

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Jeudi 4 & Vendredi 5 novembre 2010

Sommaire

PRIMES ET AVANTAGES LIES A L'ATTRIBUTION DE LA MEDAILLE DU TRAVAIL.....	2
ÉGALITE PROFESSIONNELLE.....	5
POINT SUR L'ELABORATION DU GUIDE METHODOLOGIQUE GPEC.....	10
EXAMEN DU RAPPORT DE BRANCHE	10
QUESTIONS DIVERSES	35
NEGOCIATION DES MINIMA CONVENTIONNELS	39

(La séance est ouverte à 9 heures 40, sous la présidence de M. BAHAIN)

M. le PRESIDENT.- Sur les minutes de la séance des 16 et 17 septembre, avez-vous des remarques ? *(Non)*

(Les minutes sont approuvées à l'unanimité)

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

M. le PRESIDENT.- Casinos de France, vous avez la parole.

M. DECOUTERE.- Nous avons recherché une solution jusqu'à la dernière CPM, nous avons parlé de recherche de solutions pour le financement. Nous avons notamment évoqué l'idée d'une mutualisation du coût lié à la médaille du travail. À ce jour, nous n'avons pas trouvé de solution définitive. La position de Casinos de France est d'être prêts à laisser la charge au niveau de chaque entreprise si nous ne trouvons pas de système de mutualisation de ce coût. Ce n'est pas une opinion partagée par l'ACIF. Nous aurons encore besoin de temps pour tenter de trouver une solution qui convienne à tout le monde sachant que je ne sais pas quelle est la position de Casinos Modernes sur ce sujet.

M. LOVATO.- Pour l'ACIF, nous étions parfaitement d'accord pour aboutir à un accord sur les principes énoncés la dernière fois, à savoir un calcul d'ancienneté au niveau de la branche, sachant que nous n'étions pas sur cette position à l'origine. C'est soumis à une solution de mutualisation.

Il y a eu un changement de direction pour certains des syndicats de la partie patronale. Nous tenons vraiment à trouver une solution au niveau de la mutualisation afin d'aboutir à cet accord. Il serait bon de nous laisser un peu de temps pour continuer nos recherches et essayer, au niveau des trois organisations patronales, d'aboutir à une solution afin que nous parvenions aussi à adhérer à cet accord.

M. ALBERT.- Vous nous demandez donc un délai. Ce n'est pas pour nous dire dans les mois à venir qu'on laisse tomber ce projet !

M. LOVATO.- Non. Dans les conditions annoncées initialement par l'ACIF, nous ne sommes pas opposés à trouver une solution et à signer un accord. Simplement, afin d'accepter l'idée que l'ancienneté est calculée au niveau de la branche et non pas au niveau de l'entreprise, la solution évoquée pour que nos adhérents en acceptent le principe, était de trouver une forme de mutualisation afin de faire supporter à la branche l'ancienneté et non pas à la dernière entreprise employeuse. Nous étions d'accord sur le plan patronal. Au niveau des syndicats,

chacun a sa multitude d'adhérents et des discussions en interne font que parfois un syndicat peut changer d'avis.

Concernant l'ACIF aujourd'hui, puisque l'évolution de la position de Casinos de France est assez récente, nous n'avons pas eu le temps de nous retourner vers nos adhérents pour reparler de cette nouvelle forme éventuelle de financement. Il est clair également que, malgré tout, nous aimerions de notre côté trouver cette solution de mutualisation. La porte n'est pas fermée. En revanche, je ne peux pas répondre à ce jour au niveau de l'ACIF sur la nouvelle proposition de Casinos de France qui est de faire supporter l'ancienneté par les entreprises.

M. ALBERT.- C'est tout simplement que vous cherchez quelqu'un qui veut bien prendre en charge la mutualisation. Car si tel est le cas, même Casinos de France pourra opter pour ce projet puisque c'est ce qui était prévu au départ !

M. LOVATO.- Au nom de l'ACIF, oui, nous souhaitons trouver un organisme qui puisse prendre en charge la mutualisation. Cette idée nous plaît.

M. DECOUTERE.- Le projet n'est pas remis en cause. C'est seulement son financement qui pose problème aujourd'hui. Nous avons évoqué au niveau de Casinos de France, l'idée d'une mutualisation. À ce jour, nous n'avons pas trouvé de solution. Donc sans solution, nous partirions sur le projet tel que défini, avec une charge supportée par les différentes entreprises. Mais, en effet, je peux comprendre le message de l'ACIF : la mutualisation sur de petites unités peut permettre une meilleure approche du dossier. Si certains d'entre vous ont trouvé des pistes, nous serons à même de les étudier au niveau de Casinos de France également.

M. CASTALDO.- Sur le principe, nous sommes tout à fait favorables. Par contre, la forme que pourrait prendre la mutualisation, par le biais d'une institution de prévoyance notamment, ne nous satisfait pas car cela reviendrait à créer un système compliqué *in fine* pour une valorisation qui ne serait pas très importante. Mais sur le principe de la médaille, nous sommes toujours prêts à discuter.

M. le PRESIDENT.- Le principe de la médaille du travail n'est remis en cause par personne. La problématique concerne une éventuelle mutualisation de la prime et des avantages.

M. ALBERT.- Que ce soit le 4 novembre, le 10 janvier ou le 28 février, j'espère que jusqu'au bout, nous resterons sur les mêmes principes. Si vous ne voulez pas de mutualisation, trouvez un autre principe qui convienne à tous les patrons. La CFTC est toujours partante. Ce n'est pas un projet que l'on doit signer dans les quinze jours, mais on ne va pas attendre quinze ans non plus.

M. SARAGAGLIA.- Nous ne sommes pas contre le principe de la médaille du travail car cela apporte un plus à certains salariés qui ont passé de nombreuses années dans nos entreprises. Cependant, au regard du rapport de branche de 2009, nous avons calculé que cela touche 4,5 % de la totalité des salariés de la branche. Nous voulons bien continuer à débattre sur ce sujet ; nous ne nous y opposerons pas, mais nous préférons aller vers une revalorisation des salaires généraux de la branche, sur l'ancienneté, mais une véritable ancienneté reconnue dans la branche. La médaille du travail, pourquoi pas, mais quand on sait que pour vingt ans d'ancienneté, Monsieur Decoutère avait proposé 300 euros !...

M. DECOUTERE.- Oui, car l'on a dit que l'on transformait les jours en euros.

M. SARAGAGLIA.- 300 euros par an, cela fait 0,98 euro par mois pour vingt ans d'ancienneté !

M. le PRESIDENT.- Nous aborderons ce moins demain avec les minima conventionnels.

M. DEZ.- Nous avons pris en compte la vieillesse de la population et nous arrivions autour de 5 à 6 %. Nous préférons nous concentrer sur les 94 autres %, la revalorisation des salaires et une ancienneté vue différemment plutôt que la médaille du travail. Mais nous ne nous y opposerons pas s'il y a un financement et si tous les éléments sont réunis pour que ce soit bien.

M. TIRAT.- La médaille du travail ne fait pas partie de nos revendications prioritaires. Nous avons plutôt pour optique les propositions que nous avons faites la dernière fois, à savoir une véritable valorisation des longs cursus au sein des entreprises, qui serait nettement moins marginale financièrement parlant. Nous donnons la priorité aux minima conventionnels et aux véritables salaires dans la branche, puisque les minima conventionnels sont la norme en termes de rémunération de manière ultra majoritaire.

Concernant la médaille du travail, des textes existent. Si, en plus, il y a une indemnité, nous ne nous y opposerons bien évidemment pas.

M. LALANNE.- Nous ne sommes pas opposés à la création d'une médaille du travail. Il ne faut pas que cela obère la discussion sur les minima de branche demain.

M. DECOUTERE.- Il ne faut pas faire un amalgame entre les médailles du travail et d'autres sujets de rémunération. Nous ne l'avons pas considéré du tout comme un sujet de rémunération, mais plutôt comme une gratification pour les employés de la branche. Ce n'est pas ce qui va améliorer ou détériorer les discussions de demain puisque, pour nous, cela n'a strictement rien à voir.

Nous allons en reparler entre syndicats patronaux à la pause et nous reviendrons vers vous avec une date à laquelle nous aurons un projet définitif pour passer à la signature, le temps de chercher d'autres pistes.

M. le PRESIDENT.- Très bien. Vous rassurez ainsi la CFTC porteuse du projet. Vous avez raison de dire que les primes et gratification ne sont pas obligatoires dans le cadre de la médaille du travail. C'est un plus que vous apportez ; il faut le dissocier de la négociation des salaires.

M. ALBERT.- Je suis confiant et je pense que l'on trouvera une solution qui conviendra à tout le monde.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE

M. le PRESIDENT.- Je salue la méthode de travail qui permet d'avoir les avenants et projets quelques jours avant la réunion plénière, de même que le rapport de branche. Cela permet d'avoir des bases de discussion de qualité.

M. DECOUTERE.- Dans ce projet, nous avons travaillé sur la remise en forme globale du texte par rapport à la première version proposée par la CGT. Nous avons modifié le corps des phrases, mais pas le sens. Nous avons peu de remarques fondamentales.

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

M. CLET.- La philosophie générale du texte a été préservée. En tant qu'organisation syndicale porteuse du projet, nous ne pouvons que nous en féliciter. En revanche, nous notons une faiblesse au niveau de certaines demandes que nous avons faites, notamment avoir une date butoir afin d'inciter les entreprises à négocier. Cela n'a pas été retenu par la partie patronale qui nous avait dit qu'elle irait vers un système triennal. Nous le regrettons. Concernant les droits des femmes enceintes, notamment les « quatre mois », cela n'a pas été repris. Nous le regrettons également. Toutefois, la continuité de la carrière professionnelle de la salariée a été préservée, comme les entretiens et autres. Nous ne voyons donc pas de critère qui nous conduirait à ne pas cautionner ce projet.

M. DECOUTERE.- La dernière fois, nous souhaitions nous engager sur trois ans. C'est ce que nous avons retenu dans la rédaction que nous vous proposons. Vous aviez évoqué le 31 décembre 2001, qui nous paraît totalement inabordable. C'est pourquoi nous nous étions donné un délai de trois ans, que nous avons maintenu dans la rédaction pour essayer de gommer toutes les différences. Cela nous paraît raisonnable. Ce n'est pas la peine de nous mettre une épée de Damoclès au-dessus de la tête si l'entreprise ne parvient pas à évoluer sur le sujet.

S'agissant de la rémunération des femmes enceintes, je pensais avoir répondu à la demande de la CGT, page 8. Nous avons parlé du maintien des cotisations retraites sur une base 100 % pour les personnes en congé maternité. Nous l'avons mis au dernier alinéa, avant l'article 5. Chacun sait autour de la table que les indemnités dues en cas de maternité sont limitées à 90 % du salaire brut. Il y a donc une petite perte sur les cotisations et nous avons décidé, suite à une demande de FO je crois, de gommer cette perte sur la retraite.

En revanche, j'ai un souci avec la rédaction page 7. J'aimerais que nous en parlions. Au milieu du texte « *En cas d'acceptation de la candidature du salarié, il s'agit de temps partiel avec la possibilité de passer à temps plein sur une certaine période par avenant au contrat de travail* ». Cette disposition n'est légalement pas possible puisque la Cour de Cassation a une position assez constante depuis des années. De temps en temps, on a besoin -à leur demande ou à la nôtre- de faire passer les temps partiels sur une période à temps plein. Cela peut arriver dans certains établissements saisonniers. La législation s'y oppose.

Le fait de l'écrire dans un accord -je me retourne vers le ministère-, en prenant le contrepied d'une jurisprudence, nous place-t-il dans notre bon droit ? Ne risquons-nous pas une opposition de la commission d'extension ?

Je relis le paragraphe de la page 7 : « *Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature de l'avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation temporaire à la demande du salarié et en application de l'article L 3123 -8 du Code du Travail, de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractée, le ou la salarié retrouvera son emploi d'origine avec ses anciens horaires* ».

M. le PRESIDENT.- Nous pouvons soumettre le texte à la commission d'extension pour avoir un avis avant que le texte soit proposé à la signature. Cela ne sera pas un avis écrit, mais nous saurons s'il y a un risque de rejet.

M. DECOUTERE.- La CGT va peut-être se retourner vers sa direction juridique pour évoquer ce point car je n'ai pas de réponse. C'est une bonne proposition, mais difficile aujourd'hui. Le fait de l'acter dans un accord peut sécuriser. Nous verrons bien.

Enfin, page 9, nous avons laissé le texte initial, mais au deuxième paragraphe, nous étions partis sur 150 salariés et nous nous sommes demandé si c'était une bonne chose pour ces petites entreprises. « *Dans les casinos de 150 salariés et plus, ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles des casinos, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, des conditions de travail, de rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale* » ; En gros, on parle du rapport que l'on donne tous les ans. En général, dans ces entreprises, il s'agit de rapports simplifiés. Allons-nous plus loin sur l'égalité professionnelle que jusqu'à présent, ou mettons-nous le quota à 200 plutôt qu'à 150 ? Sachant que 150 peut être une taille critique pour certains casinos. Au-delà de 150, il existe des structures pour répondre à ces besoins ; à 150, cela peut être des casinos assez gros, mais pas forcément très structurés au niveau administratif.

M. TIRAT.- Concernant FO, nous avons une revendication s'agissant des blancs de carrière. Dans le cadre de l'article 4.3, une modification a été apportée sur la période de congé maternité et assurant le maintien des cotisations de retraite sur la base du salaire reconstitué à 100 %. Néanmoins, notre revendication initiale était beaucoup plus étendue que celle-ci. Nous avons parlé des blancs de carrière de manière générique. La maternité en fait partie, mais la question a été posée sur toutes les absences en lien direct avec l'éducation des enfants, notamment le congé parental d'éducation. On sait qu'une personne qui, après sa maternité, ne prend pas un congé parental d'éducation, peut avoir recours à un temps partiel choisi. Pourquoi ne pas envisager dans la branche, un temps partiel choisi, peut-être atypique, qui ait vocation à éduquer les enfants, quitte à fixer des limites et des règles ? Si l'on veut que la reconstitution des cotisations sur la base du salaire permette de lutter activement contre les blancs de carrière, donc les carences de cotisation des salariés féminins de la branche, on ne peut pas se borner exclusivement à la prise en charge

du congé maternité. Il faut aussi étendre ce bénéfice aux autres absences inhérentes à la maternité.

M. DECOUTERE.- Nous avons déjà répondu « non » à la dernière Commission paritaire sur ce point très précis. De toute façon, même si nous allons plus loin dans l'analyse, techniquement parlant, le congé parental étant une suspension de contrat de travail, je ne vois pas comment un employeur pourrait soutenir des charges qu'il ne paye pas. En congé parental, le salaire n'est pas versé. Ce n'est pas un problème de branche ou d'entreprise, mais un problème d'Etat.

Au niveau d'une branche, je ne peux pas assurer un paiement de cotisations sur des salaires que je ne verse pas. J'ai déjà du mal à reconstituer un salaire pour payer à 100 % ; donc payer des retraites sur des salaires que je ne verse pas, c'est au-delà de mes compétences ! Même si nous avions voulu le faire, c'est techniquement impossible. En tout cas, ce n'est pas la volonté des parties patronales que de surprotéger la femme en période de congé maternité ou congé parental. Plus l'on va protéger les personnes qui sont dans cette situation, plus l'on va creuser l'écart entre l'égalité professionnelle hommes/femmes car plus une personne devient « chère » pendant son absence, plus elle devient un sujet difficile à traiter en entreprise. Ce n'est pas cet angle que nous avons pris. C'est pourquoi nous avons assez vite adhéré au projet de la CGT car il partait du principe qu'il y avait un suivi de la carrière, c'est-à-dire que l'on prend en charge la personne au sein de sa carrière, donc au travers de la formation, de son retour à l'issue de son congé parental et l'on essaie d'impliquer l'entreprise pendant cette période d'absence, ce qui se fait très peu aujourd'hui. Je pense que c'est déjà une belle avancée. C'est un système que je n'ai pas beaucoup retrouvé dans les accords de branche sur l'égalité professionnelle. A titre personnel, je crois que le vrai problème de l'égalité professionnelle est là. C'est donc dans le suivi et en évitant l'adage « loin des yeux, loin du cœur » que l'on trouvera la solution de l'égalité professionnelle.

