que l'on a pu tenir par le passé. Nous sommes là dans le cadre d'une évolution des minimas conventionnels et non pas dans l'esprit de résoudre les problématiques des rémunérations dans les entreprises. Je l'ai répété à plusieurs reprises. En effet, des remarques ont été faites comme quoi les entreprises n'ont pas évolué l'an dernier au niveau des NAO, c'est sûrement vrai à certains endroits, moins à d'autres.

Dans les chiffres que je vous ai donnés tout à l'heure, on note un décalage par rapport aux minimas conventionnels que l'on n'imaginait même pas au sein de notre propre organisation patronale. Cela veut dire que les rémunérations continuent à évoluer. On voudrait garder cette dynamique d'évolution des salaires au sein de nos entreprises et avoir une grille de rémunération de la branche qui soit en cohérence avec l'évolution des indicateurs nationaux ou des autres grilles de branche. Pour cette raison, l'on ne réglera pas au travers des négociations que l'on est en train d'engager maintenant les évolutions de salaires que vous ne voulez pas dire mais que vous avez en tête. Si c'est pour nous proposer des évolutions de la grille à + 5 %, effectivement, on peut aller plus vite car ce n'est certainement pas vers ces niveaux de rémunération que l'on ira. Je rappelle que l'on est en train de négocier les minimas conventionnels et non pas les salaires dans les entreprises.

M. le PRESIDENT.- On essaie de commencer la négociation !

M. SARAGAGLIA (CGT).- C'est très beau ce que vous venez de dire, Monsieur Decoutère, que vous allez faire attention à l'évolution de l'indice INSEE de l'augmentation du coût de la vie par rapport à nos grilles de salaire, aux minimas. C'est formidable. Cependant, quand nos grilles étaient largement au-dessus du SMIC (à 3, 4, 5 %), c'est là qu'il fallait faire quelque chose. Maintenant, c'est trop tard. Cela fait des années qu'on vous le dit. Je tiens à repréciser tout cela pour remettre les choses dans leur contexte. Là, on a presque l'impression que vous êtes un "bon samaritain". A l'époque, le 1^{er} niveau était largement au-dessus du SMIC. Il y avait une corrélation avec la grille indiciaire, nous ne l'avons plus. La grille s'est tassée. Et vous vous inquiétez du fait que le 1^{er} et le 2^{ème} niveaux peuvent passer en dessous du SMIC, on est bien d'accord, mais cela fait des années qu'il aurait fallu faire attention. La grille est tassée vers le bas, on vous le dit depuis des années. Pour notre organisation, il était important de repréciser ces points historiques.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Decoutère veut peut-être parler de l'historique des lois Aubry 1 et 2 ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce qui me différencie de la CGT, c'est que je regarde devant et pas derrière. Je ne reviendrai donc pas trop sur l'historique. La problématique qu'évoque M. Saragaglia est sûrement vraie, mais elle ne fait que prouver que la grille était peut-être un peu trop au-dessus du niveau du SMIC. L'objectif d'une grille nationale n'est pas de s'envoler par rapport à un taux de salaire minima. Une grille doit être

une base de rémunération en deçà de laquelle l'on ne peut pas descendre dans les entreprises. Si vous avez une grille qui est trop éloignée des indicateurs nationaux tels que le SMIC ou le plafond de la sécurité sociale, à un moment c'est "déconnant".

Qu'a-t-on fait depuis ces dernières années ? On a freiné des quatre fers pour essayer de rétablir la grille dans un contexte économique national assez cohérent. Il faut continuer à faire évoluer cette grille mais on ne la fera pas évoluer dans des pourcentages qui représentent des revendications, qui sont du ressort des entreprises.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Je veux faire un bref retour en arrière. Parfois, il est bon de se rappeler du passé, surtout quand on parle d'argent ! Monsieur Decoutère évoque le fait que les grilles étaient à l'époque trop au-dessus des indicateurs nationaux, mais tous les indicateurs nationaux de l'époque (en 2000, 2003) étaient à + 1 ou 2 % de progression dans les entreprises dites "normales", en tout cas en dehors de notre branche. A l'époque, nos indicateurs de progression du PBJ étaient à 2 chiffres et ce jusqu'en 2002. C'est bien beau de dire que c'est "déconnant". Non, ce n'était pas assez élevé déjà à l'époque.

Je veux bien que l'on regarde devant, mais l'on ne peut pas balayer le passé d'un revers de main. Maintenant, comme la progression du PBJ a diminué, vous nous demandez de faire des efforts. Cela fait 3 ans que vous nous le demandez. Mais vous, vous n'avez jamais fait d'efforts. A un moment, il fallait donner une bulle d'air à notre branche. Aujourd'hui, vous nous demandez de ne pas avoir de revendications de salaire démesurées, mais regardez l'augmentation du coût de la vie depuis l'an dernier. C'est démesuré pour les petits salaires. Une seule catégorie de personnes peut remettre les choses dans l'ordre : les syndicaux patronaux. Ils peuvent remettre un peu de graisse dans la machine pour qu'elle tourne mieux. La graisse, c'est le pourcentage de salaire.

M. TIRAT (FO).- Quelques remarques par rapport aux propos de M. Decoutère qui soulignait que les grilles des minimas étaient peut-être trop élevées, ce en quoi les syndicats patronaux ont freiné des quatre fers pour les ramener dans des proportions qu'ils jugent acceptables. Je trouve ce propos cynique. On voit bien ce que cela donne sur le terrain. Aujourd'hui, 63 % du personnel de la branche sont rémunérés sur la base du minima conventionnel. Nous ne sommes plus sur la base d'un minima en dessous duquel les salariés ne pourraient descendre, nous sommes sur la base du salaire majoritaire que perçoivent les salariés dans la branche, d'où l'importance d'avoir une véritable revalorisation. Nous sommes ravis d'apprendre que Casinos de France sera vigilant pour l'application du SMIC. Il n'aurait plus manqué que ça que vous ne le respectiez pas !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce n'est pas une boutade, plusieurs grilles conventionnelles peuvent être inférieures au SMIC. La grille nationale n'est qu'une référence. Si l'on veut contester mes propos, je pense qu'à une époque, on a loupé le coche en effet. La branche a compensé la non-négociation de salaire dans les entreprises, d'où cette envolée de la grille. Cela a décalé complètement la grille nationale par rapport aux rémunérations des entreprises. Depuis des années, on n'arrive pas à décrocher et à avoir des négociations sereines car quand on touche la grille, on touche une partie des rémunérations des salariés de notre métier. C'est là où l'on n'est pas cohérent. C'est l'impulsion que l'on veut donner. On a fait évoluer la grille depuis un certain nombre d'années car l'on est en train de rentrer dans les négociations de branche.

Je veux rectifier les propos de Monsieur TIRAT. Je l'ai dit tout à l'heure, en tout cas s'agissant de Casinos de France, ce n'est pas 63 % mais entre 25 et 50 % de salariés qui sont payés au minima. Cela veut dire qu'en augmentant la grille, 50 % de nos populations sont

touchés sur leur brut mensuel. C'est trop important. Cela veut dire que la pratique de rémunération que l'on a développée pendant plusieurs années - et on est tous responsables autour de la table - au niveau de la branche n'a pas donné satisfaction.

Vous l'avez bien compris, on tente de rectifier le tir et de redonner à la branche et à l'entreprise la place qu'elles doivent avoir. La difficulté rencontrée depuis 4 ans, c'est la situation compliquée, difficile. On a perdu une partie de notre PBJ. Ce que l'on est en train de faire aurait dû être réalisé en période de croissance. Cela aurait simplifié le travail de tous. Toutefois, on ne commande pas la croissance. Aujourd'hui, on est en période de crise. On tiendra le cap dans nos propositions et l'on restera serein dans les augmentations de pourcentage qui vous seront proposées sur les minimas conventionnels pour ne pas décaler et recréer ce gouffre dans lequel nous étions voici quelques années. C'est le message que l'on veut vous faire passer aujourd'hui.

M. le PRESIDENT.- Par rapport aux propos qui ont été tenus sur les 63 % des personnels directement concernés par les minimas en novembre 2010, les données partielles que vous avez pu présenter et celles de M. Lovato, elles tendent à montrer que le nombre de personnes concernées est moins important en pourcentage.

M. TIRAT (FO).- L'étude de Casinos de France ne porte que sur les personnels considérés comme personnels de jeux, soit de mémoire 59 % du personnel. On sait pertinemment que les 41 % qui restent sont bien souvent payés au minima. On peut très bien enlever la moelle épinière de la colonne vertébrale, on ne marchera pas mieux pour autant !

M. le PRESIDENT.- Concernant l'ACIF, vous qui avez eu un retour d'à peine 50 %, ce qui n'est tout de même pas négligeable, cela concernait-il tous les personnels ?