M. TIRAT.- Concernant le congé parental d'éducation, je suis d'accord avec vous. Néanmoins, la problématique concernant le temps partiel choisi demeure. Aujourd'hui, le temps partiel choisi existe, l'accord le précise un peu plus. Mais nous savons pertinemment que dans les entreprises aujourd'hui, certaines personnes prennent un temps partiel choisi, par rapport à l'éducation des enfants en bas âge.

Je note bien que vous n'avez pas la volonté de surprotéger les femmes par rapport aux hommes etc., mais aujourd'hui un certain nombre d'éléments font que nous ne sommes pas dans la surprotection. Nous sommes simplement dans le respect d'une contrainte familiale qui pénalise les salariés dans leur cursus professionnel, de la même manière que l'on n'a pas surprotégé les séniors dans le groupe Barrière, qui partaient à temps partiel et pour lesquels les entreprises maintenaient les cotisations retraites sur la base du salaire reconstitué à 100 %. Si l'on part de ce principe, tout est surprotection car l'on apporterait un élément à une catégorie de salariés et pas à une autre. C'est pourquoi la notion de surprotection nous heurte un peu.

Mme MEKERRI.- Page 6, « *Au cours de cet entretien, pourront être évoqués les besoins en formation du -ou de la- salarié portant notamment sur les changements techniques... Toute ou partie de ces formations pourra être effectuée*

pendant la durée de l'absence. » Cela signifie donc que la personne peut venir sur son congé maternité. Est-ce assimilé à du temps de travail, donc rémunéré ?

M. DECOUTERE.- Ce n'était pas le congé maternité que nous visions, mais plus le congé parental. Ce dernier est une suspension du contrat de travail. Il n'y a donc plus de notion de temps de travail effectif. Ce sont des dispositions prévues par l'accord sur la formation professionnelle et notamment le FAFIH prend en charge la partie frais pédagogiques. Je ne pense pas qu'il prenne à ce niveau les frais de rémunération puisque pendant le congé parental, ils sont dus par la Caisse d'allocations familiales. Je ne crois pas qu'il y ait une baisse des allocations parentales pendant la durée d'une formation. Par contre, le FAFIH paiera. On nous a garanti que si l'on signait cet accord, les formations proposées à tous les salariés de la branche Casino pendant les congés parentaux seraient prises en charge par le FAFIH.

Mme MEKERRI.- Page 8, « *Ces documents seront remis aux négociateurs* ». Nous avons demandé d'ajouter « dans le délai légal »

M. DECOUTERE.- Cela ne me pose pas de problème.

Mme MEKERRI.- Sur « *Les éventuelles modifications d'horaires qui doivent répondre à des raisons objectives liées à la bonne marche de l'entreprise* », nous avons demandé ce que vous entendiez par la « bonne marche de l'entreprise » et sur « *Les employeurs essayeront de privilégier une répartition des horaires des salariés* », nous avons demandé le délai de prévenance pour les changements d'horaire des salariés.

M. DECOUTERE.- Sauf erreur, la loi prévoit sept jours.

Mme MEKERRI.- Ce n'est pas souvent respecté...

M. DECOUTERE.- On peut ajouter « Toute modification de planning sera portée à la connaissance du -ou de la- salarié au plus tard sept jours calendaires avant ».

Mme MEKERRI.- Très bien.

M. le PRESIDENT.- S'il n'y a pas d'autre remarque sur le texte, il sera présenté à la signature.

M. ALBERT.- Avons-nous jusqu'au 31 décembre pour le signer ou y a-t-il une dérogation ?

M. le PRESIDENT.- Dès l'instant où le texte est prêt, il faut le présenter à la signature. Vous voulez le signer en 2011 ?

M. ALBERT.- Non, mais nous sommes pratiquement en dernière paritaire... J'ai entendu parler d'un délai de trois ans pour tout mettre au point, pour que les entreprises aient la possibilité de remettre à niveau toutes les personnes pour obtenir une égalité hommes/femmes. Il me semblait que sur le papier, la loi nous disait qu'il fallait signer avant le 31 décembre 2010

M. DECOUTERE.- Il n'y a pas de conditions d'aboutissement de la négociation. Cela étant, si aujourd'hui nous avons fait le tour des remarques, nous

les prenons en compte et nous pouvons mettre le texte à la signature très rapidement.

M. le PRESIDENT.- De toute façon, l'extension ne se fera qu'en 2011, à la fin du premier semestre, dans un calendrier optimiste !

M. DECOUTERE.- Nous pouvons le faire partir en l'état et nous verrons si la commission retoque l'article.

M. le PRESIDENT.- On vous dira s'il y a vraiment une problématique de rejet de l'article.

La CGT est largement favorable à cet avenant qu'elle a porté initialement.

M. TIRAT.- Sur le corps de l'accord, nous n'avons pas d'objection. Nous sommes très attachés à la dimension du temps partiel choisi directement lié à l'éducation des enfants. C'est pourquoi nous aimerions proposer dans la journée, un ajout au texte afin de le soumettre aux partenaires.

M. LALANNE.- Nous sommes favorables à cet avenant et n'avons pas de remarque particulière.

M. le PRESIDENT.- Nous pourrions donc revenir sur ce point avec une proposition de FO qui sera examinée. Après quoi, nous pourrions proposer un texte mis à la signature.

M. DECOUTERE.- Sur les 150 ou 200 salariés, qu'en est-il ? 200 me paraît être la limite correcte car, au-delà, on peut imaginer que dans les entreprises des services administratifs peuvent répondre à ce besoin. À 150, ce n'est pas toujours certain.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Decoutère pourrait mieux connaître ses entreprises car à 150 salariés, les services administratifs sont totalement capables de le faire !

M. DECOUTERE.- Mais ils sont totalement dédiés aux services et n'ont pas beaucoup de temps pour faire autre chose ! Je connais donc parfaitement les entreprises ! *(Rires)*

M. le PRESIDENT.- On laisse à 150 ?

M. SARAGAGLIA.- Je ne pense pas que cela concerne beaucoup d'entreprises. Et celles qui ont 150 salariés ont l'habitude de gérer ces choses. Elles ont des services administratifs pourvus de personnes suffisantes en nombre, et compétentes, en tout cas un minimum !

M. DECOUTERE.- On reste à 150.

M. le PRESIDENT.- Nous reviendrons sur ce point dans la journée.

POINT SUR L'ELABORATION DU GUIDE METHODOLOGIQUE GPEC

Mme BARRUCAND.- Le guide est réalisé. Nous l'avons soumis à la CPNE le 21 octobre, qui l'a validé. L'accord GPEC est à ce jour toujours en attente d'extension. Nous savons qu'il a été examiné en sous-commission il y a quelques semaines sans observation. L'extension devrait être très prochaine.

C'est un guide très pratique, succinct, se présentant comme un mode d'emploi. Il comprend vingt pages. On rappelle la démarche GPEC, on précise tous les outils qui sont à la disposition des entreprises de la branche, tous les travaux CPNE et les études, ainsi que toute la partie financière. Il sera envoyé à toutes les Organisations syndicales et à tous les casinos dans le courant de la semaine prochaine. Il nous reste à finaliser la première page.

M. LOVATO.- En tant que chef d'entreprise qui a développé le projet GPEC dans son entreprise, j'ai lu attentivement le guide. Il est très pratique, très bien fait et pour une entreprise indépendante comme celles de l'ACIF, il sera utile pour bien réussir cette démarche.

EXAMEN DU RAPPORT DE BRANCHE

M. le PRESIDENT.- On peut se féliciter d'avoir régulièrement dans cette branche -ce n'est pas le cas dans toutes- un rapport de branche. Je trouve celui-ci de qualité nonobstant quelques corrections orthographiques.

M. DECOUTERE.- Nous avons dit que nous reviendrions après la pause sur l'accord sur les médailles du travail. Avec l'ACIF et Casinos Modernes, nous sommes prêts à revenir avec un projet définitif lors de la première CPM 2011.

M. ALBERT.- Merci.

M. DECOUTERE.- Cette année, c'est un rapport simplifié. Un certain nombre d'items n'apparaissent pas car nous nous étions mis d'accord pour faire apparaître des items tous les deux ans, comme la rémunération par exemple. On peut, en effet, se féliciter d'avoir un rapport assez complet et régulier, qui nous permet de voir l'évolution. On peut aussi remercier l'ensemble des entreprises de la branche, car ce sont elles qui répondent et qui le font en masse puisque 83 % des casinos ont renseigné le rapport. Cela représente 90 % des salariés de la branche.

Sur le dénombrement, il y a quelques petites modifications sur le rapport de cette année. On peut suivre depuis 2008 l'évolution de notre activité au travers du rapport. On note page 9, que les PBJ de nos établissements baissent de façon sensible puisque l'on a perdu quatre casinos en catégorie A, « les casinos les plus importants » et une augmentation des casinos de catégorie B qui sont passés de 99 à 105.

Le nombre de casinos est passé de 196 à 197 avec l'arrivée du casino de Blotzheim, dans le Haut-Rhin, ouvert fin 2007, entré dans les statistiques de 2009.

Concernant l'évolution du parc de machines à sous, il n'y a rien de spécifique. L'évolution est de 1,87 %. Cela traduit la morosité du secteur puisque les casinos n'ont pas augmenté leur parc de machines. L'évolution est simplement due aux ouvertures de casinos, comme l'arrivée de Blotzheim et quelques casinos nouvellement ouverts qui ont augmenté leur parc de machines définitif.

On sent donc une stagnation et l'engouement n'est plus tel sur le renouvellement des parcs de machines que celui que l'on a connu les années précédentes.

La régression du PBJ se maintient en 2008-2009 ; on a perdu plus de 8 % du PBJ. Cela confirme la tendance de ces dernières années. Si l'on fait le total du PBJ, l'on s'aperçoit qu'aujourd'hui, ce sont les machines qui souffrent le plus puisque les jeux de table ont évolué de 6,24 % alors que les machines à sous ont subi une baisse de 9,3 %. On n'est pas du tout sur les mêmes volumes de chiffres d'affaires. Cela ne fait que conforter le mal-être de la profession.

M. le PRESIDENT.- Ces évolutions des jeux de tables, est-ce le fait qu'il n'existe plus de frontière entre jeux de tables et machines à sous ?

M. DECOUTERE.- Oui, en grosse partie. L'ouverture au grand public des jeux de tables a permis un redressement assez rapide des jeux. Mais l'on parle en PBJ et pas en rentabilité. Le PBJ des jeux de table aujourd'hui reste compliqué au niveau de la rentabilité pour l'entreprise.

Au niveau des prélèvements, sur le 1,30 milliard du montant des prélèvements, l'Etat prélève 61 %, les communes 22 %, les affaires sociales (CSG + CSRDS) représente 17 % du montant des prélèvements. Le prélèvement reste très important dans la profession même si aujourd'hui, l'Etat a pris conscience d'un certain nombre de problématiques dans la profession et est revenu sur une fiscalité plus adaptée, le prélèvement reste toujours un sujet dans le monde des casinos.

Sur le produit net des jeux de l'exercice précédent, la diminution est de 8,20 % et entre 2005 et 2009, le produit net a baissé de 12,24 %. La tendance de crise est pérenne, ce qui n'est pas fait pour rassurer la branche.

Parallèlement, on observe une baisse sensible des pourboires malgré l'ouverture et l'évolution des jeux de table. On peut dire que les entreprises ne travaillent plus, que l'on ne fait plus d'efforts ou que les clients ne sont plus dans cette logique de pourboires. Quoi qu'il en soit, la baisse des pourboires impacte directement les masses salariales de nos entreprises. Cela devient une vraie problématique en interne.

M. le PRESIDENT.- N'est-ce pas une population sociologiquement différente du fait de l'ouverture des jeux de table, qui n'a pas -comme vous le dites- la culture des casinos, qui n'est pas dans une culture des pourboires et qui est là pour jouer peu, ramasser gros et ne rien laisser ? Je caricature un peu...

M. DECOUTERE.- En effet, si l'on fait une analyse de la clientèle, l'ouverture des jeux de table a apporté un certain nombre de clients non joueurs comme peuvent l'être les joueurs de jeux de table originaux. On a perdu aussi de gros joueurs de jeux de table qui laissaient énormément de pourboires.

La structure de notre clientèle change et modifie l'impact sur les organisations des casinos.

M. le PRESIDENT.- Globalement, sur le plan européen, les gros joueurs ont-ils disparu ou se sont-ils réfugiés dans d'autres Etats comme la Suisse ?

M. DECOUTERE.- Aujourd'hui, on est à peu près sur la même tendance que les autres pays européens, voire internationaux puisque les Etats-Unis subissent une crise aussi importante. Le seul qui tire son épingle du jeu est l'Asie, où il n'y a pas de modification sensible du comportement des joueurs.

Trois phénomènes importants sont apparus ces trois dernières années :

- La mise en place du contrôle aux entrées. Une meilleure vision de nos entrées dans les casinos a permis des avancées. Par ailleurs, on a un sentiment de « flicage » puisqu'il faut présenter une pièce d'identité.

- L'interdiction de fumer dont on suit l'évolution.

- La crise financière. Certains de nos clients ont subi de plein fouet la crise et ne sont plus venus dans nos établissements.

De plus, le mois d'octobre a été très mauvais car il n'y avait plus d'essence.

M. le PRESIDENT.- Ce sera reporté sur novembre !

M. DECOUTERE.- Quoi qu'il en soit, tout ce qui n'est pas pris est perdu !

M. SARAGAGLIA.- Nous ne manquerons pas de vous le rappeler !

M. DECOUTERE.- Au niveau des effectifs, page 17, la tendance est à la baisse. La profession est passée de 18.190 personnes en 2006 avec une petite hausse en 2007, année particulièrement bonne depuis. La baisse a été amorcée entre 2007 et 2008 pour se confirmer en 2009.

Au total, les effectifs n'ont pas baissé à due proportion de la baisse du PBJ. On a quand même perdu 6 % d'effectifs sur deux ans. Cela prouve que la crise est bien présente. Il faut rapporter ces 6 % à 20 % environ de baisse de PBJ. On a perdu un quart de l'activité et 6 % de nos collaborateurs.

Les entreprises, même si elles sont touchées, font des efforts. On connaît tous les contraintes réglementaires d'un casino ; on en tient compte sachant que la baisse des effectifs, même si elle a été maintenue, reste réelle.

Sur la répartition des salariés présents au 31 décembre par sexe et genre, il n'y a pas de changement par rapport à l'exercice précédent. Malgré la baisse des effectifs, le rapport hommes/femmes est stable, à 59/41. Il y a peu d'évolutions sur le reste des paramètres.

Sur le temps de travail, je n'ai pas de remarque particulière non plus. On a un peu réduit le temps partiel, mais ce n'est pas significatif et est assez logique dans la période que nous vivons.

Concernant la répartition selon la nature des contrats, la proportion est la même entre CDD et CDI. Les CDD restent une population relativement faible dans notre métier sachant que cela touche essentiellement la partie restauration.

Le rapport de branche a été présenté en Commission paritaire nationale à l'emploi il y a trois semaines.

Concernant les catégories professionnelles, même remarque, il n'y a pas eu de modifications importantes ces dernières années. L'avantage du rapport de branche est de conforter la stabilité de la profession.

L'on note que la part des cadres demeure plus élevée pour les hommes que pour les femmes. On parlait d'égalité professionnelle ; cela ne fait que conforter le schéma. Aujourd'hui, il faut que l'on permette aux personnes en congé parental, de revenir dans l'entreprise et d'accéder à la promotion.

Concernant l'évolution selon les métiers, il n'y a pas de changement sensible. On note une toute petite baisse des hors jeux au profit des jeux, mais c'est un problème de proportion. C'est donc relativement stable par rapport à ces dernières années. Cela n'a pas véritablement évolué depuis 2006, c'est toujours un rapport de 60/40 entre le personnel jeux et le personnel hors jeux.

Vous avez ensuite le détail qui ne conduit pas à des remarques particulières.

L'évolution des salariés selon les métiers est assez iso, avec une petite évolution au niveau des jeux de table. C'est normal puisque l'évolution du PBJ jeux de table s'est aussi faite par l'ouverture de tables, donc par la mise à disposition de personnels dans les casinos. En 2009, l'évolution est de 1 %. On revient au niveau de 2007. Les machines à sous sont assez stables, les MCD bougent peu et il y a un peu plus de contrôles aux entrées. Sur les hors jeux, on note une petite baisse par restaurant, mais pas significative.

La partition selon les métiers reste iso par rapport aux années précédentes.

Sur la répartition des salariés selon le sexe, il n'y a pas de véritable modification si l'on regarde les précédents rapports de branche.

La bonne nouvelle de ce rapport est l'évolution de l'emploi des handicapés. Vous voyez page 27, que l'on est passé d'un taux de 1,9 à 2,2. Cette évolution peut paraître assez faible, mais elle représente en nombre d'embauches 40 personnes de plus dans notre profession. On n'a pas encore les chiffres de 2010 qui -je l'espère- conforteront cette évolution.

Il faut souligner le travail fait au niveau de la branche. Les accords que l'on peut signer à notre niveau permettent certainement à la profession, de prendre conscience d'un certain nombre de travaux à réaliser et permettent aussi aux entreprises de s'engager dans des sujets qui avaient tendance à traîner un peu depuis plusieurs années.

Concernant les salariés handicapés, la répartition hors jeux est un peu plus importante. Cela peut paraître logique puisque dans cette partie, se trouvent toutes les fonctions support des entreprises, pour lesquelles l'on a tendance à recruter plus facilement des travailleurs handicapés que dans les métiers de *front office* où certains handicaps sont incompatibles.

Sur les mouvements de personnels (entrées/sorties), fort logiquement, les entrées baissent puisque les effectifs ont largement diminué depuis deux ans. La politique des entreprises de la branche a aussi été de limiter les dégâts au niveau des ruptures de contrats qui ont pu avoir lieu, et de geler les embauches pour maintenir un niveau de charges liées à la masse salariale correct. Cela se traduit dans les chiffres immédiatement puisqu'entre 2007 et 2011, on a perdu 11 % d'entrées au niveau des casinos. La dégradation du pourcentage des salariés entrés en CDI depuis 2007 est assez claire.

On peut se féliciter de la baisse du pourcentage des sorties en CDI car, même si les entreprises ont diminué leurs charges, on peut se réjouir de la maîtrise des frais de personnel au profit des CDI. Les entreprises ont beaucoup plus travaillé sur le personnel qui vient régulièrement en CDD, donc les contrats plus saisonniers ou temporaires, que sur le personnel en contrat à durée indéterminée. Même si le pourcentage reste élevé, il l'est moins proportionnellement à la crise. Le travail se fait sur les CDD, on le voit page 33...

M. LEBEAU.- Par rapport aux sorties, avez-vous des détails sur le mode de résiliation ? S'agit-il de démissions, de licenciements, de ruptures d'un commun accord ou de ruptures conventionnelles et quels sont les motifs ?

M. DECOUTERE.- Nous connaissons les motifs mais nous avons décidé de les faire apparaître tous les deux ans. Aujourd'hui, c'est plus des licenciements et des ruptures conventionnelles. Beaucoup de salariés peuvent avoir aujourd'hui le sentiment de perdre un peu confiance dans le métier et négocient des ruptures conventionnelles. Certaines politiques locales font que l'on freine des quatre fers car cela vient un peu remplacer la démission et cela devient compliqué au niveau des entreprises. Mais c'est plus un sujet de thèse que de branche. Il y a aussi quelques plans sociaux aussi. Les employeurs ici réunis ont tous plus ou moins engagé dans leurs entreprises quelques plans sociaux pour sauver certaines structures en difficulté.

On l'avait dit l'an dernier, on le redira tout à l'heure, près de 60 entreprises avaient des résultats nets déficitaires l'an dernier. Il a donc fallu prendre quelques mesures un peu compliquées. Il s'agit surtout de ruptures non volontaires.

On est passé à un volume de CDD (page 33) nettement inférieur à celui de 2008, année durant laquelle, malgré la crise, on avait maintenu un volume de CDD important. À l'époque, l'on espérait une reprise assez rapide du secteur. Force est de constater que malheureusement la crise s'installe, le PBJ a baissé et même si aujourd'hui, il baisse un peu moins vite que ce que l'on a connu ces dernières années, il reste à un niveau nettement inférieur à ce que l'on a connu. Les CDD ont été les premiers touchés. Le volume a baissé de façon importante.

L'on note également un petit développement du temps partiel au travers des CDD. Le nombre d'heures de travail a été utilisé au plus juste dans toutes les exploitations.

Les motifs de CDD restent les mêmes. Cela étant, la crise est passée par là car l'on voit que le volume de saisonniers a baissé, mais est néanmoins remonté

en 2009. Au cours des années, nous baissons de plus en plus notre volume de CDD saisonniers et les autres maux.

Pour les autres motifs, les taux sont importants, mais ne signifient pas grand chose. Ces statistiques ont l'intérêt d'avoir une vision globale et de conforter certaines positions du rapport de branche, notamment sur les remplacements maladie, etc., mais ont beaucoup plus de sens au niveau de l'entreprise que de la branche.

Concernant la négociation égalité hommes/femmes, page 36, vous avez le nombre de jours d'absence notamment pour les congés parentaux et congés maternité. L'absentéisme évolue, ce qui n'est pas anormal en période de crise, d'inquiétude et d'instabilité. Même si la maladie reste le plus gros motif d'absence, les taux restent proportionnellement identiques à ceux des années précédentes.

« Les congés maternité et paternité restent le second motif d'absence des salariés de la profession correspondant à près de 55 000 jours »

Page 37, on note une évolution des congés parentaux puisqu'en 2009, 2,7 % de personnes ont bénéficié de congés parentaux. C'est plus que 2,5 %, mais c'est toujours moins, 650 personnes en moins par rapport à l'année précédente. Les volumes restent donc à peu près stables, mais la tendance est à l'évolution des congés parentaux.

90 % des salariés de la branche sont couverts par une mutuelle. C'est un élément que l'on pourra bientôt ôter du rapport de branche puisque l'on devrait atteindre les 100 % dans les années qui viennent car elle est obligatoire depuis la signature de notre accord en 2009. En 2010-2011, on devrait voir ce pourcentage atteindre les 100 %.

Concernant la représentativité du personnel, même remarque que tous les ans, à savoir qu'un grand nombre de nos casinos sont dépourvus de CHSCT puisqu'ils n'ont pas la taille requise pour bénéficier de cette instance. Toutefois, cela reste un pourcentage important.

Sur la formation, je n'ai pas de remarques. Michel GEZER (?) du FAFIH avait fait une présentation des chiffres au niveau de la CPNE. Les dossiers de formation sont globalement en évolution : 2.097 dossiers en 2008, 2.139 en 2009. Dans une période où la baisse des effectifs est sensible, cela signifie que les entreprises ne décrochent pas et qu'elles continuent à axer leur politique Ressources humaines sur le développement de la formation.

M. le PRESIDENT.- Y a-t-il une montée en charge du DIF qui est en œuvre depuis maintenant un certain nombre d'années ?

M. DECOUTERE.- Absolument. Les demandes sont maintenant assez régulières. Cela représente peu de dossiers : 994 dossiers instruits, c'est-à-dire 6 % de la population des casinos. Mais cela reste en perpétuelle évolution. Petit à petit, on commence à y arriver pour deux raisons. D'abord, les gens commencent à avoir une vision un peu plus précise de ce qu'est le droit au DIF. Ensuite, parce que les entreprises font la promotion du DIF pour baisser les compteurs car il y a toujours cette épée de Damoclès consistant à dire que si un jour au niveau des bilans comptables, on est obligé de provisionner les heures de DIF, cela va faire drôle ! Cela

devient une stratégie dans les entreprises, entre elles et les collaborateurs, que d'associer le DIF à un plan de formation plus complet. On va retrouver du 0,9, du DIF, et éventuellement d'autres produits. Globalement on arrive à allonger les périodes de formation grâce au DIF.

M. le PRESIDENT.- Certaines branches ont fait des choix de valoriser le DIF dans le cadre du plan de formation afin de le négocier au maximum compte tenu des sommes en jeu à terme.

M. DECOUTERE.- Effectivement, des accords comme la GPEC que l'on a pu signer, ou des accords comme l'égalité professionnelle que l'on va signer, vont permettre d'intégrer cet outil comme un véritable outil de management dans les entreprises. La pire bêtise que l'on pourrait faire, même si c'est un droit créé pour que le salarié puisse gérer sa formation, c'est que l'on ne mette pas quelques garde-fous. Beaucoup d'heures de DIF vont être perdues sur des formations tout à fait inutiles. Quand il y a un dialogue -on le voit avec nos propres salariés- et une véritable construction d'un parcours de formation, on arrive à trouver des accords assez intéressants. C'est dans cet esprit d'ailleurs que le FAFIH accepte ou refuse les demandes. Une demande qui n'est pas en rapport avec un projet professionnel n'a pas d'intérêt majeur. Il y a des actions prioritaires, mais il faut aller au-delà. Demain, si on va dans l'accompagnement des personnes durant leur congé parental, cela peut être le moment pour des parents qui sont en congé parental, de refaire un point sur leur carrière et éventuellement de la réorienter. C'est aussi le rôle de l'entreprise que d'accompagner cette réorientation pour éviter une insatisfaction du salarié et un conflit potentiel en entreprise, car quand on sait que la personne n'est plus motivée pour revenir ou veut faire autre chose, cela reste un sujet à traiter à son retour de congé parental. Les DRH l'utilisent donc comme un outil stratégique mais pour les patrons de casinos, ce n'est pas totalement entré dans les mœurs, mais cela vient.

Sur la répartition régionale des actions de formations, il n'y a pas de changement. Il y a de la consommation là où il y a le plus de casinos. Les régions PACA et Basse-Normandie sont en tête puisqu'il y a de nombreux casinos dans ces régions.

Sur le détail des dossiers accordés en 2009 selon la taille de l'entreprise, il y a une logique... On parlait de la taille d'entreprise, l'effort est entre 50 et 199 casinos, d'où ma question sur les 150 tout à l'heure ! C'est là où se situe notre volume d'entreprises le plus important et où le nombre de dossiers traités est le plus important également. Sur les entreprises de 10 à 19 salariés, je ne sais pas d'où sortent les 4 dossiers de DIF indiqués !

Mme BARRUCAND.- Si.

M. le PRESIDENT.- Les tuteurs sont désespérément négligés au regard des contrats de professionnalisation (page 43). Quelle est l'approche de la branche sur le tutorat ?

Mme BARRUCAND.- La formation tutorale.

M. le PRESIDENT.- Pour moi, entre tuteur et formation tutorale, il y a des proximités. On peut être tuteur sans avoir de formation, mais il faut valoriser les formations tutorales. Quel est l'intérêt de la branche sur l'approche tutorale ?

Mme BARRUCAND.- La formation tutorale est devenue obligatoire. L'OPCA FAFIH demande que chaque tuteur soit formé au tutorat pour les contrats de professionnalisation.

M. le PRESIDENT.- D'accord. Les chiffres vont donc augmenter.

Mme BARRUCAND.- Certainement, mais il s'agit dans le rapport de branche de contrat de professionnalisation plus spécifique à la restauration.

M. DECOUTERE.- Sur le tutorat, cela ne peut effectivement qu'évoluer car on est entré dans une démarche « travailleur handicapé » et « senior » qui conduit les entreprises à développer ce genre le tutorat. C'est un début mais de plus en plus, les demandes de tutorat augmentent. Je l'observe dans mes entreprises.

M. le PRESIDENT.- C'était un des points des rescrits sur les accords seniors. Il y avait la possibilité de développer le tutorat. Cela commence-t-il chez vous ?

M. DECOUTERE.- Tout à fait. Cela fait un an. Les accords seniors ont été signés l'an dernier, le temps de mettre en place les dossiers de candidature, les normes, des dossiers comment à arriver. Cela va se développer. Il faut savoir aussi que dans les entreprises, on avait développé le tutorat avec l'alternance. On a donc des personnes formées au tutorat ; de plus en plus de personnels est tuteur de par leur mission et leur métier. Cela devrait augmenter.

Page 45, vous avez la répartition des DIF. Cela reste assez équilibré, mais ce sont aussi des sujets en lien avec l'entreprise. Les plus grosses demandes se retrouvent au niveau des langues. Les gens sont demandeurs de formation en langue ; cela n'intéresse pas forcément l'entreprise, mais pour les salariés, cela reste une priorité car cela fait partie d'une expertise supplémentaire pour leur évolution de carrière, surtout dans nos métiers de service.

Il est normal que la bureautique se développe car c'est de moins en moins fait dans les entreprises. Les salariés sont de plus en plus spontanément formés à l'outil Internet, Excel ou Powerpoint et autres. Quand les gens veulent se perfectionner, ils le font de leur propre chef. En entreprise, sauf cas spécifiques sur certains postes, les formations en bureautique ont tendance à disparaître.

Mme INGHILTERRA.- Qu'est-ce que le développement personnel ?

M. DECOUTERE.- Tout ce qui lié au management, gestion du temps et des priorités.

Mme BARRUCAND.- Gestion du stress...

M. SARAGAGLIA.- Qu'est-ce que les formations HCR ?

M. DECOUTERE.- Tout ce qui est lié à la restauration

M. SARAGAGLIA.- J'avais compris !

M. DECOUTERE.- Cuisine, stages techniques...

M. SARAGAGLIA.- Et c'est dans le DIF !

M. DECOUTERE.- Oui.

M. SARAGAGLIA.- Si ce n'est pas de la formation de l'entreprise ! Cela ne peut pas être considéré comme du DIF ! Si certaines entreprises utilisent le DIF pour leur bonne marche, pour moi, c'est de la formation en entreprise.

M. DECOUTERE.- Je vous rejoins. Je pense que la bonne technique, c'est le mixe des deux. Vous ne m'empêchez pas, en tant que DRH, d'utiliser le DIF comme un outil de développement personnel des salariés, même si c'est en lien direct avec leur métier !

M. SARAGAGLIA.- C'est ce que l'on appelle un point de vue qui n'est absolument pas celui de notre organisation !

M. CLET.- Et même plus, cela dénature le DIF qui est un droit individuel à la formation et non pas un outil stratégique pour les entreprises. Il existe d'autres supports dans les entreprises, comme les plans de formations et autres ! Je rejoins mon camarade, on ne cautionne pas ce type de pratique. Pour la CGT, c'est totalement inacceptable !

M. CASTALDO.- J'entends bien et je suis assez d'accord avec la CGT. Cela dit, il ne faut pas faire de faux procès d'intention. Pour quelqu'un qui fait une formation, par exemple à de la comptabilité, le rapport annuel ne dit pas si cette personne n'a pas un projet personnel de création d'entreprise. Je ne dis pas que c'est un cas général, mais c'est aussi possible. On ne peut pas se prononcer en commission sur les motivations des salariés pour les formations en DIF ; moi-même je n'ai pas cette information. Si l'on poussait plus loin l'investigation, on pourrait un jour recenser plus en amont les motivations des salariés pour les formations en DIF, mais on peut avoir des formations DIF qui correspondent à des métiers ou à des formations qui concernent les casinos, restauration, comptabilité, sécurité, etc., car cela peut être utilisé par les salariés pour faire autre chose ensuite dans leur évolution professionnelle. Dans les casinos, beaucoup de secteurs professionnels différents sont représentés et on peut trouver une demande de formation en anglais en DIF alors qu'il n'y a pas beaucoup de casinos dans lesquels il est nécessaire de parler anglais. Pour autant, le salarié fera cette formation non pas pour son travail, mais parce qu'il veut surfer sur Internet chez lui.

M. SARAGAGLIA.- Nous rejoignons M. Castaldo s'agissant des langues et c'est normal, mais attention, quand on parle des HCR, j'émetts un doute très fort sur le fait qu'un salarié aux machines à sous rêve d'ouvrir un café, un hôtel et aille faire une formation HCR a fortiori quand on voit le nombre d'heures dédiées aux DIF ! Avec 120 heures s'il a vraiment accumulé le maximum, je ne pense pas que cela lui permette d'ouvrir un hôtel !

M. le PRESIDENT.- Une crêperie !

M. DECOUTERE.- L'hôtellerie-restaurant reste un métier où on na pas besoin de diplôme pour ouvrir quelque chose ! C'est une des problématiques de la profession ; aujourd'hui, il n'y a pas de contrainte pour ouvrir un hôtel ou un restaurant. Il n'y a pas d'autorisation particulière ou de niveau d'études particulier.