M. LOVATO (ACIF).- Non. On s'était calé sur la même population.

M. le PRESIDENT.- C'étaient les personnels des jeux.

M. CLET (CGT).- La fourchette que vous citez nous interpelle, entre 25 et 55 %, soit une différence de 30 %. C'est énorme surtout que dans les casinos, le personnel est aux abois financièrement. Même si vous semblez le remettre en cause, le problème des négociations en termes de salaire est réel. J'ai l'impression que vous êtes à l'opposé de la réalité. Cette situation d'urgence, on la vit tous les jours. Le personnel quémande des aides au niveau des CE. Les gens sont surendettés. On n'invente rien. Vous nous dites que les grilles salariales étaient surévaluées, c'est faux. Les casinos gagnaient beaucoup d'argent, mais la répartition ne se faisait pas. Vous avez continué à engranger des profits, mais les salariés n'ont rien eu. Cela ne pouvait qu'engendrer une situation explosive, surtout en situation de crise. Les salariés ont de plus en plus de mal à joindre les deux bouts. Je vous prierai de ne pas remettre en cause cette réalité.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Loin de nous de remettre en cause cette situation. On la connaît. Nous savons parfaitement que le pouvoir d'achat des salariés en règle général et au niveau national est en train de baisser. De même, les situations de surendettement sont de plus en plus nombreuses, mais parallèlement, il faut savoir que les charges des entreprises augmentent, que les entreprises se substituent de plus en plus à un certain nombre de choses qui relevaient avant de la responsabilité de l'Etat ou d'autres.

On ne nie pas cette situation. On dit simplement que ce n'est pas en augmentant les minimas conventionnels, même de 5 %, que l'on va résoudre cette situation dramatique. Elle est beaucoup plus large que la négociation que l'on entreprend autour de la table. On sait

bien qu'il est aujourd'hui difficile de vivre avec le SMIC sur le territoire national. Les personnes payées au SMIC ont du mal à joindre les deux bouts si elles sont seules, voire si un couple touche deux fois le SMIC. Ces situations, même si l'entreprise doit les améliorer, elle n'est pas la seule responsable. L'entreprise se doit aussi d'être pérenne et d'apporter du travail au personnel.

Il est vrai qu'à une époque, on n'a peut-être pas réinvesti dans les salaires, mais on a réinvesti dans nos structures, dans nos développements. On a créé de l'emploi. Tout cela est un équilibre économique très compliqué, mais il ne faut pas remettre non plus tous les maux sur le dos de l'entreprise. L'évolution des charges de l'entreprise en pourcentage est nettement plus importante que l'évolution des grilles que l'on va mettre sur le tapis dans les négociations qui vont démarrer. Il faudra trouver le juste équilibre.

Je dis aujourd'hui, au nom de mon organisation syndicale, qu'il faut avoir une grille cohérente. Il faut la faire évoluer par apport aux indicateurs économiques et que, parallèlement, les entreprises qui le peuvent prennent des mesures spécifiques pour leurs salariés en fonction de leur stratégie et de leurs résultats.

Tel est le message que l'on veut faire passer, que l'on dit depuis plusieurs années. C'est ce vers quoi l'on veut aller dans les propositions qui vous seront faites prochainement.

M. FRANCOIS (FO).- Après ce beau discours, quelles sont vos propositions ? Jusqu'où pouvez-vous monter ? Allez-y franchement et rapidement, inutile de discuter pendant des heures. Qu'êtes-vous capables de donner cette année ? La question est claire, nette et précise. Avez-vous une fourchette ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- J'ai déjà répondu à la question. Nous ne ferons pas de propositions aujourd'hui. Si vous comptiez repartir ce soir avec un chiffre, je vous dis non car notre position n'est pas encore totalement arrêtée.

M. FRANCOIS (FO).- Qu'est-ce qui vous ferait évoluer dans votre proposition ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Vous entendre.

M. TIRAT (FO).- Monsieur le Président, je me pose la question de la pertinence d'inscrire certains points à l'ordre du jour. A quoi sert-il d'avoir un ordre du jour si sur des points qui sont programmés plus de 3 mois à l'avance, nous nous heurtons à une fin de non recevoir en disant "*on n'a pas de propositions, vous les aurez la prochaine fois*" ? Cela permet d'ores et déjà de fixer l'ordre du jour des prochaines réunions et de mépriser les organisations syndicales quant à la manière dont ces ordres du jour sont fixés. A partir du moment où les parties sont d'accord pour discuter d'un point, ayons au moins la correction d'en discuter sans tabou sinon cela n'a aucun intérêt.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est un peu trop facile. Aujourd'hui, on nous reproche de ne pas faire de propositions, mais nous n'en entendons pas non plus autour de la table. Je vous renvoie la pareille en reprenant les mêmes termes que vous avez utilisés dans les minutes pour les 5 organisations syndicales qui sont autour de la table. Ne dites pas que l'on n'avance pas et que l'on ne travaille pas puisque l'on est arrivé avec des éléments plus concrets que les années précédentes. Nous devons peaufiner nos propositions, les rediscuter, se mettre d'équerre avec les autres organisations patronales, ce qui n'est pas le cas encore aujourd'hui.

Nous reviendrons devant vous avec des propositions à la réunion de novembre. Aujourd'hui, nous n'en avons pas à vous faire. Le seul fait de vous écouter nous permettra

sûrement d'être un peu plus précis et de savoir à quel risque on s'expose en fonction des propositions que vous allez nous faire et que l'on peut imaginer au travers des propos échangés. Ne commencez pas à dire que l'on ne veut pas négocier, que tout cela est cousu de fil blanc alors que personne autour de la table n'a donné un chiffre.

M. JAVELO (CGC).- A vous entendre, j'ai l'impression que l'on a peur d'aller sur le terrain en disant "*on est prêt à donner quelque chose mais pour l'instant, on ne parle que des premiers indices*", à la limite ceux du SMIC. Cela veut dire que, demain, vos propositions vont concerner peut-être 1, 2 ou 3 indices. Il y a eu un tassement des augmentations car il y a toujours eu des augmentations pour les niveaux 1, 2, 3 (indices 100, 110, 115, 120) et après quasiment rien.

Vous parliez tout à l'heure du plafond de la Sécurité Sociale, mais entre le plafond de la Sécurité Sociale et ce qui est pratiqué réellement, la marge de manœuvre est relativement grande. A la CPNE, on travaille sur la définition du poste du membre du comité, tout cela sera à regarder de près. Que la conjoncture fasse que l'on ne puisse pas avoir d'augmentation de 5 ou 6 %, certes, mais l'an dernier, il n'y a rien eu alors que l'inflation était autour de 1,8 %, voire 2 %. Cette année, elle va tourner autour de 2 %. Si c'est pour augmenter les niveaux 100, 110, 115 de 2 % et rien pour les autres, ce n'est pas ce que les organisations syndicales demandent.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On est bien conscient que depuis plusieurs années, en fonction des différentes propositions que l'on a appliquées, on a tassé la grille. Ce n'est pas bon, il faudra la revoir. Nous le savons. Vous parlez du plafond de la Sécurité Sociale, d'après ce que l'on sait le plafond de la Sécurité Sociale va augmenter de 2,9 % au 1^{er} janvier. C'est une donnée importante pour l'ensemble des salariés car le plafond de la Sécurité Sociale reste la base d'un certain nombre de cotisations. Forcément quand le plafond augmente, le net baisse. Nous en sommes conscients aussi.

Aujourd'hui, je ne connais pas l'évolution du SMIC au 1^{er} janvier. Aucun chiffre ne m'est arrivé aux oreilles. Cela ne devrait pas trop tarder. Peut-être, Monsieur le Président, avez-vous des pistes ou des informations à ce sujet ? Sur le montant du plafond de la Sécurité Sociale, je vous rassure, si un jour nous sommes conduits à discuter du sujet, cela ne se fera pas sans discuter du travail sur la partie de l'encadrement. Toujours est-il qu'aujourd'hui, il nous manque des données. Pour faire évoluer la grille de branche, on en a besoin pour se caler. Je rejoins vos propos. Il ne faut surtout pas tasser la grille de façon encore trop importante, quoique ce sera plus facile, on n'aura plus qu'un niveau !

M. JAVELO (CGC).- L'encadrement a payé cher ce tassement par le bas. A un moment, on ne peut pas toujours compresser et rien mettre derrière. L'encadrement cadres et agents de maîtrise représente 23 %.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui, cela dit, je suis moins inquiet de l'application du minima sur les cadres que sur les niveaux 1 à 4. Quand on évolue dans la hiérarchie, l'écart par rapport aux minima est plus important. Tout à l'heure, en vous disant que l'on était sur le 1^{er} quartile, la majorité des salaires était sur les minima conventionnels. Pour les membres des comités de direction, le minimum conventionnel est à 25 501 € annuels, le 1^{er} quartile est à 26 375 €. Il y a peu de chance que sur la population cadre, on soit proche des minima sur une forte population. On est sûr d'être en dessous de 25 % de cadres qui risquent d'être payés aux minima. On est en train d'analyser cette donnée. Certes, on n'est peut-être pas en mesure aujourd'hui de vous faire des propositions, mais on a eu cette étude la semaine dernière. Nous devons intégrer certains paramètres. Peut-être qu'au niveau national,

la grille est en train de se tasser pour les cadres, mais sur le terrain, les cadres restent quand même bien décrochés des minimas.