M. SARAGAGLIA.- Ni pour être DRH !

M. DECOUTERE.- C'est pareil ! (*sourire*)... Quand on parle de DIF, ce sont des dossiers instruits par le FAFIH, là où il y a eu des demandes individuelles.

On n'en a pas le détail mais cela peut aussi s'inscrire dans un projet personnel. Quelqu'un qui travaille dans une cuisine, peu importe le poste qu'il occupe, s'il veut se spécialiser en pâtisserie, il peut à titre personnel avoir envie de faire un stage en pâtisserie sachant que l'entreprise ne le lui proposera pas forcément.

Mme BARRUCAND.- Lors de la prochaine réunion du groupe de suivi Casino en novembre au sein du FAFIH, à laquelle certains d'entre vous participent, nous demanderons cette précision.

M. DECOUTERE.- Ces formations ne correspondent pas aux formations obligatoires que les entreprises doivent faire, type hygiène et sécurité.

Sur les dernières pages, je n'ai pas de remarques. Vous avez toutes les annexes dans les documents envoyés.

M. le PRESIDENT.- C'est un excellent outil, ne serait-ce que sur le DIF HCR.

Nous reprendrons les débats cet après-midi.

(La séance, suspendue à 12 heures 10, est reprise à 14 heures 40.)

M. le PRESIDENT.- FO m'a informé que l'on aurait avant la fin de l'après-midi la proposition rédigée.

Le débat est ouvert sur le rapport de branche qui nous a été commenté par M. Decoutère.

M. ALBERT.- Madame Barrucand et M. Decoutère ont été présents à la CPNE ; nous vous avons demandé un complément sur les résultats des casinos. Cela portait sur le classement des casinos.

Mme BARRUCAND.- Nous vous avons envoyé le rapport complet qui tenait compte de cette observation faite en CPNE. C'était une demande de FO sur des informations complémentaires concernant les PBJ, mais on ne les précise pas par établissement, mais par catégorie de casinos. Cela étant, un document ne figurait pas cette année dans le rapport de branche: Il s'agissait de la segmentation des casinos par strate d'effectifs. Une information complémentaire a donc été apportée. Vous l'avez dans le rapport de branche que vous avez reçu.

M. SARAGAGLIA.- Sur le rapport, notre organisation na pas d'observation hormis qu'il manque deux petits chapitres présents dans le rapport de 2009, mais je crois que nous avons décidé de les indiquer une année sur deux.

Cependant, l'interprétation nous gêne plus que le rapport de branche en lui-même. Ce n'est pas la première et pas la dernière fois que nous avons une interprétation exactement opposée à celle de M. Decoutère, sur plusieurs points. Vous avez parlé de morosité et du manque d'engouement au niveau du nombre de machines à sous, puisque beaucoup moins ont été installées dans les casinos. Ce n'est pas cela dont il s'agit. Depuis des années, la CGT vous dit qu'il y a beaucoup trop de casinos en France, or vous n'arrêtez pas d'ouvrir des casinos partout, pas

depuis un an mais ces cinq dernières années. Et nous avons évoqué un fait nouveau depuis quelques années, c'est qu'en installant des casinos dans les très grandes villes comme Toulouse, Lille, Bordeaux ou Lyon, où il y en a deux maintenant, vous avez déplacé votre clientèle qui venait dans les cités balnéaires où les villes thermales. Au lieu de jouer uniquement en été, lors des vacances, des cures, donc épisodiquement, elle joue toute l'année. Vu la répartition géographique des casinos, les gens ont moins d'argent à donner dans les casinos de la Côte et cela se reporte sur ceux du centre de la France. Lyon est un bon exemple. J'ai vu des clients qui habitaient Lyon et qui venaient dans mon casinos uniquement l'été et quelquefois dans l'année. Il s'est avéré qu'après, ils allaient à Lyon.

M. le PRESIDENT.- Où travaillez-vous ?

M. SARAGAGLIA.- A Saint-Raphaël. Le nombre de casinos croissant est donc un danger pour notre profession, la preuve en est que vous l'avez dit, mais de manière détournée...

M. CASTALDO.- Sur l'augmentation du nombre de casinos, certaines mairies sont habilitées à lancer des appels d'offres. A partir du moment où l'appel d'offres est lancé, un ou des opérateurs répondent. Si ce n'est pas tel ou tel opérateur déjà connu sur le marché, ce sera un opérateur inconnu jusqu'à présent. À partir du moment où il y a appel d'offres, en effet, il y a un casino supplémentaire. Ce ne sont ni les syndicats professionnels ni les groupes qui décident d'ouvrir des casinos çà et là.

Je n'ai pas d'avis sur le fait que ce soit bien ou pas qu'il y ait un casino à Lyon ou à Toulouse, mais à partir du moment où les mairies lancent des appels d'offres, des personnes répondent et ce si ce n'est pas des groupes, comme GLB ou Partouche, il y aura des exploitants. Quand on est déjà exploitant quelque part, on préfère répondre à l'appel d'offres pour avoir une chance de l'emporter plutôt que ne pas avoir l'opportunité d'exploiter un gros casino.

M. LALANNE.- Je voudrais apporter un éclairage sur ce rapport de branche. J'ai 42 ans de mémoire de casinos, donc une certaine expérience de la branche et de son évolution. Cela étant, je donne acte aux dires de M. Castaldo car c'est une évidence ; les groupes de casinos ne sont pas intégralement responsables du nombre d'établissements qui existent. Les mairies, les municipalités portent une très lourde responsabilité concernant la situation actuelle.

Par ailleurs, ce matin, on nous a annoncé une baisse des pourboires dans les casinos. C'est dû à la disparition de certains jeux, en particulier la roulette française. Pourquoi a-t-elle disparu ? Il fallait cinq employés pour faire tourner une table de roulette française. C'était donc la grosse pourvoyeuse de pourboires dans nos entreprises.

S'agissant de la stratégie économique des groupes, elle a été établie sur une clientèle de masse, financièrement et sociologiquement fragile. J'en veux pour preuve l'explosion des demandes d'interdiction qui ont eu lieu et qui continuent d'avoir lieu, car ce sont des gens qui se laissent aveugler par les lumières de nos établissements, et qui se retrouvent dans des situations financièrement tragiques. Je sais que ce n'est pas le problème des patrons de casinos, mais c'est une réalité. Il faut le savoir et le répéter ici ! Une des causes du problème est que vous avez par

vosre lobbying -c'est naturel, c'est dans vosre rôle d'entreprise- auprès de nos ministères de tutelle, vous avez demandé et obtenu des machines à 10 centimes d'euro, à 5 centimes d'euro, à 2 centimes d'euros.

M. FONTAINE.- Et même à un centime !

M. LALANNE.- Je suis sur le terrain, ce qui n'est pas le cas de beaucoup d'entre vous, je suis obligé de constater que les gens sont aveuglés, notre clientèle est aveuglée par ces minima et se met à jouer. Si vous le pouviez, vous descendriez même au-dessous d'un centime d'euro car l'on constate une désaffection de cette population, de cette masse de clientèle qui n'a plus le pouvoir financier pour fréquenter nos établissements. Il faut arrêter de nous raconter des carabistouilles !

M. COT.- Nous avons déjà eu cette discussion avec M. Lalanne. En 1986, s'il n'y avait pas eu les machines à sous, pas la moitié des casinos d'aujourd'hui ne fonctionnerait ! Je ne suis pas plus que vous sensible à l'attrait des machines à sous, mais c'est la réalité.

Pour répondre à M. Saragaglia, qui dit que nous avons poussé... Je vous rappelle qu'en 2006, c'est la profession et singulièrement le syndicat Casinos de France, qui a imposé qu'avant tout développement de casinos, une étude d'impact soit réalisée. On n'est plus du tout dans la logique que vous indiquiez jusqu'à présent. Cela fait maintenant quatre ans que de ce côté on n'a certainement pas poussé à la consommation et à l'augmentation du nombre de casinos.

Si vous voulez nous donner une liste de casinos qui doivent absolument fermer pour que les autres fonctionnent, allons-y, cela peut être intéressant !

M. DECOUTERE.- Monsieur Lalanne s'est exprimé, il a dit un certain nombre de choses dont on peut discuter. Il n'y a pas à porter de jugement, mais sur le jeu responsable puisque M. Lalanne y a fait allusion, je ne peux pas laisser dire que les employeurs ne se préoccupent pas de l'addiction aux jeux car c'était ce qu'il sous-entendait dans ses propos. Aujourd'hui, on a de très grandes ambitions sur le jeu responsable. J'aimerais que ce soit reconnu et que l'on ne traite pas les patrons tels qu'ils l'ont été dans ses propos.

M. LALANNE.- En 2000, j'ai publié sur l'Intranet du groupe ACCOR, un article sur la stratégie de responsabilité des entreprises, en particulier des casinos. J'ai encore l'original du texte publié. Il était tellement caviardé que ceux qui ont eu la curiosité de tenter de le lire ont dû se dire « *ce mec est barjot* » car il était devenu totalement illisible ! Savez-vous pourquoi j'avais publié ce texte ? Tout simplement parce qu'à la CFE-CGC, six mois auparavant, il y a eu la création d'un organisme intitulé Observatoire des responsabilités sociétales des entreprises. À l'époque, j'ai eu la surprise de trouver parmi les membres de cet Observatoire, le groupe casinotier ACCOR. Cela m'a interpellé et j'ai approfondi ! Un jour, un représentant du groupe ACCOR, qui était à votre place, est devenu blanc comme un linge lorsqu'en 2000, j'ai parlé de ce problème. Il est venu me trouver à une interruption de séance pour me dire « Monsieur Lalanne, il ne faut pas que vous évoquiez ce problème ». Autour de la table nous étions deux à avoir compris de quoi je parlais. Lui aussi avait parfaitement compris à quoi je faisais référence.

Alors que l'on ne vienne pas me parler des responsabilités des entreprises casinotières à ce niveau, surtout pas ! Car la stratégie de développement durable, je l'ai lue et j'ai encore le livre chez moi et je peux vous l'apporter quand vous voulez !

M. DECOUTERE.- Je pense qu'il y a eu d'autres éditions depuis.

M. LALANNE.- Non, l'édition est parfaitement valable !

Pour revenir à ce qu'a dit M. Cot, pas de problème, nous en avons effectivement discuté, je lui donne acte que la situation économique des casinos en 2006 était triste. Mais depuis les choses ont évolué et les groupes ont privilégié, que vous le vouliez ou non, les machines à sous au détriment d'une clientèle bourgeoise telle que je l'ai connue ! Cette clientèle est aujourd'hui essentiellement composée de moyen-orientaux. Savez-vous où ils se trouvent ? A la City de Londres, et ils fréquentent assidûment les cercles de jeux londoniens où ils dépensent ce qu'ils dépensaient chez nous auparavant. Les groupes ne font plus l'effort d'accueillir ce type de clientèle car cela comporte des risques ! Les dirigeants de casinos que j'ai connus ont disparu ; à leur place, ce sont des administrateurs qui viennent de divers horizons, mais certainement pas des casinos, et qui ne savent pas ce qu'est un casino ! J'étais en contact avec des gens qui venaient de l'hôtellerie,-je n'ai rien contre eux, mais que l'on ne vienne pas me raconter de salade !

Vous avez donc privilégié dans votre stratégie commerciale, la clientèle de masse au détriment d'une clientèle plus élitiste et avec des moyens financiers autres que ce qu'elle a aujourd'hui dans nos établissements. C'est une réalité. Il faut le dire. Ne nous voilons pas la face. Ne me racontez pas d'histoires !

M. SARAGAGLIA.- La CGT va répondre à M. Cot et donner le nombre exact d'établissements qui devront fermer pour en faire fonctionner d'autres. Il est de zéro, voire aucun ! Car vous êtes responsable de cela ! N'allez pas me faire croire que les mairies sont venues vous dire « Pouvez-vous ouvrir un casino car je veux 15 % du PBJ ? » ! Vous avez été dans les mairies quand vous avez été au courant d'un appel d'offres et vous y avez répondu, d'accord. Qu'il y ait un certain développement des sociétés, mais que cela profite aux salariés et que les salariés que vous avez embauchés dans ces casinos gardent leur emploi et aient une vie normale, très bien ! Que tout le monde mange, nous sommes totalement d'accord avec cela ! Tous les patrons et les salariés doivent gagner de l'argent. Cependant, ne nous rejetez pas la faute. Vous avez un développement économique de masse ; je rejoins nos camarades de la CGC. La volonté, c'est la masse. C'est pourquoi vous avez mis des machines à un centime car ce sont elles qui redistribuent le moins et c'est là qu'il y a le plus long temps de jeu. Vous regardez le temps de jeu sur une machine à sous. Tout est calculé. Les machines à sous, comme leur nom l'indique, c'est un jackpot pour vous.

Je suis aussi l'avis de la CGC, les jeux traditionnels qui vous semblent désuets, qui ne sont plus du tout dans votre ligne économique de développement, vous les supprimez au fur et à mesure ! La preuve, 45 tables en moins, 45 jeux exploités en moins, c'est-à-dire au minimum une table par jeu. Cela figure dans le rapport de branche, je n'invente rien.

Si vous n'aviez pas voulu ouvrir tant de casinos, vous ne l'auriez pas fait. Ne dites pas que vous y avez été obligés. Vous avez des penseurs dans vos groupes,

des gens qui voient à long terme une sorte de développement économique. Il y en a certainement qui sont très chèrement payés pour cela. Cependant, vous faites payer le prix fort aux salariés depuis je ne sais combien d'années, environ trois ans, et vous continuez. Monsieur Decoutère a raison, il y a une baisse des effectifs. Pourquoi ? Car il y a des PSE et pourquoi y a-t-il des PSE ? Car il y a trop de casinos en France. Vous portez la responsabilité du développement des casinos, pas les salariés. Ce ne sont pas les salariés qui viennent vous demander d'ouvrir un casino à tel endroit car ils aimeraient avoir un emploi. C'est parce que vous avez jugé que le développement économique était suffisamment bon et que vous alliez pouvoir faire des bénéfices suffisamment importants. Donc aucun établissement ne doit fermer. Et même plus, avec tout ce que vous avez engrangé des années durant, vous devriez mettre la main à la poche pour maintenir tous les établissements, les niveaux de salaire et donner du pouvoir d'achat aux salariés. C'est ce que vous devriez faire ! C'est ce que l'on vous demande depuis des années.

Les mairies ont une petite part de responsabilité, soit, mais la plus grosse part vous revient. Pendant des années, vous avez donné 0 % d'augmentation, voire 1 %, 1,5 % quand vous étiez dans une grande mansuétude ! C'est quand vous aviez des progressions à 2 chiffres, que vous devriez donner du pouvoir d'achat et développer les choses. Ce n'est pas une fois que la croissance se casse la figure qu'il faut développer le nombre de casinos pour rattraper la croissance que l'on a perdue.

Les salariés le payent doublement ; il y a une augmentation du nombre d'absences mais il y a moins de salariés dans les casinos. C'est bizarre ! Cela signifie que pour salariés qui restent, vous tirez sur la corde. Puisque c'est le nombre d'arrêts maladie qui augmente. Monsieur Decoutère l'a dit et c'est un fait car c'est dans le rapport de branche. C'est vous qui tirez la corde ! Peut-être que demain, avec les négociations des minima garantis, nous aurons peut-être une formidable surprise et nous le souhaitons au niveau de notre Organisation syndicale. Cependant, nous émettons de fortes réserves !

M. CASTALDO.- Beaucoup de choses ont été dites par la CGT, certaines vraies, d'autres que nous serions portés à partager au titre du syndicat patronal.

Sur la diminution de l'offre des tables, sur les machines à un centime ou plus, il faut toujours se replacer dans la directive qui consiste à dire qui fait l'offre et est-ce l'offre qui fait la demande ou l'inverse ? Vaste sujet que la CGT doit méditer j'imagine... Les casinos s'adaptent-ils à la clientèle ou est-ce la clientèle qui s'adapte à l'offre des casinos ? Je n'ai pas la réponse, mais je pense que l'on est suffisamment peu nombreux pour être capables de discuter de manière pacifique. Qui fait l'offre ? Qui fait la demande ? Je n'ai pas la réponse toute faite. Les penseurs qui sont censés être des patrons, n'ont pas forcément la réponse. J'ai plutôt le sentiment que les casinos essaient de se conformer à la demande, c'est-à-dire que les choix d'offre et de modalités de jeux sont plutôt faits pour satisfaire la clientèle, donc le plus grand nombre, ce qui me paraît plutôt sain.