M. JAVELO (CGC).- Je ne le vois pas ainsi. Dans cette étude, il faudrait séparer la rémunération des membres du comité, des jeux de tables et des machines à sous car c'est une population qui existe depuis longtemps. Les salaires sont plus élevés côté des jeux de tables que des machines à sous. Il n'y a pas beaucoup d'endroits où les membres du comité sont jeux et machines à sous. L'étude a un impact sur le salaire médian.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Pour la même raison, on ne pourra dissocier l'évolution des rémunérations des cadres et le plafond de la Sécurité Sociale du temps de travail car une majorité de la population travaille sur du forfait 218 jours qui est, me semble-t-il, moins rémunérée que la population qui travaille sur le même poste sur un forfait 151,67 heures par mois. Aux jeux de tables, nos M.C.D sont à 35 heures par semaine et ont des rémunérations supérieures aux M.C.D. des machines à sous, qui travaillent au forfait 218 jours par an.

M. JAVELO (CGC).- Et qui ne sont pas autonomes !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est un vieux débat entre nous et la CGC ! Là-dessus, on a la même analyse du sujet. Il faudra que l'entreprise en prenne conscience un jour ou l'autre. C'est d'autant plus important que l'entreprise en prenne conscience dans des périodes de crise où l'on demande beaucoup à l'encadrement.

M. le PRESIDENT.- Votre cabinet, I+C, vous a transmis tardivement les résultats de l'étude au point même que vous avez signalé quelques aberrations qui vous ont conduits à revoir la présentation des choses. La CFTC ne s'est pas encore exprimée sur le sujet.

M. DESCORMIERS.- J'ai suivi les propos de chacun. Je voudrais revenir sur les indicateurs que Casinos de France a pris dans l'étude sur les modes de rémunération. Il s'agit d'indicateurs partiels. Aujourd'hui, nous essayons d'ouvrir une négociation sur les minimas de branche. Même s'il est toujours intéressant d'avoir ces données, nous regrettons de ne pas avoir eu un support papier vu la flopée d'informations. Nous regrettons que l'ACIF et Casinos Modernes aient une vision un peu plus floue.

M. le PRESIDENT.- Serait-il possible pour la réunion de demain de remettre une petite synthèse des chiffres ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui.

M. LOVATO (ACIF).- L'ACIF restera comme a dit Monsieur "floue" !

M. DESCORMIERS.- L'étude a un intérêt pour Casinos de France, notre rôle est d'engager une négociation sur les minimas de branche. J'aurais aimé que l'on ouvre tous ici cette négociation car c'est bien joli de se renvoyer la barre. Aujourd'hui, la France a un problème avec l'inflation qui est en hausse. J'ai entendu parler de 2 % tout à l'heure, d'après l'INSEE, on arrivera à près de 2,2 % sur l'année. Pour la CFTC, il est important d'engager des négociations en tenant compte de l'inflation, en aucun cas, il ne faut aller plus bas. Il faut crever l'abcès. J'en appelle aux autres organisations syndicales. Les salariés sont en attente. Et pour le moment, rien ne se passe.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Une parenthèse. J'ai relu les propos de M. Decoutère du 5 novembre 2010. Depuis de l'eau a passé sous les ponts, mais je lis :

"Aujourd'hui, la partie patronale (ACIF, Casinos Modernes, Casinos de France) a décidé de réaliser une étude détaillée des systèmes et pratiques de rémunération dans la profession. Aujourd'hui, chacun y va de son petit couplet sur la façon dont on est rémunéré. Malheureusement, globalement, on n'a aucune vision." Vous parliez bien d'une étude "détaillée", là, c'est flou.

M. TIRAT (FO).- L'étude présentée par Casinos de France ne présente que peu d'intérêt dans la forme où elle a été présentée car comme l'ont dit plusieurs camarades, elle est partielle, donc forcément incomplète. Elle ne permet pas d'avoir une vision probante des méthodes de rémunération dans l'activité de la branche.

Par ailleurs, si l'on reprend les minutes de janvier 2011, il était bien question que Casinos de France présente les résultats de l'étude de manière plus détaillée et plus participative sur format papier aux partenaires sociaux. Aujourd'hui, on s'étonne de l'opacité grandissante des chiffres avancés pour lesquels nous ne nous hasarderons pas à en juger le bien-fondé ou pas. Ils n'ont aucun intérêt en l'état de leur présentation.

M. CLET (CGT).- Nous demandons une suspension de séance.

(La séance est suspendue.)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons.

M. DEZ (CFDT).- Les cinq organisations syndicales vous présente notre base de calcul. Sur la base de l'inflation de 2010 : un rattrapage de 1,8 % et un rattrapage prévisionnel sur 2011 sur la base des 2 % de l'inflation.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Donc, 3,8 % !

M. DEZ (CFDT).- Non, vous ne me la ferez pas celle-là, à savoir que deux augmentations de 1 % au cours d'année représente une augmentation de 2 %. Cela fait une augmentation en dessous des 2 %. On fera le calcul tous les deux avec un billet de 100 €, vous verrez qui gagnera ! Dans un premier temps, on vous demande de faire le calcul sur la base d'un rattrapage par rapport à l'inflation de l'an dernier, de l'ordre de 1,8 %, chiffre 2007 (l'an dernier, il n'y a eu aucune augmentation). Pour 2011, on repart sur la base de l'inflation prévisionnelle, qui sera de l'ordre de 2 %. A vous de faire une contre-proposition.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Donc 1,8 % + 2 %.

M. le PRESIDENT.- Vous avez obtenu gain de cause puisque vous avez la proposition des 5 organisations syndicales.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On va regarder cette proposition avec l'intérêt qu'il se doit. Je remercie les organisations syndicales autour de la table d'avoir fait une proposition avant la fin de la journée. Je peux vous garantir que nous allons travailler dessus et revenir avec une contre-proposition de la partie patronale.

M. le PRESIDENT.- Vous vous exprimez pour toutes les organisations patronales ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Non, je me prononce pour mon organisation.

M. le PRESIDENT.- Je souhaiterais entendre les autres.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Casinos Modernes reste sur la position de Casinos de France ! Je reviendrai la prochaine fois avec une proposition.

M. LOVATO (ACIF).- L'ACIF essaiera aussi de trouver une proposition commune aux trois organisations patronales.

M. le PRESIDENT.- Merci.

M. DEZ (CFDT).- Dans quel délai ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous reviendrons vers vous à la CPM de novembre.

M. DEZ (CFDT).- On n'a pas plus avancé !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si, puisque vous avez fait une proposition. Le débat nous a permis d'éclairer un certain nombre de vos points de vue et d'avoir des informations complémentaires, dont nous tiendrons compte. On a aujourd'hui une proposition qui semble être celle de la totalité des organisations. Vous savez comment fonctionnent les syndicats : il nous faut retourner devant nos adhérents et faire des simulations, des calculs. On reviendra vers vous. Il faudra garder un peu plus de temps pour les minimas conventionnels pour la prochaine paritaire. Logiquement, on saura si l'on a besoin de nous réunir le 14 décembre ou si un compromis aura été trouvé à la prochaine réunion.

M. FONTAINE (FO).- On se demande à quoi sert de faire un ordre du jour si l'on vient en réunion sans aucune proposition ? Cela nous paraît léger pour conduire une négociation sur les minimas. Une fois de plus, on a le sentiment que la partie patronale cherche à renvoyer cette question des minimas à des temps lointains. On ne comprend pas bien cette position.

M. le PRESIDENT.- Merci à tous. On se retrouve demain à 9 h 30.

(La séance est suspendue à 18 h 30.)

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Vendredi 7 octobre 2011

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

M. le Président.- Mesdames et Messieurs, nous allons pouvoir reprendre les travaux de la commission. Je voudrais simplement vous dire quelques mots en début de séance.

Tout d'abord, je souhaite faire un petit résumé des propos tenus hier lors de notre débat sur les minutes qui a eu lieu avant l'arrivée de notre sténotypiste et qui donc n'a pas été enregistré.

Il a été indiqué que les minutes étaient un document provisoire. Toutefois, de mémoire, je n'ai pas observé qu'il ait été amendé en quoi que ce soit. S'il circule préalablement à son adoption définitive, il est provisoire. Aussi, je ne vois pas l'intérêt pour les représentants de l'administration d'intervenir pour éviter sa diffusion.

M. DEZ (CFDT).- Dans ce cas-là, je ferai retirer tous les propos émanant de la CFDT.

M. le Président.- Les propos ont été tenus mais pas enregistrés.

Ensuite, je souhaitais faire un premier bilan de présence dans cette commission, après un an et demi de recul ; d'abord, en tant qu'observateur pendant quelques mois, ensuite, en tant que Président depuis presque une année.

D'une part, je pense que vous attendez de moi le rôle classique d'animateur : prendre la main sur la police des débats, distribuer la parole, fixer l'ordre du jour et le calendrier de l'année. Ceci est fait. Par moments, vous pouvez souhaiter que tel ou tel tour de table soit organisé. J'essaie donc, dans la mesure du possible, d'avoir une écoute active, de prendre garde à moi-même, d'accepter les autres tels qu'ils sont.

D'autre part, sur le rôle de Président de commission, je n'irai ni sur le terrain de l'expertise ni sur celui qui devient acteur de la commission. Ce n'est pas mon rôle. Nous avons parlé hier de la capacité d'expertise : c'est d'abord et avant tout votre rôle.

Par ailleurs, les résultats de l'année 2011 sont proches ou voisins de 0. Regardons ce qui a été négocié.

Le texte sur les conjoints pacsés a été laminé.

Nous avons un projet sur la sécurité où des questions de sécurité ont été évoquées. Nous avons un large partenariat pour déboucher sur un texte. Ce partenariat se trouve réduit et le texte commence à être lui-même réduit à portion congrue.

Que s'est-il passé lorsque nous avons abordé la question de la pénibilité ? Finalement, on a évoqué des questions d'absence de crédit pour l'année, ce qui a été un argument pour ne pas engager de négociations sur ce sujet. Or, le Directeur général du travail a rappelé le 23 juin 2011 que l'absence de crédit public, surtout dans la période actuelle, ne doit pas être un argument pour ne pas négocier.

J'ai entendu les organisations professionnelles dire : « *on a beaucoup négocié, on est arrivé à un palier, on a du mal à trouver de nouveaux thèmes de négociation, la conjoncture est difficile, beaucoup de négociations ne sont pas du niveau de la branche mais relèvent de celui de l'entreprise.* »

J'ai parfois un peu de mal à savoir quelle est la stratégie des organisations syndicales. Si vous souhaitez créer un rapport de force pour faire avancer un certain nombre de négociations, ce n'est pas véritablement le lieu. Je vous pose la question.

Le quatrième trimestre de l'année prévoit encore deux dates de négociations, les 24 et 25 novembre, et éventuellement une date supplémentaire à la mi-décembre s'il n'y a pas d'aboutissement sur les salaires. C'est en quelque sorte une *deadline*.

Comme vous l'a dit mon prédécesseur, les présidents de commissions mixtes paritaires sont des bénévoles. Dès lundi, aucune question ne sera posée par mes collègues ou par le Directeur sur ce que j'ai fait jeudi et vendredi.

Je coupe totalement avec ce que je fais ici. Je n'ai pas véritablement envie de venir dans une commission qui n'avance pas. À la fin du quatrième trimestre, si cela n'avance pas, je demanderai à ne plus être le président de cette commission.

Voilà ce que je souhaitais vous dire avant de commencer la réunion de ce matin.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- J'ai demandé la parole, Monsieur le Président, parce que je suis surpris de la teneur de vos propos. Je souhaiterais apporter quelques précisions.

En ce qui concerne Casinos de France, nous estimons que ce n'est pas parce qu'on n'a pas d'accident qu'il faut pour autant débrancher les airbags. Même si les minutes ne font

pas l'objet de remarques, si elles sont publiées sur Internet, nous demanderons officiellement à ce qu'il n'y ait plus de minutes lors des prochaines paritaires.

Sur la pénibilité, c'est très gentil de nous sermonner sur le sujet. Dans les entreprises, on est tout à fait conscient de l'importance du sujet. Les entreprises adhérentes à nos différents syndicats négocient le sujet. Je ne pense pas que le législateur, contrairement à ce que vous laissez entendre, ait obligé les branches à trouver un accord sur la pénibilité. Nous le négocierons si nous estimons que c'est un sujet à négocier en branche. Si nous ne le l'estimons pas, nous le négocierons dans les entreprises.

M. le Président.- Dans un débat préalable hier, nous avons eu l'occasion de distinguer ce qui relevait des négociations obligatoires et ce qui relevait de négociations non obligatoires. Il est vrai que ce n'est pas obligatoire en soi. Simplement, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord de branche seront pénalisées lorsqu'un contrôle de l'Inspection du travail aura lieu. Aussi, après une mise en demeure de six mois de l'Inspecteur du travail, il y aura une pénalité financière.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je connais les textes, Monsieur le Président. Nos entreprises sont responsables si la branche n'aboutit pas en négociation. Elles prendront donc leurs responsabilités.

Je veux bien être sermonné. Vous êtes bienveillant, moi aussi. Sachez que, lorsque je viens ici, ce n'est pas Casinos de France qui me paie. Vous pouvez estimer perdre votre temps. Ceci dit, l'exprimer de cette façon me choque profondément. Si vous n'êtes pas heureux dans cette branche, vous pouvez demander votre mutation dans une autre.

En tout cas, en tant que porte-parole de Casinos de France, je prends cela comme une agression et j'estime qu'elle est tout à fait déplacée.

M. le Président.- Il est étonnant que lorsque je m'adresse à l'ensemble des participants, ce soit toujours vous qui réagissiez. Je ne ferai pas d'autre commentaire.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est la définition même d'un porte-parole : il ouvre sa gueule.

M. DEZ (CFDT).- Nous avons aussi entendu ce sermon.

Sur les minutes, je reste sur ma position : ce document de travail ne doit pas être publié sur un site Internet. Dans la mesure où il n'y a pas de décision, je prendrai contact avec M. Combrexelle ou M. Morin pour en parler franchement, puisque je tiens à ce qu'il soit acté que les minutes ne soient plus diffusées sur Internet, mais restent un document de travail interne à la commission paritaire mixte.

Concernant la pénibilité au sein de la branche ou des entreprises, la première responsabilité n'est ni des branches ni des partenaires sociaux, que ce soit organisations patronales ou syndicales.

La première responsabilité est celle du gouvernement. Ce dernier doit faire des propositions de lois contraignant les entreprises à négocier des thèmes importants du domaine de la santé au travail, comme la pénibilité.

Pour l'accord senior, cela a été la même chose. Dans le texte, il y a le retranchement possible, que ce soient des branches ou des entreprises, sur un plan d'action. Il n'y a donc aucune obligation d'aboutir et de négocier.

À chaque entreprise de prendre ses responsabilités. Dans certaines entreprises, les négociations fonctionnent beaucoup mieux, comparé à ce que cela aurait pu donner au sein de la branche. Dès que ces propositions d'accord sont actées de cette façon avec le retranchement possible derrière un plan d'action, cela ferme une partie des possibilités de négociation en branche.

M. le Président.- Je comprends pourquoi vous ne souhaitiez pas que vos propos figurent dans les minutes.

M. DEZ (CFDT).- Mes propos peuvent y figurer.

Les discussions sur la pénibilité ont commencé à la fois avec les équipes, mais aussi avec certains des représentants d'entreprises autour de la table. Les discussions étaient de qualité, contrairement à ce que vous avez pu dire.

M. le Président.- Cela me fait sourire parce que je n'ai pas parlé de la qualité mais de l'absence de négociation.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Concernant notre organisation, depuis hier, nous n'avons pas voulu trop prendre part au débat sur les minutes. Cependant, il est évident qu'elles doivent rester un document de travail.

Je peux entendre qu'il ne faut pas qu'elles soient diffusées avant l'adoption. C'est logique, bien évidemment. Cela dit, je ne peux pas laisser dire M. Decoutere, au nom de Casinos de France, qu'il ne veut plus de minutes. Il est hors de question qu'on enlève les minutes de cette paritaire. C'est un document de travail, comme l'a dit la CFDT, et on le gardera comme tel.

Nous nous opposons formellement à ce qu'elles soient supprimées de notre commission mixte paritaire. Il va falloir trouver une solution.

J'entends ce que dit la CFDT ; quelqu'un a peut-être été maladroit, mais peu importe. Ces minutes resteront un document de travail au sein de notre commission mixte paritaire. C'est le but ultime que notre organisation soutiendra et défendra.

Comme nous avons pu le voir hier, les minutes ont servi de nombreuses fois à rappeler aux différentes parties, souvent patronales il faut l'avouer, les divers propos tenus. C'est un document très précieux.

M. DURAT (CFE-CGC).- Nous maintenons nos propos d'hier matin, en concordance avec ceux de la CFDT : nous ne sommes pas tout à fait d'accord pour que le document soit diffusé sur Internet lorsqu'il n'est pas approuvé.

Nous nous opposons évidemment à ce qu'il n'y ait plus de minutes dans cette commission paritaire.

M. TIRAT (FO).- Monsieur le Président, je suis assez interloqué par le temps que nous pouvons passer, ne serait-ce qu'à discuter de problématiques de minutes qui, me semble-t-il, ne vont pas révolutionner le sort des salariés dans les entreprises.

Aujourd'hui, un constat est simple en termes de sincérité et de loyauté des négociations. Indifféremment des arguments qui peuvent être avancés par les organisations syndicales, on claque la porte au nez en argumentant ou pas. Par exemple, sur les minima, la partie patronale prenait grand soin de faire intervenir l'Amiral sur les précédentes négociations pour nous dresser un bilan absolument catastrophique de l'activité des Casinos. Aujourd'hui, on ne prend plus cette délicatesse pour préparer le terrain.

Au titre de notre organisation syndicale, nous avons effectivement envie que les négociations avancent. Cela dit, pour négocier, encore faut-il que la partie patronale le désire. Or, nous n'avons pas ce sentiment.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Je ne suis pas tout à fait d'accord avec vos propos.

Vous avez tiré un constat sur l'année 2011 sous votre présidence. Mais la branche est arrivée à de très beaux accords, et je pense à la mutuelle de branche. Aujourd'hui, l'ouverture des débats part sur un procès de cette commission qui ne me plaît pas trop.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je n'ai pas grand-chose à ajouter. Je n'aime pas réagir à chaud sur des choses parfois exprimées sous le coup d'un sentiment, non pas de colère, mais...