Qui est responsable aujourd'hui des résultats de la branche économique ? Il est aujourd'hui de coutume de montrer les uns les autres du doigt et de dénoncer les uns les autres. Généralement, ce ne sont pas les syndicats de salariés qui le font ; je suis donc un peu étonné. Je pense qu'il n'est pas bien de dire qui est responsable car *in fine*, sur le nombre de casinos, c'est la loi. Les lois sont ainsi faites qu'un

certain nombre de stations ont droit d'avoir des casinos, donc les maires déclenchent des appels d'offres, et des opérateurs, reconnus ou nouveaux, répondent. La loi sur le tourisme a changé il y a deux ans car le législateur s'est aperçu qu'elle était mal faite.

Le constat que fait la CGT et que font les patrons de casinos et les parties patronales, c'est qu'il y a un problème peut-être pas sur le nombre, mais sur la répartition géographique des casinos en France. C'est une évidence, à tel point que le législateur a modifié la loi. On peut toujours chercher les responsables, car c'est intellectuellement confortable, mais cela ne nous conduira pas très loin. Et je ne sais pas si vos réflexions sont en lien avec le rapport de branche ou sont déjà les prémisses de la négociation que l'on doit avoir dans quelques minutes ou demain, sur le sujet qui appelle les négociations annuelles des salaires.

M. le PRESIDENT.- Vous pensez bien !

M. FONTAINE.- Monsieur Decoutère a dit que les employés avaient une perte de confiance dans le futur du métier. C'est d'autant plus vrai pour les employés des jeux traditionnels quand on voit leur évolution à plus 6,24 %. Par ailleurs, on observe une perte du nombre de salariés dans cette activité. Effectivement, il ne peut qu'y avoir perte de confiance de la part de ces salariés. Cela démontre pleinement la politique sociale et entrepreneuriale des patrons dans ce secteur d'activité. On ne cherche pas à développer ce secteur d'activité qui génère une croissance du chiffre d'affaires, mais derrière on va casser l'outil social et l'outil professionnel en licenciant les salariés, en diminuant le nombre de jeux de table. C'est inacceptable.

M. LALANNE.- À propos de responsabilité des entreprises, M. Castaldo ne sait pas qui est responsable. J'apporterai une réponse technique. On peut parler de la suppression des boîtes à pourboire dans certains établissements, qu'ils regrettent maintenant d'ailleurs, mais c'est un autre débat ! Je connais des entreprises dans lesquelles on baisse autant que faire se peut les minima des tables de jeux traditionnels, la réponse étant quand on n'est pas d'accord « cela va amener un maximum de clientèle autour des tables ». Ce que l'on oublie de nous dire, c'est que le fait d'abaisser les minima des tables de jeux traditionnels repousse encore une fois la clientèle haut de gamme qui serait susceptible de venir dans nos établissements et qui est effrayée -je dis bien effrayée- de voir la fréquentation et le type de population autour de ces tables de jeu. Qu'on ne vienne pas me dire qui est responsable ou qui ne l'est pas ! Ce ne sont pas les salariés qui ont ce type de responsabilité. Il ne faut pas nous raconter trop d'histoires !

M. le PRESIDENT.- Vous signalez une modification sociologique des clientèles de casinos.

M. TIRAT.- Pour FO, nous partageons l'analyse de la CGT sur la lecture du rapport de branche car on peut avoir plusieurs méthodes de lecture d'un rapport de branche, notamment des méthodes transversales, mais à la base il y a une méthodologie à mettre en place.

Pour les PBJ, les syndicats patronaux font systématiquement des présentations à périmètre constant. Face à une prétendue baisse des pourboires aux jeux de table, on peut s'étonner que cette notion de périmètre constant n'apparaisse

pas. Si cet élément doit être pris en compte dans les statistiques de la branche, il faut le mettre ou pas du tout. Car quand on dit « baisse des pourboires », c'est en effet une baisse en valeur absolue de 4, 19 % de mémoire, mais pas avec les mêmes moyens d'exploitation.

Monsieur Saragaglia le disait, 47 tables de moins et 20 % de CDI en moins sur les jeux de table et ce malgré une progression constatée de 6 % du chiffre d'affaires ! Aujourd'hui, la question est de savoir si cette statistique serait la même à périmètre constant. Notre réponse est non. Donc la visibilité sur cet élément est totalement tronquée. On peut aussi se poser des questions pures de stratégie des entreprises puisque cet élément, qui est porteur au regard d'une demande de clientèle, est l'un de ceux qui doivent supporter le plus de contrition de personnel et de contrition en termes de moyen. Nous considérons que c'est, économiquement parlant, une erreur de casting. De la même manière que l'introduction des machines à sous à un centime d'euro est à basse dénomination, a été pour nous l'élément accélérateur qui na eu qu'un effet d'amplification de la baisse vertigineuse de produits bruts qu'ont connu les machines à sous ces dernières années. Nous sommes intimement convaincus que nos entreprises auraient mieux tenu le choc en n'ayant pas les machines à un centime d'euro à cette époque.

Que peut-on dégager de ce rapport de branche en termes de conclusion ? Un certain nombre d'éléments sont particulièrement intéressants, notamment sur la structure de l'emploi. On note une fragilisation de cette structure de l'emploi et des sous-effectifs, récurrente dans les entreprises. Par exemple, avoir recours à des CDD pour être en capacité de donner les congés payés aux salariés qui sont en CDI dans une entreprise, cela représente 9 % du recours des CDD dans la branche. Logiquement, une entreprise doit être en capacité par rapport à ses effectifs propres, de donner ses congés payés à ses salariés. C'est le signe manifeste de sous-effectifs. La branche a perdu 1.100 salariés en deux ans, on constate une baisse des CDI, une baisse des CDD, encore que l'expérience sur le terrain nous permette de mettre un bémol à cette baisse. En effet, entre 2008 et 2009, nous sommes passés de 5.100 CDD à 3.600, mais nous allons demander que soit insérée une statistique dans les prochains rapports de branche, qui est la valeur représentée par les CDD en durée. Si aujourd'hui, nous avons 3.600 CDD d'une moyenne de six mois, alors que l'année précédente, nous en avons 5.100 d'une valeur de trois mois, la valeur absolue du recours aux CDD n'est pas du tout la même. L'image n'est pas du tout la même. Pour mieux appréhender le recours au CDD, encore faudra-t-il le quantifier par rapport à la moyenne du contrat. Dans les entreprises, on s'aperçoit qu'il y a un rallongement du CDD et que ce contrat est devenu un moyen de supplanter le CDI, les salariés qui avaient le plus d'avantages, etc.

Nous considérons qu'il y a une paupérisation totale de l'emploi au sein de la branche. On retrouve d'ailleurs des MCD en CDD, des MCD à temps partiel, bref, un peu de tout. Il faut peut-être aussi voir dans la baisse des effectifs pérennes, les conséquences de la polyvalence qui a indéniablement un impact sur les emplois et plus particulièrement le nombre de CDI.

Enfin, je rappellerai le constat que nous avons fait lors de la précédente commission paritaire. Nous sommes dans le cadre d'une branche qui connaît un taux de *turn over* de 25 %. Un quart d'effectifs de la branche est renouvelé chaque

année. L'absentéisme pour maladie augmente. Cela dénote incontestablement un malaise profond lié à une augmentation des rythmes de travail et à la dégradation de ces mêmes conditions de travail. Aujourd'hui, nous assistons à un nivellement par le bas que FO ne peut pas cautionner.

M. COT.- Monsieur Saragaglia, de quel document sortez-vous le nombre de tables supprimées ?

M. SARAGAGLIA.- Vous n'avez pas très bien entendu ce que j'ai dit. 45 casinos ont supprimé un jeu. Si l'on supprime un jeu, on supprime une table.

M. COT.- Pas forcément, tout dépend de ce que l'on a demandé par ailleurs pour augmenter la capacité de jeux de table. J'insiste sur ce point car, contrairement à ce que vous dites aujourd'hui, les jeux de table sont en expansion et les entreprises font tout ce qu'elles peuvent pour les développer. Peut-être que pendant des années la pression a été mise sur les machines à sous, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui. Nous n'avons malheureusement pas tous les chiffres pour la saison 2009-2010, mais ceux dont nous disposons aujourd'hui montrent très clairement que les machines à sous sont en train de se casser la figure. Par contre, les jeux de table sont en progression, de l'ordre de 7 à 8 % par rapport à l'an dernier. Cela prouve que les entreprises ont pris conscience du phénomène et qu'elles se donnent du mal pour essayer de faire en sorte que l'offre s'adapte à de nouvelles aspirations de la clientèle, et de relancer une activité que vous dites en déclin, mais qui aujourd'hui ne l'est pas.

M. TIRAT.- Les chiffres sur la baisse du nombre de table figurent page 10 du rapport de branche...

Mme BARRUCAND.- Non, c'est par type de jeu, pas par table.

M. TIRAT.- On peut en discuter !

M. SARAGAGLIA.- Si l'on supprime un jeu, on supprime une table !

M. COT.- Non !

M. TIRAT.- Nous savons pertinemment que les recettes générées par tel ou tel jeu et le taux de captage sur les pourboires ne sont pas identiques. Les jeux les plus impactés par les mesures de restriction prises par les directions de casinos sont les jeux qui génèrent le plus de recettes, que ce soit la roulette anglaise, française, etc., et qui de fait génèrent le plus de pourboires. Il y a un aspect antinomique entre la progression constante des chiffres d'affaires et ce besoin perçu par les gens qui travaillent dans les casinos, qui fait état d'une clientèle de plus en plus en demande de jeux traditionnels, et les stratégies déployées sur le terrain. À un moment donné, si vous avez un secteur porteur, il faut l'exploiter tel qu'il doit l'être, non pas le sous-exploiter et faire des économies car aujourd'hui nous ne sommes pas dans une logique d'affrontement jeux traditionnels/restauration/ machines à sous. Nous sommes dans le cadre d'une entreprise, d'une entité économique, dans laquelle tous les salariés ont le même intérêt, que cela fonctionne le mieux possible pour mieux leur restituer sous forme d'augmentation de salaire ou autres. Telle est l'attente des salariés aujourd'hui. On ne peut pas avoir une stratégie qui se prive d'un segment porteur. Aujourd'hui, les jeux traditionnels sont devenus un véritable produit d'appel qui, compte tenu de la structure de l'emploi sur ces jeux, vous

ennuient car ce sont ces employés qui ont le plus d'ancienneté et d'avantages. On essaie donc de les démanteler malgré l'intérêt économique que cela suscite et la bouffée d'oxygène que cela pourrait apporter à nos entreprises.

M. CLET.- Nous constatons sur l'offre de jeux, que c'est la mise en place de tout ce qui est Texas Hold'em Poker, qui ne sont pas des jeux de contrepartie. Il ne faut pas s'étonner que les pourboires baissent. C'est une clientèle nouvelle qui n'a pas l'habitude de donner du pourboire. Néanmoins, vous avez aussi votre responsabilité par rapport à cette offre de jeu. Réduire le nombre de jeux dans les casinos impacte la volonté de voir les gens aller vers les jeux traditionnels. Vous supprimez des tables de roulette française ou anglaise. On ne peut pas dire que vous favorisez cette offre de jeu. Le Texas Hold'em Poker connaît un engouement, mais il ne faut pas se détourner de ce qui a fait la spécificité des casinos en France, qui était une offre de jeu qui allait du client qui jouait à la boule, à la roulette ou autres. Cela impacte le nombre de personnels. En installant une polyvalence des croupiers qui vont aller un peu partout, vous réduisez le nombre de personnes. Et la politique du groupe vise à donner le moins de salaire possible aux gens. Il ne faut pas dire qu'avec les groupes, c'est ce qu'il y a de mieux en termes de salaire. C'est faux. C'est logique, le but d'un groupe étant de dégager du profit pour ses actionnaires. Vous vous faites donc peser une pression à vos salariés.

Le pire, c'est que vous faites peser sur le personnel une logique de répartition des risques. Ce n'est pas normal car nous ne sommes pas là pour décider quelles stratégies vous allez adopter. Les stratégies nous impactent sur les salaires et sur les emplois. Vos responsabilités sont là !

M. DECOUTERE.- Il faut oublier le fait de penser que les jeux de table vont sauver les casinos. Comme le disait M. Tira, c'est un équilibre de nos activités, mais je ne crois pas que l'on arrivera à redresser la barre au travers de l'activité jeux de table et l'on sait pour quelles raisons. Vous parlez d'évolution de PBJ, de nombre de tables, de Texas. Or le modèle économique des tables est « limite » rentable. En effet, on ne peut pas non plus développer une activité qui est riche en PBJ si elle ne rapporte pas à l'entreprise ; cela devient un danger. Il faut trouver le juste équilibre dans les entreprises. C'est ce que s'efforce de faire la branche.

On parlait des penseurs dans les entreprises, il est bien de rappeler que le métier des machines à sous n'a que 25 ans. C'est un métier très jeune, que l'on est en train de découvrir. C'est la première véritable crise que l'on traverse avec les machines à sous. Pendant plusieurs années, on a supporté des progressions à deux chiffres, et personne ne se posait trop de questions sur la rentabilité du système. Il y a un moment où cet eldorado s'arrête et où l'on se pose de véritables questions d'entrepreneur et de chef d'entreprise. On se sortira forcément de cette crise car on est en train de découvrir un « business modèle » qui va prendre vie dans un nouveau contexte et avec une évolution sociétale très importante.

Les machines à sous sont arrivées dans les années 1987. Globalement, les modèles économiques des entreprises sont encore très, très récents et à peine majeurs. Il n'est donc pas étonnant que l'on se cherche de temps en temps.

M. ALBERT.- On ne va pas épiloguer sur la responsabilité. Cela ne sert absolument à rien. Je n'ai qu'une demande, qui est de mettre des personnes

compétentes dans les entreprises. Mettez un directeur qui sait gérer une salle de jeux, une salle de machines à sous ! Ne restez pas avec vos idées quand un arrive et dit « Avec le Texas Hold'em, on va faire des millions » car il y a 4 % qui entrent et rien qui sort. La personne qui est venue, qui nous a conseillés le Texas Hold'em poker, n'a pas réalisé qu'il fallait un nombre d'employés énorme pour le faire tourner, donc que la masse salariale coûtait plus cher que les jeux traditionnels et on est reparti quinze ou vingt ans en arrière par rapport à ceux que le pratiquaient auparavant.

Autour de la table, nous avons tous une part de responsabilité. Je travaille dans un casino, le premier de France. Certains soirs, je trouve que le pourboire n'est pas travaillé comme il faut. Je peux dire que j'ai une responsabilité car on a monté une garantie à 91,54 ! Malheureusement on n'arrive plus à stimuler les employés. Et il y a des employés que vous avez embauchés qui n'ont connu que des garanties. Ces gens-là ne savent pas ce qu'est le pourboire. Notre métier est un métier de service, rémunéré au pourboire.

Je suis donc prêt à assumer des responsabilités de mon côté. Le seul reproche que je vous fais -je l'ai dit il y a deux ou trois ans- est que je pense qu'au lieu de s'entêter sur les machines à sous, vous devez faire un panaché de tous vos jeux. Essayez de faire tourner ceux qu'il faut faire tourner. S'il y a des machines à sous qui, depuis vingt-deux ans, sont en train de piquer du nez, comme le Concorde, ne disons pas qu'on les met à un centime. Si je vous donnais notre chiffre sur les machines à sous à un centime, vous ne les prendriez pas. C'est celles de 50 centimes ou un euro qui font du chiffre. Avec les nouveaux jeux, la fréquentation des clients de nos établissements fait peur à d'autres. C'est la réalité. Quand on voit arriver quelqu'un qui a une figure peu sympathique, le Monsieur et sa dame, même s'ils ne viennent plus en tenue de soirée, prennent peur.