Si je m'exprime sur ce sujet, je le ferai dans un mois. Pour l'instant, je préfère réfléchir à la manière dont je pourrais formuler mes réponses s'il devait y en avoir.

M. le Président.- Nous passons à la présentation du projet d'intégration des avenants de la convention collective au sein du texte global, chapitre par chapitre.

PRESENTATION DU PROJET D'INTEGRATION DES AVENANTS DE LA CCN AU SEIN DU TEXTE GLOBAL, CHAPITRE PAR CHAPITRE. CGT

Mme RICHARD.- Je suis désolée, mais je n'ai que dix documents parce que j'ai terminé un peu tard hier soir. Néanmoins, nous pourrions nous mettre d'accord sur le plan

pour que je puisse continuer. Je vous enverrai le document la semaine prochaine, par voie électronique.

L'idée générale n'est absolument pas de chambouler la convention collective. J'ai gardé le même ordre. Parfois, j'ai retiré des articles. J'ai gardé la même numérotation, les mêmes intitulés, en ne changeant rien. J'ai simplement regroupé les thèmes et intégré tous les avenants.

M. le Président.- Sur le plan de la méthodologie, vous souhaitez nous expliquer votre approche ?

Mme RICHARD.- Sur le plan de la méthodologie, je suis partie de l'ordre de la convention collective telle quelle existe aujourd'hui. J'ai ensuite rajouté des titres qui correspondent dans le tableau qui représente le plan.

Jusqu'à présent, on avait un titre I « *Conditions générales* » et un titre II « *Négociation, conciliation, interprétation* ». Je vous propose de les regrouper dans un titre intitulé « *Règles générales d'application de la convention collective* ». On y retrouve le préambule et les articles 1 à 10 bis. J'ai intégré à chaque fois les avenants, quand il y en avait, pas encore intégrés au texte. J'ai rajouté tout ce qui a été fait. Si des morceaux de phrases ont parfois été exclus de l'extension, je le signifie en rouge. Tous les avenants qui sont venus modifier le texte initial sont en bleu.

Ensuite, les articles du Code du travail « *Ancienne codification* », j'ai rajouté entre parenthèses dans une autre couleur (en rose) « *l'article L. est devenu l'article L.* » et j'ai cité. Rien n'a donc été enlevé. Pour éviter les changements de sens, j'ai signifié les changements. J'ai essayé de retrouver une cohérence sans pour autant toucher au texte initial. Je ne sais pas du tout si c'est pertinent, vous me le direz.

Première partie : « *Règles générales d'application de la convention collective* ». J'ai ressorti l'article 7 pour le mettre dans la deuxième partie que j'ai intitulée « *Égalité professionnelle et amélioration des conditions d'emploi* ». Pourquoi ? Pour intégrer le thème de l'égalité hommes/femmes et l'avenant du 30 novembre 2010.

Deuxième rubrique : « *Emploi des personnes handicapées* ». On a un texte de la convention collective initiale – article 29 – et l'accord sur le travail handicap.

Troisième rubrique : « *L'emploi des seniors* ».

Quatrième rubrique : « *Médaille du travail* ». Je ne sais pas si cela vous semble cohérent, mais c'est la seule façon que j'ai trouvée pour réunir des textes qui peuvent être à priori semblables.

« *Égalité professionnelle et amélioration des conditions d'emploi* » m'a semblé permettre de réunir ces quatre thèmes.

Troisième rubrique : « *Liberté d'expression, représentation du personnel et droits syndicaux* ». Je reprends l'ordre de la convention collective avec les modifications éventuelles

quand il y en a eu. On retrouve les articles 11 à 22 de la convention collective. Ensuite, j'ai rajouté les deux accords relatifs à l'organisation des représentants à la négociation de la convention collective ainsi que l'accord sur les élections prud'homales.

Quatrième rubrique : « *Apprentissage, formation et évolution professionnelle* ». On pourra discuter sur le choix des intitulés, mais le but est uniquement de regrouper des thèmes pour ne pas avoir ce que l'on avait jusqu'à présent, c'est-à-dire la convention collective initiale et les avenants rajoutés les uns à la suite des autres. En effet, cela complique la recherche d'un texte dont on a besoin. On reprend les trois articles de la convention collective (apprentissage, formation, stagiaires). Ensuite, j'ai intégré le texte sur la formation professionnelle, celui sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la GPEC et la CPNE.

Cinquième rubrique : on avait quelque chose de très long dans la convention collective telle qu'elle est présentée dans la version du JO avec un gros bloc « *Titre 5 - Contrats de travail* ». Je propose de distinguer ce gros bloc : d'abord, ce qui concerne la conclusion du contrat, l'essai et la rupture. Vous avez la période d'essai, la modification du contrat, les règles de rupture du CDI, le CDD, le travail intérimaire à temps partiel, l'article sur la promotion et l'article sur la mobilité géographique. J'ai fait une autre rubrique: « *Durée du travail, congés et absence* ». Ce sont les articles de la convention collective. J'ai rajouté le décret du 1er septembre 2003 relatif à la durée du travail dans les Casinos. Si c'est un document de travail, on peut ajouter d'autres textes s'ils vous semblent utiles ou pas, à vous de me le dire ; je me suis contentée du décret.

Septième rubrique : « *Rémunérations et classifications* ». Les rémunérations, tout d'abord : je pars toujours des textes de la convention collective et ensuite les avenants. On retrouve toutes les grilles : deux accords de 2005, 2007, 2008 et 2010. « *Personnel des jeux traditionnels* », « *rémunération mensuelle* », « *rémunérations annuelles* » et les « autres personnels ». On retrouve toutes les grilles et les classifications.

Enfin la dernière rubrique : « *Santé, sécurité, prévoyance* » avec régime de prévoyance et de frais de santé, la commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels.

M. le Président.- Merci, Madame Richard.

Qui demande la parole ?

M. DESCORMIERS (CFDT).- Je tiens à saluer le travail de Mme Richard, qui est un travail long, fastidieux et ingrat.

Pour mon organisation, l'objectif était d'avoir une convention collective simple, ce qui est le cas pour ma part. Il est intéressant de pouvoir, en un seul coup d'œil, se retrouver dans ces articles. Je trouve intéressant d'avoir ajouté les modifications en face des articles.

Toutefois, un petit bémol sur le point 2 : « *Égalité professionnelle et amélioration des conditions d'emploi* ». Je ne sais pas si c'est tout à fait l'item qu'il faut choisir. Je ne sais

pas non plus s'il est bon de le mettre en point 2. Il y a article 7, puis 29 ; je ne sais pas s'il ne faut pas le mettre en dernière partie, en 9. C'est à réfléchir.

Mme RICHARD.- C'est en deuxième place parce que l'article 7 arrive vite. L'article 29 pourrait déterminer la place. Cela pourrait être tout autre chose.

M. DESCORMIERS (CFDT).- Je ne sais pas si, en termes de méthodologie, il est bien placé. À réfléchir.

M. le Président.- D'autres réactions ou questions ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Le travail est très bien.

L'idée d'insérer les accords dans le texte permet une lisibilité améliorée de la convention collective. Sous réserve de le lire à tête reposée pour vérifier si tout est exact, mais a priori, il n'y a pas de raison pour qu'il y ait des erreurs. Cela est néanmoins très technique, il peut y avoir une ou deux erreurs qui s'y glissent et j'invite donc tout le monde à le relire.

Toutefois, on ne peut pas féliciter la CFDT, ce serait gênant. Cela a le mérite d'être lisible. Cela va rendre service à la fois aux salariés, aux DRH et aux chefs d'entreprise.

Mme RICHARD.- Quelquefois, cela peut être l'occasion de voir s'il n'y a pas d'erreur. Il y a notamment un avenant qui apparaît une fois étendu, mais pas la fois d'après. On peut aller chercher les textes sur Legifrance ou sur le site des éditions législatives, chacun a sa façon de chercher, mais le niveau d'information n'est pas consolidé partout.

Dans les avenants, on a des annexes. Je les ai intégrées dans le corps du texte, parce que ce n'est pas toujours évident de se reporter en fin de document. Cela paraît être de la bricole, mais je préfère le préciser.

M. le Président.- La bricole qui a son importance.

Casinos Indépendants de France ?

M. LOVATO (ACIF).- Globalement, cela correspond bien à ce qu'on espérait tous, sous réserve de travailler dessus et de le relire. En tout cas, dans la méthodologie, c'est exactement ce que l'on avait discuté et cela amènera à avoir, à terme, un outil de lecture pour tous qui sera franchement plus agréable et plus accessible que ce que l'on a aujourd'hui.

Je me permets juste une petite remarque : il est dommage qu'il manque un signataire dans la liste. Malgré le fait que vous pensiez, Monsieur le Président, que cela ne bosse pas ou que cela n'avance pas, ce n'est pas partout que l'on a autant de signataires sur l'ensemble des textes. J'invite donc la CGT à rejoindre, un jour, la liste des signataires.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Casinos de France salue le travail réalisé. Effectivement, Mme Richard a dû passer quelques heures à se torturer l'esprit et à rassembler un certain nombre d'informations sur la convention collective.

C'est bien la façon dont on voyait la chose. Aujourd'hui, j'ai une seule inquiétude : la relecture des textes va être fastidieuse. Il va falloir que l'on trouve une méthode pour faciliter ce travail. Il doit se faire avec les personnes autour de la table et peut-être des personnes qui ont une connaissance juridique plus étendue dans nos syndicats. Si, à terme, pour que le travail soit complet, vous souhaitiez que l'on crée un groupe, cela me paraîtrait bien pour que tout le monde soit en phase.

M. DEZ (CFDT).- Cela va être répétitif : c'est un travail qui a dû être de longue haleine pour tout compiler. Quand on doit rechercher un petit détail dans les avenants de la convention, on y passe du temps.

La forme nous convient bien, le système de lecture aussi. S'il y a besoin de main-d'œuvre, nous avons quelqu'un qui se fera un plaisir de faire de la relecture, cela lui fera un bon exercice.

M. DURAT (CFE-CGC).- Nous approuvons l'idée et le travail fait. C'est une très bonne idée. C'est approuvé à l'unanimité par la CGC.

M. FONTAINE (FO).- Le travail est de qualité. Nous félicitons Mme Richard pour le travail. Pas d'observation.

M. le Président.- Je rappelle, et je parle sous votre contrôle, que ce texte n'a pas vocation à faire l'objet d'une nouvelle publication puisque, comme Mme Richard l'a déjà indiqué précédemment, au regard de la loi du 4 mai 2004, si on republie le texte dans son intégralité, on pourra, dans le cadre des négociations d'entreprise, revenir sur les dispositions de la branche. Les textes antérieurs à la publication de la loi du 4 mai 2004 ne le permettent pas juridiquement.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Notre formidable juriste fédéral va-t-elle continuer ce travail ? Cela semble unanime.

Mme RICHARD.- C'est quasiment fini.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Elle va donc finir dans ce sens-là, et à la prochaine paritaire, on enverra le document complet avant et on décidera l'idée d'une commission ?

M. LOVATO (ACIF).- En cas de propositions, on pratique des échanges directs.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Évidemment.

Notre organisation rejoint la proposition de Casinos de France, pour une fois, et souhaite créer une commission de relecture. En effet, s'il est possible d'en créer, cela nous convient totalement.

Mme KARPELES (ACIF) (?).- Devant l'ampleur de la relecture, c'est nécessaire. On va mobiliser plusieurs paritaires uniquement là-dessus, ce serait dommage...

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce sera un travail objectif.

M. le Président.- Ce sera un point qui figurera à l'ordre du jour de la réunion des 24 et 25 novembre.

Nous passons au point suivant.

Il y avait une restitution de la réunion du 6 juillet, la validation des avenants et la question des frais de déplacement des membres de la commission. On a reçu un texte pour la réunion d'aujourd'hui qui reprend, pour partie, ces éléments.

Qui fait la restitution ? Qui commence sur la restitution de la réunion du 6 juillet ?

COMMISSION PARITAIRE DE SURVEILLANCE DU FONDS D'ACTION SOCIALE DU 6 JUILLET 2011. RESTITUTION ET POINTS SUR LA VALIDATION DES AVENANTS, AINSI QUE LA QUESTION DE FRAIS DE DEPLACEMENT DES MEMBRES DE LA CPS

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous avons eu une réunion le 6 juillet. En juillet, nous avons décidé d'en faire une autre en septembre, date à laquelle la commission paritaire ne pouvait pas être au courant parce qu'on n'a pas eu de paritaire entre les deux.

M. le Président.- Qui nous fait la restitution ?

Mme ECHE (Casinos de France).- Au cours de la commission du 15 septembre, tous les procès-verbaux des trois commissions précédentes ont été approuvés et signés. Nous sommes ensuite revenus sur le point du règlement intérieur qui nécessitait d'être aménagé pour être précisé sur le point de la prise en charge des frais de déplacement des membres de la commission.

Nous vous soumettrons donc aujourd'hui le règlement intérieur modifié qui tient compte de la prise en charge par le gestionnaire (IPGM) dans la limite d'un plafond maximum de 5 000 euros par an imputé sur les frais de fonctionnement du gestionnaire pour 50 %, mais pas sur les frais de fonctionnement du régime.

Deux groupes ont présenté des comparatifs de leur régime actuel en vigueur. Casinos de France a également indiqué qu'elle avait plusieurs adhérents qui avaient des problèmes pour la migration.

Nous souhaiterions vous soumettre également la possibilité de faire un avenant concernant très spécifiquement des Casinos des DOM qui ont un problème pour rejoindre la migration de deux points de vue. D'une part, ils estiment avoir des régimes aujourd'hui plus favorables. D'autre part, ils ont des problèmes de correspondants. Il n'y a pas de présence de l'institution d'IPGM sur place. Les décalages horaires font qu'ils ne peuvent pas correspondre facilement avec la métropole. Nous vous proposerons donc un avenant pour vous demander la possibilité d'une adhésion volontaire de ces casinos.

Ensuite, nous avons enfin pris une proposition de fonctionnement du fonds d'action sociale. On nous a proposé différents types d'action qui pourraient être choisis pour commencer le démarrage du fonctionnement de ce fonds d'action. Il semblerait que, dans un premier temps, la CPS ait déjà choisi deux axes d'action. On a des allocations de fonds qui ne sont pas très élevées, estimées à 55 000 euros.

Pour ne pas susciter trop d'attentes, mais également pour voir si cela fonctionne, deux orientations ont été prises : l'aide à la garde des enfants et l'aide au départ en vacances des enfants. Une fois que le fonds d'action sera lancé et fonctionnera, on reviendra vers les salariés avec un questionnaire qui sera envoyé pour leur demander également s'ils souhaitent d'autres types d'actions et si cela fonctionne bien comme cela.

Au cours de la prochaine CPS, dont la date n'est pas encore fixée, un projet de règlement sera fourni par IPGM pour nous proposer un barème d'aide réalisé à partir de la démographie communiquée par le gestionnaire. Le fonctionnement du fonds d'action sera également défini.

Le vice-président a-t-il des éléments à ajouter ?

M. SARAGAGLIA (CGT).- C'est assez fidèle à ce que a été dit et entendu lors de cette CPS.

Je souhaite juste informer la CPM que le montant du fonds social va augmenter puisque les entreprises vont de plus en plus adhérer. L'estimation destinée au fonds d'action sociale serait de l'ordre de 90 000 euros par an. Je rappelle que c'est un pourcentage des cotisations qui alimentent les caisses du fonds d'action sociale. Le fonds d'action sociale a donc dégagé en CPS les deux pistes que vous venez de signaler.

Pour notre organisation, nous sommes assez confiants et contents des deux pistes dégagées. J'espère que le fonds d'action sociale fonctionnera et que nous pourrions en dégager encore un peu plus et arriver au niveau d'une autre branche très connue qui a un très bon fonds d'action sociale et qui fait de très belles choses.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Je réagis avec un peu de retard au sujet des DOM-TOM. Nous avons pris acte dans cette réunion du souhait de la CGT locale...

M. SARAGAGLIA (CGT).- Ce n'est pas la CGT locale, mais l'UGTG et la CGTG.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Nous avons donc pris acte du souhait du syndicat local, qui n'a aucun lien avec la CGT, de ne pas appliquer l'accord sur les mutuelles. Il faut bien séparer les choses.

Sur un plan technique, on peut effectivement entendre que, pour eux, c'est moins pratique. Sur le mode d'organisation, on a réfléchi et on est tout à fait favorable à un avenant qui pourrait exclure les DOM-TOM. En revanche, il faut bien que ce soit noté aux minutes.

Il est curieux qu'aujourd'hui un syndicat local puisse tout d'un coup imposer sa loi et dire : « *Je prends les bouts de la convention qui m'intéressent et je ne prends pas ceux qui ne m'intéressent pas.* » Il est de notre devoir ici de le souligner, de dire que personne ne peut être d'accord avec ce genre d'attitude. Si on accepte un avenant de la convention pour ce qui concerne ce cas particulier, on l'accepte uniquement au titre de dispositions purement techniques. Mais en aucun cas on ne peut accepter la position d'un syndicat local de prendre ce qu'il veut et de ne pas prendre ce qu'il ne veut pas.

M. le Président.- Merci.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Effectivement, il faut bien insister sur le côté pratico-pratique des DOM, parce que ce sont eux qui sont concernés, notamment la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion. Les décalages horaires font qu'ils ne peuvent pas se mettre en correspondance avec l'IPGM. L'idée étant bien de le faire. C'est pour cela qu'on propose qu'il y ait une adhésion possible parce que la Réunion, par exemple, est moins soumise au décalage horaire que la Guadeloupe.

Sur les propos de Casinos Modernes : il n'est pas question aujourd'hui que l'on puisse faire une convention collective à la carte quand on n'est pas en métropole.

M. DEZ (CFDT).- D'accord avec les propos de M. Castaldo sur le côté technique.

Le Casino qui se trouve sur l'île de la Réunion est en cours d'adhésion. Cela pose problème de faire un avenant dérogatoire, tout au moins en ce qui nous concerne, en sachant qu'une partie accepte... En plus cela ne pose pas trop de problème pour les établissements dépendant de la mutuelle d'HCR de venir adhérer à des acteurs qui sont quasiment les mêmes qu'en métropole.