Il y a un an que la CFTC tire le signal d'alarme, Monsieur Lovato, quand votre associé, M. Pham, était là... Si vous ne mettez pas quelque chose de complémentaire dans vos établissements, c'est la mort du cygne car ce n'est pas avec les machines que l'on va s'en sortir. On parle de la crise, c'est la réalité, les grèves, l'euro, la cigarette, l'année prochaine, ce sera quoi ?! On va toujours chercher une excuse, mais la réalité est sous nos yeux, les salles de jeux ne tournent plus comme auparavant. Le gros handicap est qu'il y a six ou sept groupes alors qu'avant on avait des indépendants. Il se battait l'un derrière l'autre. ! Par exemple, Deauville avec en face, M. Boulanger à Trouville, casino qui faisait un chiffre magnifique ! Le groupe Barrière l'a acheté et c'est fini ! Trouville ne fait plus le chiffre qu'il faisait avant. Les groupes ont donc fait du mal à tout le monde, pas qu'aux employés !

Si l'on ne réalise pas le mal que l'on est en train de se faire et si l'on n'arrête pas d'écouter des têtes pensantes qui parlent d'un nouveau jeu, du « top du top », on va finir par couler. Il va rester 80 casinos à l'année, le reste étant des saisonniers, les autres fermés. Pour l'avenir du métier, des employés, -les patrons, je pense que vous avez prévu votre avenir par une caisse complémentaire, un reclassement ou autres-, essayons de faire quelque chose de réfléchi et sensé.

M. le PRESIDENT. - À vous entendre, on est dans une pleine modification sociétale des publics des casinos. C'est intéressant. Le dilemme, depuis que je suis

dans cette commission, des jeux traditionnels, de l'arrivée des machines à sous, est cette paupérisation qui s'installe. C'est vrai qu'une machine à un centime d'euro peut donner à réfléchir, mais un problème est rarement abordé ici, qui est les HCR. Les hors jeux représentent 40 % de la population. Il serait intéressant de connaître la pérennité de ce qui n'est pas le cœur de votre métier mais qui est en périphérie, d'avoir une réflexion sur son devenir.

M. LOVATO.- Pour apporter une vision supplémentaire, on est effectivement aujourd'hui face à une évolution très forte et à un changement très important du paysage économique. Les jeux traditionnels ont leur part à jouer dans l'évolution de nos établissements, mais ce n'est pas cela qui les sauvera.

Il y a un point sur lequel je voulais insister, qui n'a jamais été abordé ici. C'est le problème du contrôle des changes. On est en Europe dans une situation où la politique du contrôle financier fait qu'il y a un contrôle des changes très effectif et très important dans nos établissements. Celui-ci a conduit beaucoup de clients à quitter nos régions européennes pour aller dépenser leur argent ailleurs. C'est ce qui a provoqué le développement de casinos dans certains pays de l'Est ou en Afrique du Nord, en Égypte, etc. Les gros clients ont fui en dehors de l'Europe. L'Europe ne changera pas sa politique. Donc les casinos français vont vivre avec une clientèle dite de masse. C'est mon point de vue.

Je suis d'accord avec vous, Monsieur le président, sur la partie HCR. J'ai la chance de diriger un *resort*. Le produit net des jeux après taxation représente moins de la moitié du chiffre d'affaires de l'entreprise, le reste étant constitué de l'activité de l'hôtel, du centre de congrès et de ses différents restaurants. Dans ce contexte, après dix-huit ans d'expérience de direction, je me suis rendu compte que lorsqu'une activité subit des difficultés, une autre activité lui permet de compenser. Un système de balance s'effectue. L'évolution de notre métier, pour ceux qui passeront le cap, ceux qui ont une structure suffisamment grande pour supporter l'investissement et le pérenniser, ce sera justement de développer ce type d'activités annexes qui sont notamment l'hôtellerie, les séminaires, et d'autres activités de loisirs. Telle est ma vision des choses quant à l'évolution de notre profession. Les casinos permettent de générer des marges suffisantes pour faire parfois des investissements. C'est peut-être vers ce type d'activité complémentaire que nos établissements devraient aller.

M. LALANNE.- Je n'ai pas la prétention de penser que les jeux traditionnels peuvent sauver les casinos. Simplement, je constate que les technocrates que vous avez mis à la tête de vos entreprises en matière de jeux traditionnels jouent petit bras, par frilosité vraisemblablement. Quand M. Lovato parle du développement des HCR et éventuellement de l'hôtellerie, etc., c'est un peu contradictoire avec la politique économique que vous avez dans vos établissements car lorsque vous allez recevoir des clients dans vos *resort* et qu'ils vont côtoyer ce que l'on voit comme type de clientèle aujourd'hui, ils ne vont pas y revenir deux fois. Je vous le dis !

M. LOVATO.- Pour rassurer M. Lalanne, je dirige un 4 étoiles -bientôt 5- et aucun client ne fuit car la clientèle des machines à sous lui fait peur. On peut très bien avoir une clientèle plus populaire dans un secteur d'activité donné et une

clientèle plus « bourgeoise » dans un autre secteur. Aujourd'hui, les mentalités ont évolué et les populations se mélangent et se côtoient beaucoup plus facilement.

M. le PRESIDENT.- Est-ce des clients populaires dans cette acceptation classique au niveau sociologique ou des clients plutôt banlieue, qui pourraient freiner la fréquentation d'autres populations ?

M. TIRAT.- Tout dépend de la zone d'implantation du casino. C'est moins récurrent au fin fond de la Creuse que dans un casino situé à proximité d'une grande agglomération.

M. CLET.- Cette clientèle populaire est une donnée que les casinos doivent avoir en tête. Cela n'a rien de péjoratif, mais cela induit des responsabilités. La responsabilité des casinos est de permettre une véritable sécurité. Mon camarade et moi avons été les « victimes » de ce manque de prise en compte de la sécurité, notamment lors du braquage au casino d'Uriage en juillet. Il est bon que les entreprises prennent en compte les spécificités locales. Vous avez une responsabilité dans ce cadre, notamment par le contrôle aux entrées, en permettant l'emploi de deux personnes pour ce contrôle aux entrées, sans enlever des agents de sécurité dans les établissements ! Il faut que vous preniez en compte cette dimension sécuritaire qui est importante. Il est totalement inadmissible que des salariés travaillent la peur au ventre. C'est très important pour nous !

M. TIRAT.- Le problème sécuritaire est récurrent dans les casinos. On touche du doigt les limites de la polyvalence dans la branche car il n'est pas rare d'être interpellé par des salariés de petites structures, notamment par des femmes qui travaillent au contrôle aux entrées, à qui l'on délègue une partie de la sécurité du casino. La sécurité est un point tellement sensible que toute forme de polyvalence doit être exclue de ce poste. Nous sommes assez hostiles à la polyvalence que nous considérons comme un élément de déstructuration des métiers et des savoir-faire. La pratique sur le terrain atteste que de plus en plus d'agents de sécurité, au titre de la polyvalence, sont remplacés par des employés lambdas. Un employé lambda qui n'a aucune formation, se met par essence même en danger, met en danger le système de protection de l'entreprise tel qu'il est pensé et met également en danger ses collègues. Cela nous paraît un point fondamental sur lequel une discussion poussée devra être menée.

M. le PRESIDENT.- Y a-t-il d'autres remarques sur ce rapport de branche ? La délégation FO m'a fait parvenir un document sur l'article 4-1. Je propose une brève suspension de séance.

(La séance est suspendue)

M. le PRESIDENT.- Je trouve le rapport de branche intéressant sur le plan d'une politique de réflexion quant au développement de vos entreprises. Chacun s'en est emparé à sa manière, avec ses propres convictions, mais dans un esprit de réflexion qui laisse à penser que vous êtes soucieux du maintien et de la pérennité des activités dans vos établissements. C'est la conclusion provisoire que l'on peut en tirer.

FO avait pris l'engagement -et je la remercie de l'avoir tenu- de remettre sur table une proposition pour l'article 4-2-1 sur le temps partiel lié à l'éducation des enfants.

M. TIRAT.- Cela va dans le sens de la revendication que nous avons portée ce matin, à savoir qu'un certain nombre de personnes, compte tenu des dispositions du congé parental d'éducation, n'y ont pas recours car il est difficile à supporter en termes financiers. On sait par expérience qu'une grande partie des femmes salariées de la branche qui ont recours à des temps partiels afin d'éduquer leurs enfants, notamment lorsqu'ils sont en bas âge. Il s'agirait de formaliser un temps partiel spécifique destiné à l'éducation des enfants, qui serait plafonné à deux ans, période durant laquelle la salariée bénéficierait de cotisations retraite sur la base de son salaire reconstitué à 100 %. Au terme du congé, la salariée aurait la faculté de réintégrer son emploi à temps plein. Cela permettrait d'éviter les blancs de carrière tels qu'ils ont pu être abordés dans le cadre de la réforme des régimes de retraite puisque c'est un des problèmes majeurs que rencontrent les femmes actuellement dans notre pays.

Je précise que, de manière pratique, cela ne va pas se traduire dans les entreprises par une explosion des demandes de temps partiel, mais par une migration de temps partiels déjà pris vers ce genre de dispositif.

M. DECOUTERE.- Je comprends tout à fait cette position. Est-elle liée à notre sujet de l'égalité professionnelle, telle que négociée depuis le départ ou à une problématique plus large de retraite ? C'est une avancé que je perçois bien, que l'on a déjà évoquée pour d'autres cas, comme les seniors dont on parlait ce matin.

Répondre sans avoir une idée du coût, c'est un peu compliqué. Pour moi, c'est plus proche d'une problématique de retraite que de l'égalité professionnelle telle que nous l'avons abordée, c'est-à-dire sous l'angle carrière. Là, il y a l'angle carrière puisqu'on garde contact avec la salariée au travers du temps partiel, mais c'est une disposition retraite au même titre que les maternités que l'on a évoquées dans l'accord.

J'ai besoin de chiffrer ce que cela peut représenter financièrement. On risque de développer ce type de demandes sans régler le problème de fond de l'accession à la promotion.

M. LOVATO.- A priori, j'y serais opposé par principe. Le congé parental d'éducation est encadré légalement. Je crois comprendre que cette proposition est un congé parental d'éducation qui ne mentionne pas l'âge des enfants. Il faudrait que la proposition soit précisée. Est-ce limité aux trois ans de l'enfant ou pas ? Je pense que cela doit être le cas. C'est un choix des parents de cesser leur travail à temps partiel ou complet pendant quelques années pour se consacrer à l'éducation, mais concrètement à la garde de l'enfant. C'est un choix personnel. Il y a un moment où dans la société française, les choix personnels doivent être assumés ! Ce n'est pas à l'entreprise de s'adapter en permanence aux choix personnels des collaborateurs. Par principe, j'aurais tendance à être opposé totalement à ce type de dispositif.

M. LOVATO.- Avant d'aller plus loin dans la discussion, je souhaite savoir ce que cela pourrait coûter à nos entreprises avant de répondre.

M. DECOUTERE.- Si l'on prend les tranches A et B, le taux de cotisation à 27,5 % pour la part patronale et 16,70 % pour la part salariale. C'est très lourd, de même que pour le salarié. Même si l'on s'arrête sur une tranche A, cela fait des cotisations importantes. Le salarié sera-t-il susceptible d'accepter une prise en charge de la retraite supplémentaire ?

La problématique du coût se pose outre le fait de savoir si cela a du sens à ce moment précis de l'accord. C'est un problème d'éducation des enfants. Est-ce à l'entreprise d'aller sur ce terrain ? Je rejoins Benjamin Castaldo car après la problématique des crèches, d'un certain nombre de points liés à l'éducation des enfants, faut-il entrer dans ce sujet au moment de l'égalité professionnelle ? Je ne suis pas convaincu.

M. TIRAT.- Effectivement, dans notre esprit, cet article est une proposition amendable, notamment au niveau du déclenchement, etc. Nous considérons que ce genre d'article a totalement sa place dans le cadre d'un accord portant sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, car au regard des évolutions professionnelles, de la vie des femmes dans les entreprises et au niveau de la cotisation en termes de retraite de ces femmes, on constate qu'elles payent de plein droit le simple fait d'être une femme par rapport au fait de faire des enfants.

Il ne s'agit pas de mettre en place un système de retraite parallèle ou autre. Il s'agirait simplement d'arriver à gommer l'une des injustices que vivent les femmes dans les entreprises du fait de leur statut de femme. En ce sens, cela a totalement sa place dans un accord portant sur l'égalité professionnelle.

M. ALBERT.- C'est la retraite ARCCO, tranches A et B, et vous arrivez à 27 % ? Je vois retraite ARCCO, côté patronal : 3,75 % !

Mme KARPELES.- La part patronale est 13,40% en tranche A, 1,60 % en déplafonné et 10,6° % en tranche B. On ne peut donc pas calculer un pourcentage globale pour la tranche A et la tranche B.

M. DECOUTERE.- Cela fait 15 % sur la tranche A. Si l'on prend un salaire de 1.500 euros, cela fait 112 euros de cotisations supplémentaires par mois, soit 14,93 %.

M. CASTALDO.- Je précise ma pensée sur le fait d'être opposé par principe à cette possibilité. Le débat sur le congé parental d'éducation était, à l'époque, une grande avancée pour les femmes. Aujourd'hui, on parle d'un accord sur l'égalité hommes/femmes. On semble considérer que le congé parental est finalement consécutif d'une inégalité. A tel point qu'il faudrait compléter ce congé par des avancées sociales pour rétablir une égalité. Si l'on reprend le schéma de l'histoire, on marche un peu sur la tête ! Aujourd'hui, « l'inégalité » serait qu'en grande majorité ce sont les femmes qui choisissent le congé parental d'éducation ; pendant ce temps elles ne travaillent pas, elles s'occupent de l'éducation de l'enfant, et perçoivent un complément partiel de Sécurité sociale, ce qui encore une fois est une grande avancée. L'inégalité serait plutôt du côté de l'homme qui, lui, pour des raisons de sociétés, de mœurs etc. continue de travailler en entreprise, à supposer que l'on considère que le travail est en foi néfaste, ce que je ne pense pas personnellement.

On est donc en train de marcher totalement à l'envers et je ne me sens pas à l'aise dans ce débat. Par principe, je suis opposé au fait que quelqu'un qui choisit le congé parental d'éducation, conçu en soi comme un avantage, puisse avoir un « suravantage » par rapport à ceux qui ne pourront pas, pour X raisons, choisir ce congé parental d'éducation. C'est notamment pourquoi je suis opposé à la proposition de FO.

M. TIRAT.- On avance ! Quand je disais que c'était une première réflexion, la position de M. Castaldo est totalement opportune. Je parlais des seuils de déclenchement. L'un des seuils de déclenchement ne serait-il pas de dire que la prise de ce congé ne peut se faire si le salarié a déjà pris un congé parental d'éducation, etc. ?

Je ne reviendrai pas sur l'aspect du congé parental d'éducation qui n'est pas le sujet de cet amendement, et qui serait un élément de discrimination entre hommes et femmes ; ce type de congé s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes. Les conditions d'accès sont les mêmes pour les deux catégories. Je ne vois pas en vertu de quoi on pourrait dire que ce n'est pas une avancée et que c'est exclusivement lié aux femmes même si, en pratique, ce sont elles qui en bénéficient le plus. Mais il n'y a aucune interdiction pour que le Monsieur en profite aussi.

M. DECOUTERE.- Ce texte est-t-il rédigé dans l'idée où la personne est en congé parental ou est-ce *open bar* ? Ce sont les personnes qui sont en congé parental d'éducation à temps partiel qui bénéficieraient de, ou est-ce toute demande de temps partiel ?

M. TIRAT.- Non, ce serait un temps partiel spécifique. Les personnes qui font le choix d'un congé parental partent en congé parental. Et il y a celles qui, par choix, conserve une activité, mais qui continuent à travailler dans l'entreprise en ayant recours à un temps partiel parce qu'elles ont besoin de plus de temps libre, etc., pour éduquer leurs enfants notamment quand ils sont en bas âge. Il n'y a donc pas d'effet cumulatif des deux mesures. Cette mesure est la retranscription des pratiques courantes en entreprise, où quand une personne entre dans le cadre d'un congé parental, elle en fait la demande et le prend, et si elle ne le peut pas, elle a recours à un temps partiel.

M. DECOUTERE.- Le congé parental d'éducation existe déjà à temps partiel.

M. TIRAT.- Oui, mais on ne parle pas du congé parental à temps partiel. On parle des personnes qui prennent de manière choisie un temps partiel simplement parce qu'elles ont des impératifs. Les conditions de recours au congé parental d'éducation sont fortement pénalisantes dans la vie d'un salarié. Qu'un salarié ait besoin à instant T de sa vie d'avoir recours à un temps partiel de façon ponctuelle, cadrée, réglée et de manière non cumulative avec un autre dispositif, nous paraît être une avancée bénéfique. On ne parle pas de choses qui s'opposent les unes aux autres. Nous proposons un mécanisme qui vient en complément ; rien ne l'oppose au congé parental d'éducation. C'est une autre possibilité pour le salarié.