M. DURAT (CFE-CGC).- On n'a pas de position sur cet avenant. Cela reste sur le volontariat.

M. FRANCOIS (FO).- Si on peut éviter l'avenant, cela ne serait pas plus mal.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Je suis tout à fait d'accord.

J'aimerais apporter une précision sur le fonds d'action sociale. Tout le monde sait qu'il est alimenté par un prélèvement de 1 % sur les cotisations du régime de prévoyance. Le montant de 55 000 euros a été évoqué, c'est à peu près actuellement le montant du fonds d'action sociale.

Comme on l'a dit, on a eu plus de propositions d'axes d'intervention. On a choisi les plus réalistes en fonction des moyens que nous avons. Il y avait cinq grands pôles : l'aide à scolarité, l'aide à la garde des enfants, l'aide au départ en vacances des enfants, l'aide à l'hébergement des parents en cas d'hospitalisation d'un enfant et l'aide à l'installation. Nous avons privilégié ce qu'il nous semblait le plus réaliste et en fonction de notre activité, notamment la garde des enfants pour les travailleurs de nuit.

M. le Président.- Merci.

A-t-on fait le tour des réactions ?

M. SARAGAGLIA (CGT).- Sur le principe, inclure le volontariat d'adhésion à la convention collective pour les DOM pose un petit problème, mais sur les côtés pratico-pratiques, on peut l'entendre aussi.

Notre organisation, qui a quelques liens avec quelques organisations syndicales là-bas, a été sollicitée à ce sujet à de multiples reprises. Elles ont soulevé les problèmes pratico-pratiques. Maintenant, pour une fois, et vraiment pour une fois, nous rejoignons Casinos Modernes lorsqu'ils disent qu'il faut souligner le côté technique. S'il y a un avenant – on va déjà voir la rédaction –, ce sera vraiment en raison de problèmes techniques, de problèmes de contact de l'IPGM ou de GPS. Il faut vraiment le souligner.

Sur le fond politique, on ne peut pas être d'accord d'exempter des Casinos à l'adhésion. On a choisi une migration obligatoire pour tout le monde dans toute la branche. Pourquoi les DOM en seraient-ils exemptés ?

Sur le fond pratique, on peut l'entendre et se poser la question.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Il faut axer les choses sur les points techniques. Dans l'optique d'un avenant possible, rien ne pourra techniquement les empêcher de participer au fonds de solidarité. Il y a quand même des sujets techniques pour lesquels ils pourront tout à fait se conformer aux souhaits de la branche. Le fonds de solidarité est important. Il y a peut-être moyen de le leur imposer.

M. DEZ (CFDT).- S'ils n'adhèrent pas, ils n'ont pas accès au fonds social.

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Non, mais ils l'alimentent.

M. le Président.- Y a-t-il d'autres réactions ?

M. SARAGAGLIA (CGT).- Quand allons-nous rédiger cet avenant ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous ferons une proposition de rédaction d'avenant lors de la prochaine réunion de CPN.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Il faut l'envoyer un peu avant.

M. le Président.- Dans la mesure du possible.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui.

M. FRANCOIS (FO).- Déterminons-nous la date de la prochaine CPS maintenant ?

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- On échangera par mail. Ce n'est pas ici qu'il faut le faire, d'autant plus que le président de la CPS n'étant pas présent.

M. le Président.- Quand pourriez-vous déterminer cela assez rapidement ?

M. FRANCOIS (FO).- En aparté, éventuellement à la pause.

M. le Président.- Je pense que nous avons fait le tour de cette question.

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- Tout le monde est-il d'accord sur la rédaction du règlement intérieur ?

M. SARAGAGLIA (CGT).- Sur la proposition du règlement intérieur.

M. le Président.- Je pensais que, lors du tour de table, chacun s'exprimerait aussi sur ce point.

Nous pouvons commencer par M. Descormiers.

(Tout le monde est d'accord sur la proposition du règlement intérieur)

M. le Président.- Nous pouvons faire une petite interruption, cela permettra de régler les problèmes de CPS.

(La séance est suspendue.)

CLASSIFICATIONS : AVENANT DU 21 NOVEMBRE 2007. TOUR DE TABLE SUR LA NECESSITE DE REVISER DES 2011 LE SYSTEME DE CLASSEMENT DES EMPLOIS

M. le Président.- Je rappelle que, dans le cadre de la périodicité de la négociation à propos des classifications, les parties doivent procéder au moins une fois tous les cinq ans à l'examen de la nécessité de réviser ou non leur système de classement des emplois, la référence étant l'année civile. Nous n'avons pas encore atteint cette échéance. Je vais donc vous consulter, comme on l'a prévu à l'ordre du jour de cette réunion.

La parole est à la CFTC.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Nous pensons qu'il serait bon que nous révisions le système de classement des emplois.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Nous allons suivre nos camarades de la CFTC. Il serait bon que nous procédions à une étude des classifications et de l'évolution des différentes classifications.

M. LOVATO (ACIF).- Sur les points particuliers pas de souci. Par contre, pas d'urgence absolue à se lancer dans cette révision.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Pourquoi pas regarder un certain nombre de points. Nous aimerions pouvoir lister les points qui nécessiteraient aujourd'hui peut-être une révision.

En ce qui nous concerne, nous n'avons pas de demande particulière en sachant qu'on fait déjà un travail aujourd'hui en CPNE sur le MCD. Il va forcément aboutir, à terme, à une refonte de la grille et certainement des missions du MCD, donc peut-être de la classification. Néanmoins, à ce jour, nous n'avons pas de demande particulière de refonte de la classification. Cependant, nous sommes prêts à regarder et écouter les demandes des partenaires sociaux.

Mme MEKERRI (CFDT).- Il est urgent de revoir les classifications, surtout au niveau de l'hôtellerie.

M. JAVELLO (CGC).- Pour la CGC, il en est de même. Le poste de membre de comité de direction devra être revu. Par ailleurs, un ou deux autres postes devront également être revus compte tenu de l'évolution de la réglementation des jeux.

M. le Président.- Au regard de l'évolution de la réglementation des jeux.

M. JAVELLO (CGC).- Oui, un indicateur qui pourrait peut être faire bouger le curseur sur certains postes.

M. FRANCOIS (FO).- Pour FO, il serait bien de revoir la classification. Compte tenu du temps que cela prend, il serait bien que l'on prenne les devants.

M. le Président.- « Du temps que cela prend » ; pouvez-vous préciser ce que vous entendez par là ?

M. FRANCOIS (FO).- En général, cela prend du temps. Il est bien de le prévoir à l'avance. Si c'est écourté, s'il n'y a pas plus de modifications à faire, tant mieux. Si cela prend du temps, nous serons dans les temps parce que l'échéance arrive au mois de novembre 2012, il est donc bien de le prévoir.

M. le Président.- L'un d'entre vous pourrait-il rappeler comment vous procédez en termes de calendrier ou de méthodologie ?

M. FRANCOIS (FO).- De mémoire, je crois que c'est travaillé en CPNE, puis un retour est fait à la CPM pour une éventuelle validation. Nous avons fonctionné ainsi la dernière fois. À voir avec les autres organisations si cela convient toujours ou s'il faut trouver un autre mode de fonctionnement.

M. le Président.- Vous avez cité un certain nombre de postes ou de pistes. Il y a donc une appréciation, en partie nuancée, entre le souhait d'attaquer cette question dans sa globalité dès maintenant ou en partie, comme l'indiquait par exemple M. Lovato, là où il y aurait des nécessités.

Y a-t-il d'autres prises de parole plus précisément sur ces nécessités, en dehors de celles déjà citées, mais très succinctement ?

M. DESCORMIERS (CFTC).- La question était simple : on faisait un tour de table sur la nécessité de réviser dès 2011 le système de classement des emplois. Le tour de table a été favorable. C'est donc à la CPNE de commencer les travaux sur ce thème.

M. le Président.- C'est ce que vous proposez.

M. DESCORMIERS (CFTC).- C'est ce qui me paraît le plus logique.

M. le Président.- Quelle est la prochaine date de réunion de la CPNE ?

Mme INGHILTERRA (CFTC).- Début novembre.

M. le Président.- Peut-on envisager de mettre à nouveau ce point à l'ordre du jour de la commission paritaire de fin novembre avec un premier retour ?

M. FRANCOIS (FO).- Je ne sais pas si cela suffira. La prochaine CPNE est prévue le 10 novembre. Des travaux sont actuellement en cours.

M. DESCORMIERS (CFTC).- L'ordre du jour est lourd.

M. FRANCOIS (FO).- Nous pouvons en discuter dans un premier temps. Il y aura un retour à la CPNE, mais je ne sais pas si on aura commencé ou avancé.

M. le Président.- Premier retour partiel, en quelque sorte, si vous en êtes d'accord, à la commission paritaire mixte. Puis, en fonction du calendrier de la commission au cours de l'année 2012, des débats plus élaborés entre vous sur le sujet.