M. DECOUTERE.- Cela signifie donc que l'on élargit le congé parental d'éducation à temps partiel à des enfants de plus de 3 ans. Est-ce cela ?

M. TIRAT.- Les critères de déclenchement restent à déterminer dans la négociation. Cela s'applique-t-il aux enfants en bas âge ? Tout cela fait partie de la réflexion que nous pouvons mener ensemble.

M. DECOUTERE.- Le congé parental est encadré par le Code du Travail ; il existe des congés à temps plein ou à temps partiel, limités au troisième anniversaire de l'enfant. Aujourd'hui, c'est réglé comme du papier à musique. En cas de temps plein, c'est la CAF qui prend en charge au-delà du deuxième enfant pendant la période totale et, au premier enfant, pendant six mois. À temps partiel, l'entreprise s'exonère de la partie salariale liée au temps de travail et la CAF vient en complément sur la partie non rémunérée.

Si l'on ouvre ce droit de temps partiel lié à l'éducation des enfants, on prolonge la possibilité d'avoir un temps partiel pour subvenir à l'éducation des enfants au-delà des trois ans. C'est ainsi que je le comprends. Alors, pour le passage du Bac de mon fils je peux prendre un congé parental pendant un an pour le faire réviser. Telle est l'idée !

M. TIRAT.- L'idée est que ce soit un apport qui corresponde véritablement aux besoins des salariées dans le cadre de leurs impératifs familiaux, sans pour autant qu'elles se retrouvent coupées du monde du travail, de l'entreprise et qu'elles soient dans des situations de précarité financière telles que peuvent l'instaurer notamment les recours au congé parental d'éducation à temps plein.

M. le PRESIDENT.- En d'autres termes, actuellement, ce que le législateur a prévu sur le congé parental d'éducation est insatisfaisant et ne répond pas aux problématiques des salariés dans les entreprises.

M. TIRAT.- Pas totalement.

M. le PRESIDENT.- Ne risque-t-on pas d'aller largement au-delà de l'avenant sur l'égalité professionnelle et salariale ? On dispose d'un avenant qui a fait l'objet d'une approche relativement consensuelle. En allant sur ces problématiques, qui sont dans la frange limite -et j'entends ce que dit la partie patronale et M. Castaldo, qui n'est pas du tout dénué de fondement-, ne met-on pas en fragilité un accord que l'on pouvait espérer mettre à la signature dans des délais raisonnables ? D'autant que la partie patronale me semble soit totalement hostile avec les arguments que l'on a entendus, soit dans une réflexion qui a dépassé le problème du coût et qui porte sur l'intérêt de mettre en œuvre un tel mécanisme.

M. TIRAT.- De notre côté, nous ne ferons pas de cet avenant un point de blocage à la signature de l'accord. Néanmoins, aujourd'hui, il nous apparaît particulièrement important que soient pris en compte en termes de réflexion, le statut des femmes dans les entreprises et le statut « pénalisant » lié à leur statut de femme. Néanmoins, rien ne nous empêche de manière concertée de décider, éventuellement postérieurement à la signature de l'accord, de discuter de ces sujets, quitte à travailler par le biais d'un avenant ou autres.

M. le PRESIDENT.- Merci de cette précision. Cet amendement est une réflexion forte sur la problématique de l'éducation des enfants et pas forcément sur la problématique « femme ». A vos yeux, la loi n'est pas pleinement satisfaisante. Cela mérite une avancée sociale dans votre branche. Quoi qu'il en soit, aujourd'hui

on peut proposer à la signature l'avenant sur l'égalité professionnelle et salariale, qui est attendu par chacun.

Là aussi, concernant les problèmes de l'extension et d'éventuelles censures de tout ou partie, on aura rien avant le second semestre 2011.

Je propose de mettre l'avenant à la signature, tout en donnant du temps à mon collègue de mettre à l'ordre du jour la problématique de l'éducation des enfants. Cela ne veut pas dire que votre amendement est renvoyé aux calendes grecques et qu'il est exclu du débat.

M. TIRAT.- Très bien.

M. le PRESIDENT.- Que pense la partie patronale d'une éventuelle mise à la signature ?

M. DECOUTERE.- Cette disposition risque, en effet, de faire perdre du temps à la signature si l'on commence à la négocier, sachant qu'elle est plus liée à une problématique d'éducation des enfants. Autre débat : est-ce de la responsabilité de l'entreprise ou pas ? Il y a des choix personnels qui se font dans la vie. L'entreprise doit-elle aider ou pas ? On pourra en discuter car le sujet est intéressant, sachant que plus l'entreprise va aller dans ce sens, plus on va créer de protection sur certaines catégories de salariés, femmes ou hommes d'ailleurs, qui risque de complexifier le débat.

Je propose que l'on mette le texte à la signature dans sa dernière version de ce matin, avec les deux corrections que j'ai notées. On peut faire repasser le projet en les intégrant et le mettre à la signature avant...

M. le PRESIDENT.- ...Fin novembre ? Il faut ajouter deux phrases.

M. DECOUTERE.- On peut le mettre très rapidement à la signature, et on l'enverra à l'extension en décembre. On le met à la signature jusqu'au 30 novembre.

M. le PRESIDENT.- Demain va être une journée très agréable et particulièrement longue, ou courte si tout le monde se met d'accord rapidement, sur les minima conventionnels. Afin de ne pas, comme à l'habitude, expédier les questions diverses en trois minutes, j'ouvre cette rubrique, la CFDT ayant souhaité poser une question diverse.

QUESTIONS DIVERSES

Mme MEKERRI.- J'aimerais une mise à jour de la réglementation des casinos. Il s'agit d'un communiqué du ministère de l'Intérieur qui adapte la réglementation des casinos. C'est paru aux JO du 30 octobre 2010 : « *Ce texte vise à assouplir les règles de gestion des casinos. Désormais, ceux disposant d'un nombre maximal de 75 machines -contre 50 auparavant- pourront confier les tâches d'entretien et de dépannage des machines à sous, à des employés autres que de mécaniciens spécialisés.* » Cela m'affole... Si l'on peut donner des tâches d'entretien

à n'importe quelle personne pour réparer des machines à sous, il faut qu'on m'explique !

M. COT.- Vous avez raison, l'administration a changé le seuil pour le porter de 50 à 75 machines. Les règles qui s'appliquaient aux casinos de 50 machines en particulier en matière de mécaniciens chargés des machines à sous, s'appliquent aux casinos de 75 machines et moins.

M. le PRESIDENT.- Il y a une situation *ante* qui existait et qui est aujourd'hui étendue. Ce n'est pas une nouveauté.

M. COT.- On n'aura pas des personnes moins compétentes pour s'occuper des machines à sous, mais elles pourront en avoir jusqu'à 75 en charge.

Mme MEKERRI.- Je ne comprends pas cela ainsi, je lis « *confier les tâches d'entretien* »...

M. COT.- C'est la même réglementation qu'avant. Ce n'est pas que l'on confie des tâches à des personnes moins formées qu'avant, on les confie aux mêmes personnes qu'avant, qui ont la compétence et qui ont été formées pour cela. Vous êtes en train de lire un communiqué, ce n'est pas le texte de l'arrêté qui est paru le 30 octobre dernier !

M. le PRESIDENT.- C'est une vulgarisation.

M. SARAGAGLIA.- Auparavant, cela concernait les casinos qui avaient 50 machines à l'époque, dans lesquels il n'y avait pas besoin d'un technicien machines à sous spécifique. C'est étendu à 75. On n'a pas besoin d'avoir un technicien. Ce que souligne la CFDT n'est pas tout à fait ce que vous a expliqué M. Cot.

Notre organisation s'en étonne également fortement et émet quelques réserves. Pour mémoire, lors de différentes grèves dans certains casinos, les parcs de machines à sous avaient été réduits à 50 pour permettre une sorte d'interprétation de la réglementation des jeux. On n'est donc pas obligé de donner à un technicien la charge des 50 machines à sous. C'est maintenant porté à 75. Cela nous interpelle. Même si cela reste la loi.

M. le PRESIDENT.- C'est une avancée pour l'emploi des techniciens non qualifiés, est-ce ce que vous voulez dire ?

M. SARAGAGLIA.- Une avancée pour l'assouplissement de certaines règles à l'égard de la partie patronale.

Mme MEKERRI.- Par ailleurs, j'aimerais que M. Cot m'explique «...*L'offre des machines dans la limite de l'autorisation. Possibilité d'ouvrir des formes électroniques de jeux de table sans ouvrir simultanément une table de jeux traditionnelle* ». C'est pareil, on n'a plus besoin d'une table de jeux traditionnelle et on ouvre un jeu électronique sans contrepartie.

M. COT.- Dorénavant, l'heure d'ouverture du casino s'appliquera pour tous les jeux. Le directeur responsable ouvrira les machines à sous, éventuellement les formes électroniques des jeux et il ouvrira les jeux de table quand il le souhaitera et qu'il y aura effectivement une clientèle présente étant entendu que, jusqu'à la fermeture, au moins un jeu de table devra rester ouvert.

M. le PRESIDENT.- Quel est le changement par rapport à la réglementation précédente ?

M. COT.- Elle n'était pas parfaitement définie. Il y avait un vide juridique. Les formes électroniques des jeux ne sont considérées ni comme des machines à sous ni comme des jeux de table. La question se posait de savoir si l'on devait les faire fonctionner comme des machines à sous ou comme des jeux de table. Aujourd'hui, c'est tranché. Ce ne sont pas des machines à sous, cela reste des jeux d'un troisième type, mais dont l'ouverture est à la discrétion du directeur responsable en fonction de la fréquentation de la clientèle.

M. le PRESIDENT.- Il peut donc dans son établissement ne pas ouvrir ce type de machine certains jours ?

M. COT.- Éventuellement. Mais c'est aussi une manière de faire venir des joueurs qui fréquentent le casino plutôt l'après midi ou en fin de matinée, vers la forme électronique de jeux de table ; ce qui peut ensuite les conduire à fréquenter les jeux de table dans l'après-midi ou la soirée quand c'est ouvert. C'est une facilité, mais pas un changement considérable.

M. ALBERT.- Au niveau de la fiscalisation, dans quoi mettez-vous les machines à sous ?

M. COT.- Jeux de table.

M. le PRESIDENT.- Madame, ces réponses éclairent-elles votre lanterne ?

Mme MEKERRI.- Oui...

M. le PRESIDENT.- Voulez-vous des compléments d'information ou était-ce pour protester ?

Mme MEKERRI.- Les deux. On n'a plus besoin de mécanicien pour réparer les machines !

M. le PRESIDENT.- Ce n'est pas ce que j'ai entendu !

M. COT.- On gardera forcément un employé formé au dépannage des machines.

M. le PRESIDENT.- Ce n'est pas un agent de contrôle aux entrées que l'on va mettre sur les machines.

Mme MEKERRI.- Cela arrive. La polyvalence est bien ouverte !

M. SARAGAGLIA.- Tout arrive, Monsieur le Président !

Mme MEKERRI.- Je remercie M. Lovato qui a parlé des HCR. Je croyais que cela avait disparu des mondes des casinos. Nous avons demandé la dernière fois, avant la négociation des minima conventionnels, les chiffres sur les HCR dans les casinos. Nous aimerions les avoir pour demain. Vous avez donné les pourcentages des machines à sous, les moins, les plus, les jeux traditionnels et vous aviez dit que vous rapporteriez les chiffres sur la restauration.

Mme BARRUCAND.- Tout à fait.

M. le PRESIDENT.- Je vous souhaite une excellente soirée et vous attends demain matin avec mon collègue, à 9 heures 30.

(La séance est suspendue à 17 heures.)

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Vendredi 5 novembre 2010

(La séance est rouverte à 9 heures 40.)

NEGOCIATION DES MINIMA CONVENTIONNELS

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons. L'ordre du jour porte sur les négociations salariales conventionnelles 2011. Je vais demander aux représentants des Organisations syndicales de salariés de faire part de leurs prétentions et d'indiquer l'esprit dans lequel ils abordent la négociation. Dans un second temps, nous aurons la réponse du patronat, qui n'est pas uniquement chiffrée, mais liée à la conjoncture et à la volonté de prendre en compte l'évolution et la pérennité de vos établissements. Je demande à chacun d'être responsable afin que les débats permettent l'écoute de chacun, dans la plus grande clarté et pour avoir des propositions de qualité et réalistes.

M. ALBERT.- J'attends vos propositions, Messieurs les patrons. J'ai fait un chiffrage, mais j'aimerais que vous ayez la correction de nous annoncer en premier quelque chose, en pourcentage ou en euros.

M. le PRESIDENT.- Ce n'est pas la règle du jeu que j'ai établie !

M. ALBERT.- Pour la CFTC, nous demandons 3 % d'augmentation pour 2010 2011, à partir de janvier.

M. CLET.- Nous demandons une suspension de séance car lors de la dernière paritaire, nous étions partis sur une position commune avec d'autres organisations syndicales.

M. le PRESIDENT.- La séance est suspendue pour 10 minutes.

(La séance est suspendue.)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons. La CFDT m'a signalé que M. Cot s'était engagé à donner des chiffres sur la partie HCR. On me demande de vous interroger pour savoir si vous avez honoré cet engagement.

M. COT.- Absolument. Ce matin, j'ai remis à M. Dez un document en deux exemplaires qui donne des éléments chiffrés sur la part des HCR dans notre activité. Il date de 2008, mais depuis il n'y a eu aucune mise à jour.

M. FONTAINE.- Les autres Organisations syndicales n'ont pas droit à ces informations ?

M. DEZ.- Il y a une petite incompréhension. Ce document est intéressant, mais il date de 2008. Pour les nouveaux comme moi dans les casinos, cela peut être une lecture intéressante, mais pour les anciens comme vous, ça l'est peut-être moins.

La dernière fois, vous aviez donné deux chiffres : l'un correspondait à la part des machines à sous, l'autre à la part des jeux traditionnels. On avait dit qu'il y avait une troisième donnée : l'hébergement restauration selon les types d'établissements. Nous voudrions avoir cette donnée et également que vous nous redonniez les trois chiffres afin que l'on puisse avoir une carte complète des chiffres d'affaires des trois entités.

M. COT.- Vous avez des pourcentages. Je peux me livrer à ce travail, mais il ne vous donnera pas beaucoup plus d'informations que ce que vous avez sous les yeux.

Je lis la page "répartition du chiffre d'affaires 2008 par activité." : Hébergement 11 % ; restauration 16 % ; machines à sous 61 % ; jeux de table 6 % ; loisirs et bien-être, SPA etc. 6 %. Je n'ai pas d'autres chiffres à vous communiquer. Nous n'avons pas fait cet exercice en 2009.

Mme BARRUCAND.- Ce sont l'ensemble des activités qui tiennent également compte des activités hors cahier des charges. Rappelons que la convention collective concerne uniquement le personnel des activités -restauration spectacles et jeux- compris dans le cahier des charges. La partie hôtellerie est souvent hors cahier des charges.

M. le PRESIDENT.- Cette approche peut être insatisfaisante... Je vois votre mou, Monsieur Dez.

M. DEZ.- Tout à fait. Elle est insatisfaisante.

M. le PRESIDENT.- Je ne pense pas que l'on puisse aller au-delà aujourd'hui.

M. LALANNE.- Dans votre préambule, vous avez appelé à la responsabilité de l'ensemble des représentants des salariés et du patronat. Je rappelle à la partie patronale les responsabilités écrites qu'elle a prises dans la lettre commune que la CFDT, la CFTC et la CFE CGC ont signée pour appuyer les demandes de modification des prélèvements. La partie patronale, Casinos de France ou Casinos Modernes, s'était engagée par écrit à revaloriser les salaires s'ils obtenaient satisfaction. Elles ont obtenu satisfaction. Ce n'est pas le cas des salariés, car les parties patronales ont oublié leur signature.

Aujourd'hui, je suis obligé de leur rafraîchir la mémoire. Je rappelle ce que j'ai demandé la dernière fois : 3 % ; un 13^e mois de salaire quelles que soient les

modalités de versement ; l'extension de la prime de travail de nuit accordée dans le groupe Partouche.