M. JAVELLO (CGC).- Oui, que cela passe par la CPNE et que les travaux soient transmis en CPM.

M. le Président.- La CFDT : les calendriers évoqués, le premier retour et les retours plus élaborés au cours de l'année 2012 avant l'échéance de novembre de l'année prochaine, cela vous paraît bien ?

M. DEZ (CFDT).- Nous l'évoquerons en CPNE de la semaine de novembre. Nous évoquerons le planning des rendez-vous que l'on se donnera et des thèmes que l'on abordera.

M. le Président.- La CPNE permettra à la fois d'aborder le sujet, puisqu'il y a un consensus large pour l'aborder dès maintenant, pour anticiper, en tout ou en partie sur les classifications, l'élaboration d'un calendrier et des informations de la commission paritaire mixte au fur et à mesure de son calendrier.

Casinos de France, vous avez échangé avec M. Dez. Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Non, je pense que l'idée est de regarder l'ensemble du sujet en CPNE, de faire un rétro-planning et d'en informer la prochaine CPM.

M. LOVATO (ACIF).- D'accord avec Casinos de France.

M. le Président.- M. Castaldo n'est pas revenu... en espérant qu'il s'associe à cela lorsqu'il sera présent.

M. SARAGAGLIA (CGT).- Oui, nous sommes tout à fait favorables.

M. le Président.- Monsieur Castaldo, nous avons abordé la question des classifications. Étant entendu que l'échéance normale des 5 ans prévoit un examen à partir de la fin de l'année 2012 – novembre 2012 –, un tour de table a été fait pour savoir s'il pouvait être utile d'anticiper l'examen des classifications. Ce tour de table fait l'objet d'un large consensus, avec des nuances – bien sûr – sur la nécessité de revoir, soit en totalité, soit un certain nombre de métiers. Parmi les métiers cités, notamment pour la CFDT, et je parle sous son contrôle : l'hôtellerie. Les MCD, notamment, ont été repris par Casinos de France et par la CGC.

Êtes-vous d'accord, étant entendu que cela passera d'abord en CPNE du 10 novembre pour affiner les choses, établir un calendrier rétro-planning et informer au fur et à mesure la commission paritaire mixte ? Quel est votre avis ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Oui, nous sommes d'accord.

M. le Président.- C'est parfait !

Je crois que nous avons fait le tour complet du sujet. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole pour aujourd'hui sur le sujet ?

Nous arrivons aux questions diverses. Quelles sont les questions diverses que vous souhaitez aborder, s'il y en a ?

Nous terminerons bien sûr par la fixation de l'ordre du jour de la prochaine réunion.

QUESTIONS DIVERSES

M. DESCORMIERS (CFDT).- *Quid* de la prochaine commission nationale pour la santé au travail. De mémoire, il me semble que la dernière a eu lieu en avril. Aujourd'hui, nous n'avons aucune piste sur la prochaine. Je pose la question aux personnes autour de la table, à toutes les organisations patronales ou salariées.

M. le Président.- Qui a des éléments d'information sur cette question de la commission nationale santé au travail ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je pense qu'il serait utile qu'on fasse une CPNST d'ici la fin de l'année, notamment sur le sujet de la mobilité que nous avons commencé à travailler. Concernant Casinos de France, le choix d'un cabinet pour nous aider à concrétiser quelque chose au niveau de la branche ne s'est pas fait pour des raisons de propositions et de contre-propositions.

Pour nous, il est trop tard pour que l'on puisse avancer car les entreprises ont une obligation à respecter pour le 31 décembre. À mon avis, il faudra que l'on retrace le sujet de la pénibilité en branche, mais sous un autre angle. Je pense qu'il est intéressant de faire une CPNST pour remettre ces sujets à l'ordre du jour.

M. le Président.- Merci.

D'autres questions diverses ?

Je vous propose de fixer le projet d'ordre du jour de la prochaine réunion.

- État d'avancement du groupe de travail sur le texte global de la convention collective nationale réorganisée par intégration des avenants et des annexes.
- Médaille du travail. Point sur l'extension de l'accord et sur les difficultés d'application fiscales et comptables (Normes IFRS 19).
- Avenant DOM présenté par Casinos de France au texte du régime de prévoyance complémentaire de frais de santé.
- Questions diverses.

Je propose que l'on mette dans l'ordre du jour la question des minima conventionnels en dernier point de la réunion, après avoir traité l'ensemble des autres points. À moins que vous ne préfériez commencer par les minima conventionnels ?

M. FRANCOIS (FO).- Au regard de l'importance du sujet, il serait bien que l'on commence par cela. Si nous sommes pris par l'ordre du jour et que l'abordons en fin de journée, nous risquons d'être restreints par le temps. Je ne sais pas ce que les autres en pensent.

M. le Président.- Ce serait juste une question d'ordre, sachant que je n'ai pas d'autres points particuliers à l'ordre du jour, mais vous allez me dire si vous souhaitez en rajouter d'autres.

La CGC, que pensez-vous de commencer par les minima conventionnels ?

M. DURAT (CFE-CGC).- Pour le moment, nous avons une petite divergence.

M. le Président.- Nous revenons donc vers vous après.

M. FONTAINE (FO).- Monsieur le Président, sur la sécurisation, M. Castalo avait dit qu'il reviendrait avec un texte modifié intégrant les remarques qu'on avait faites.

M. le Président.- Oui.

Nous allons mettre : « *Amélioration de la sécurité dans les casinos, projet de texte complété et représenté par Casinos Modernes* ».

La CGC, avez-vous terminé votre concertation sur l'ordre au sein-même de l'ordre du jour ?

M. DURAT (CFE-CGC).- Nous allons nous adapter à l'ordre du jour.

M. le Président.- Pour la CFDT, est-ce important de commencer par les minima ou de terminer avec ?

M. DEZ (CFDT).- Commencer par les minima.

Vous avez également oublié dans l'ordre du jour le point sur les classifications qui sera fait par retour de la CPNE du 10.

M. le Président.- « *Classifications – retour CPNE du 10 novembre 2011* ».

Pour Casinos de France, souhaitez-vous que nous abordions les minima conventionnels au début de la réunion ou à la fin ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous proposons qu'ils soient abordés en début d'après-midi de la première journée, ce qui nous permet de traiter un certain nombre de points le matin dans une ambiance tout à fait conviviale et sereine. Cela permet aussi au porte-parole de s'échauffer...

M. le Président.- C'est noté.

Pour Casinos Indépendants de France ?

M. LOVATO (ACIF).- La proposition nous convient.

M. le Président.- Monsieur Castaldo, cela vous convient-il ?

M. CASTALDO (Casinos Modernes).- Oui.

M. le Président.- La CGT ?

M. CLET (CGT).- Oui, parfait.

M. DESCORMIERS (CFDT).- Même remarque : ne pas aborder les minima en fin de journée.

M. le Président.- De toute façon, on n'aura pas terminé l'ensemble des points. Cela signifie que, quand on s'arrête en fin de matinée, on reprend en début d'après-midi. Parfois, cela peut être un peu dur, parce qu'il y a eu le restaurant...

FO ?

M. FRANCOIS (FO).- Matin ou début d'après-midi.

M. le Président.- Cela permet de baliser l'effet de surprise. Bonne ou mauvaise surprise : on l'a abordé dès maintenant.

CFDT, vous aviez dit que vous vous adapteriez, donc ce serait pas mal.

Mme MEKERRI (?).- Oui.

M. le Président.- Ensuite, il faut retenir le libellé concernant le minima conventionnel.

Je propose que l'on fasse quelque chose de relativement simple : « *Minima conventionnels, négociation 2011, phase 2* » de façon à faire ressortir que, lors de cette commission, il y a déjà eu une phase 1. On pourrait ajouter, si cela vous convient : « *Examen de la proposition des cinq organisations syndicales et contre propositions* » ou « *Examen de la proposition des cinq organisations syndicales* ». Phase 2 ?

M. FRANCOIS (FO).- Sachant qu'à la prochaine réunion, il faudra que nous avançons et qu'il y ait une évolution de la part patronale, ou au moins une proposition, ainsi que du dialogue, de sorte que l'on n'arrive pas avec nos valises vides.

M. le Président.- Je crois que les minutes servent à cela, entre autres.

Hier, les organisations professionnelles ont souhaité que vous puissiez exprimer... La CGT a alors demandé une suspension de séance. Au terme de celle-ci, vous avez fait une proposition pour les cinq organisations syndicales. Cette proposition n'existant pas avant la commission paritaire mixte des 6 et 7 octobre, il s'agit bien d'une deuxième phase. Cela répond à votre problématique : minima conventionnels, il faut venir avec des propositions, etc.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je propose que l'on mette : « *Minima conventionnels, deuxième réunion* ».

M. le Président.- « *Deuxième réunion de négociation* ».

Y a-t-il d'autres avis ?

Nous avons donc retenu que ce serait en début de l'après-midi, le 24 novembre, et que cela s'intitulerait : « *Minima conventionnels – négociation 2011, deuxième réunion de*

négociation ». Ce sont des questions diverses qui pourront bien entendu être enrichies, au fur et à mesure des besoins que vous pourrez exprimer.

A-t-on fait le tour ? D'autres personnes souhaitent elles ajouter quelque chose ?

Je vous remercie.

(La séance est levée à 11 heures 55.)