M. CLET.- Voici une proposition commune émanant des organisations syndicales salariés CFDT, FO et CGT : un 13^e mois ; une augmentation de 5 % ; la réversion d'une partie significative de la TVA à 5,5 % pour les salariés HCR.

M. FONTAINE.- Cette proposition a déjà été formulée lors de la dernière paritaire. Aujourd'hui, nous ne faisons que la réitérer car la dernière fois, la partie patronale avait oublié de faire des propositions.

M. DECOUTERE.- Effectivement, la dernière fois nous avons entendu les propositions des différentes organisations syndicales. Elles ne font que conforter la position que nous allons vous donner aujourd'hui, car je pense que l'on est dans une impasse. Il faut que l'on essaie de s'en sortir tous ensemble.

Un rappel de la situation économique et de la révolution que connaît le métier des casinos aujourd'hui. Vous êtes tous des professionnels qui exercez dans des casinos. Vous connaissez donc l'état actuel du marché. On l'a rappelé hier à plusieurs reprises et, notamment, au moment où l'on a discuté du rapport de branche. On a évoqué les trois événements majeurs de ces dernières années qui ont modifié notre business modernisation : le contrôle aux entrées ; l'interdiction de fumer ; la crise financière et économique qu'a subi l'ensemble des entreprises françaises et mondiales.

Cette crise, nous la subissons de plein fouet. Nous sommes un métier jeune. Les machines à sous ont 25 ans...

M. ALBERT.- ...22 ou 23 ans, pas plus.

M. DECOUTERE.- On n'était pas préparé à cette crise que l'on prend de plein fouet. Je pense que c'est un passage compliqué, difficile, qui nous permettra certainement de faire évoluer le métier beaucoup plus rapidement dès demain. Certes, les jeux de table ne sauveront pas l'activité, mais ils participeront certainement à la reconstruction du métier dans les années à venir.

Pour aller dans le sens des autres métiers évoqués dans notre cahier des charges, il ne faut pas oublier la part importante de la restauration et des spectacles puisque, dans les casinos, on a d'autres types de personnels que les jeux. Tous ces métiers participeront demain à la reconstruction du métier et à la définition du nouveau business modèle dont je parlais tout à l'heure. Malheureusement, il faut faire le constat qu'en 2010, d'après les premiers chiffres que l'on peut voir apparaître à la clôture de l'exercice, la profession devrait réaliser environ 2,2 Mds€ de produit brut des jeux (PBJ). Si on se replace quelques années en arrière, aujourd'hui, par rapport au chiffre que l'on faisait avant les trois événements majeurs dont j'ai parlé, on devrait atteindre facilement les 3 Mds€ de PBJ.

En trois ans, la profession a perdu l'équivalent d'environ 800 millions d'euros dans son activité. Si vous faites le rapport entre 800 millions d'euros et le chiffre d'affaires actuel, en pourcentage, c'est énorme. Aujourd'hui, on a donc une véritable obligation de repenser nos modèles économiques afin de trouver rapidement des relais de croissance. On les trouvera au travers des jeux de table, au

niveau de la relance de nos machines à sous mais, aussi, dans de nouveaux concepts que l'on doit mettre dans nos casinos.

En branche, on doit saluer l'effort réalisé par l'ensemble des collaborateurs car depuis trois ans, on souffre. Depuis trois ans, les évolutions des rémunérations en branche sont négociées de façon millimétrée. Dans les entreprises, on a les mêmes politiques de maîtrise des charges et de leur évolution, afin de pérenniser l'activité. Il est important de tenir compte de l'effort que tout le monde a fait. Quand on a regardé le rapport de branche, on a constaté que les entreprises souffraient beaucoup mais que, globalement, il y avait une bonne réactivité. Le taux de l'emploi a été maintenu car, par rapport à la baisse de l'activité comparée à la baisse des effectifs, même si c'est toujours très douloureux de se séparer d'un certain nombre de collaborateurs, les entreprises ont fait des efforts. Le résultat est non pas satisfaisant (ce serait mal à propos dans le contexte actuel) mais les entreprises ont fait l'effort de maintenir au maximum l'emploi dans la limite de leurs possibilités.

Monsieur Lalanne a rappelé les engagements signés à une époque, quand on a pris les contacts avec nos ministères. Il faut relire le document. On a tenu en partie ce qui avait été écrit, sachant que l'on a obtenu en partie ce que l'on demandait. Le deal est respecté même si, à la lecture de la CGC, il peut y avoir une différence d'interprétation, mais nous sommes disposés à en reparler. Il y a eu une prise de conscience de la part de l'Etat puisque l'on reste un très gros contributeur des finances publiques. L'Etat a revu et refondu à hauteur de la crise la fiscalité des casinos. Mais il ne faut pas se leurrer ; même si, aujourd'hui, vous entendez parler de millions de baisse ou de "cadeaux fiscaux" comme vous avez pu les appeler à une certaine époque, rappelons que l'on reste un des métiers les plus taxés et que l'on est peut-être passé de 58 % à 55 % de prélèvements, mais cela ne change certainement pas la donne par rapport aux 800 millions de PBJ que l'on a perdus en trois ans.

Il faut replacer le débat dans son contexte. Il faut utiliser les bons mots dans un contexte difficile et il ne faut pas faire l'amalgame de tout. Nous sommes un contributeur et forcément, devant la difficulté d'un contributeur, il est normal que nos autorités de tutelle fassent des efforts pour maintenir une activité qui reste importante...

M. TIRAT.- ...est-il possible de poser une question très spécifique sur les chiffres ?

M. le PRESIDENT.- Laissons terminer la partie patronale.

M. DECOUTERE.- Je voudrais revenir sur la branche.

Le deuxième point qui nous préoccupe au niveau de l'intersyndicale patronale, c'est la difficulté que l'on rencontre au niveau de la négociation de branche. Si on se place quelques années en arrière, on s'aperçoit que l'on négocie en branche comme on devrait négocier en entreprise. On a des négociations sur les salaires qui, habituellement (je suis parmi vous depuis quatre ans, c'est le constat que je fais) prennent quelques mois dans l'année. On parle assez régulièrement des rémunérations de la branche au moins pendant six mois. C'est, non pas le signe d'un problème de négociation, mais plus celui d'un problème lié au métier. Je ne fais pas une critique, mais un constat.

Je pense qu'aujourd'hui, la branche s'est superposée au rôle des entreprises. Tous les ans, vous venez avec des propositions qui ressemblent plus à des propositions de négociation d'entreprise qu'au maintien d'une grille minimale des rémunérations. La problématique réside dans le fait du terme que l'on utilise ; c'est bien une rémunération minimale. Personnellement, je pense que la rémunération minimale de branche est élevée et que, malheureusement, le fait de faire évoluer cette grille assez régulièrement depuis des années n'a pas permis aux entreprises de s'exprimer correctement pour l'évolution de leurs propres grilles de salaires. Aujourd'hui, on se retrouve dans une situation où, à chaque fois que l'on prend une décision au niveau national, on impacte le métier et on ne laisse plus de souplesse aux entreprises.

Il faut profiter tous ensemble de cette période un peu compliquée durant laquelle il est difficile de répondre à vos demandes et à celles des salariés, afin d'essayer de trouver quelque chose de plus constructif. Je trouve la situation actuelle assez asphyxiante pour les entreprises. C'est un chiffre que l'on entend, qu'il reste à vérifier, mais souvent, on dit que plus de 60 % de la population sont payés aux minima sociaux. Toutes les décisions que l'on prend au niveau de la branche ont un impact direct sur les charges d'entreprise et asphyxient totalement les négociations que l'on peut avoir sur le terrain.

On a une configuration particulière dans notre branche, un peu comme les HCR où quelques groupes, mais aussi beaucoup de petits établissements, sont peut-être un peu plus dépourvus de dialogue social que ce que l'on peut trouver dans les groupes. Cela crée un décalage. Le travail que vous nous proposez tous les ans est de régler le problème des grilles de rémunération des petits établissements. Sincèrement, sous le ton de la plaisanterie, je dirais qu'en branche, je ne suis pas payé pour régler cette problématique. Si, dans les prochaines années, on n'arrive pas à changer la teneur des négociations, on va arriver face à un mur. D'ailleurs, on n'en est pas loin. On n'a plus aucune goutte d'oxygène pour négocier quoi que ce soit.

Ce constat est fait, vous le partagez ou non, en tout cas, il l'est largement par les organisations patronales. Il faut trouver une solution, et on ne peut la trouver que tous ensemble, pour redonner un pouvoir de négociation aux entreprises.

Aujourd'hui, j'ai l'impression qu'en commission paritaire, on négocie des NAO de grosses entreprises. Ce n'est pas notre rôle autour de la table. Il faut que l'on se repositionne dans notre rôle. Il faut renégocier sur le terrain mais tant que vous aurez des propositions telles que j'ai pu les entendre en début de séance, on n'arrivera à rien. On va dire non, on va bloquer le système, vous allez redemander une réunion en décembre pour faire des tracts pour le 31 décembre, on va trouver un accord qui tient à peine la route, on se reverra en janvier, puis en février, puis en mars et après, vous allez négocier la rétroactivité de l'augmentation de salaire. Et tous les ans c'est la même chose.

Autour de la table, nous sommes des responsables. Il faut que l'on ait conscience de cela et que l'on trouve une solution pour remettre la branche et les entreprises sur les rails. Cette période de crise est peut-être le bon moment pour "laver notre linge sale en famille". Conclusion, aujourd'hui, dans le contexte économique que nous traversons, la partie patronale ne peut pas prendre la responsabilité de faire évoluer une grille de rémunérations alors qu'un tiers de la

profession est en difficulté. On l'a dit hier, au moment du rapport de branche, un tiers de la profession a de RMPJ négatifs. Si on veut arriver à donner un autre style de négociation dans la branche, il faut que l'on aille un peu plus loin et que l'on raisonne en système de rémunération.

Aujourd'hui, notre branche a une très grosse difficulté : nous sommes coincés par des systèmes de rémunération différents. On connaît celui des jeux de table et des pourboires collectés. On connaît le système de rémunération des hors jeux, avec les métiers de *front office* qui peuvent avoir des pourboires non collectés. Il faut arrêter de se voiler la face. Dans notre profession, il existe des pourboires qui ne sont pas collectés. Cela permet aussi de maintenir un climat social relativement serein, puisque les gens ont une partie de leurs rémunérations qui échappe à tout contrôle. Cela aide à maintenir un pouvoir d'achat correct, mais ce n'est pas satisfaisant au niveau de la négociation.

Ne nous voilons pas la face avec les pourboires et tenons-en compte. 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. Certains syndicats professionnels patronaux sont un peu plus réticents à ce genre d'approche (Casinos Modernes en parlera s'il le souhaite) mais concernant Casinos de France et l'ACIF, on est prêts à lancer cette étude, car on est arrivé au bout de ce que l'on peut faire avec la grille.

On souhaite vraiment aller au fond des choses afin de pouvoir redonner un peu de souplesse aux négociations nationales, mais surtout aux entreprises qui, aujourd'hui, une fois qu'une décision est prise en branche, n'ont plus rien à lâcher en négociation locale. Dès que l'on augmente la masse salariale de 1,5 %, elles prennent 1,5 % de charges supplémentaires. Or, dans nos métiers de services, les charges de personnel sont la principale charge de nos entreprises. L'année prochaine, on reviendra vers vous avec une étude beaucoup plus poussée afin de parler rémunérations des jeux de table, rémunérations fixes + pourboires non collectés, que l'on fasse un point complet sur cette situation et qu'avec cette analyse, on trouve ensemble des possibilités pour faire avancer le métier, la branche et redonner un espoir à nos collaborateurs qui, pour certains, attendent les négociations nationales pour augmenter leurs minima. D'autres se disent : "Comme on est au dessus des minima, on n'aura rien, puisque la situation ne permet pas aux entreprises de décoller franchement."

Néanmoins, la proposition de la partie patronale pour l'exercice 2010-2011 est de maintenir l'évolution de la grille par rapport à une évolution potentielle du SMIC et une évolution de l'inflation. On propose aux organisations syndicales de salariés une revalorisation des grilles de 0,7 %. Je sens déjà les bras se lever et les rires arriver ! Notre rôle est de revaloriser une grille nationale, pas de négocier des salaires. Pour toutes les propositions d'un 13^e mois, d'une prime de travail de nuit, il faut laisser le soin aux entreprises de négocier en local. Ce n'est certainement pas à la branche de prendre ce type de position.

Il ne faut pas vous méprendre sur le sujet et sur notre position. Aujourd'hui, on a un seul objectif, rénover le système de rémunération que l'on

considère obsolète. On veut aller vers une répartition plus intéressante des négociations entre la branche et les entreprises. Ce n'est qu'au travers de cette position que l'on pourra répondre à des questions récurrentes. Je fais notamment référence à la position de la CGC, qui revient régulièrement sur le plafond annuel de la sécurité sociale. Sincèrement, si un jour on veut discuter de ce point, il faut que l'on sorte des négociations classiques. Aujourd'hui, je pense que l'on a fait un peu le tour des rémunérations des jeux de table. L'accord de 1996 a besoin d'un dépoussiérage, pour ne pas dire d'une balle dans la tête. Il faut que l'on regarde tous ces points car sans vision globale, on va en reprendre pour six mois. Or aujourd'hui, on n'a pas du tout l'intention de faire des allers-retours sur les six prochains mois pour parler des rémunérations en branche.

M. le PRESIDENT.- Monsieur Castaldo, voulez-vous apporter un commentaire ? J'ai cru comprendre que vous étiez plus nuancé.

M. CASTALDO.- Non, la position de la partie patronale est commune. André Decoutère a fait part d'une réflexion menée par les syndicats sur les rémunérations, mais qui n'est pas en lien direct avec la commission. La position exprimée quant à la possibilité d'augmenter les minima sociaux est bien commune.

M. TIRAT.- L'intervention de M. Decoutère appelle plusieurs réflexions.

La première est sur la récurrence des problèmes que nous pouvons rencontrer en branche. Monsieur Decoutère disait : "Tous les ans, c'est la même chose. Vous faites des tracts avec appel à la grève pour le 31 décembre. Vous allez demander une commission paritaire supplémentaire. Les discussions vont traîner pendant des mois. Vous allez finir par nous demander la rétroactivité des salaires dès aujourd'hui" etc. C'est quand même le signe que ce problème est récurrent depuis des années et qu'il n'a jamais été traité de manière efficace par la partie patronale. Aujourd'hui, nous sommes confrontés aux limites d'une approche minimaliste. Les 0,7 % que vous proposez aujourd'hui en sont le reflet.

Par ailleurs, il y a la présentation que vous faites des chiffres. La branche a-t-elle atteint les 3 Mds€ de produits ? Les a-t-elle déjà atteints ? La réponse est non. Donc dans vos simulacres, vous dites "On a perdu 800 millions" comme si c'était une perte sèche alors que, finalement, c'est simplement le delta entre le réalisé actuel et ce à quoi vous auriez pu prétendre en maintenant le même taux de croissance. Mais cet argent n'a pas été perdu. C'est comme si nous, organisations syndicales, nous vous disions : "Si, les cinq dernières années, les salariés avaient eu 3 % d'augmentation, cela aurait été bien, mais le constat est qu'ils ont perdu 15 % de salaire." Ces 800 millions n'ont pas été perdus car on ne les a jamais atteints.

Par ailleurs, sur le rôle de la branche, vous avez dit qu'elle ne devait pas se substituer aux négociations dans l'entreprise. C'est vrai, nous traitons des minima. Aujourd'hui, ces minima touchent plus de 60 % de la population des casinos, ce qui est une tranche énorme. Nous savons qu'une grande partie de ces casinos sont dépourvus de structures syndicales dans lesquelles le dialogue social est embryonnaire. Pour ces entreprises dans lesquelles il n'y a pas la possibilité de négocier, on espère que le patron va spontanément revaloriser les salaires de ses employés. Moi, je dis non. Aujourd'hui, le rôle de la branche est de fixer un seuil

cohérent afin que les salariés puissent vivre dans leur entreprise, grandes ou petites, de manière décente.

Enfin, vous parliez de rénover le système. On entend bien ce propos qui tendrait à modifier les méthodes de rémunération, également la structure même des entreprises, mais aujourd'hui, nous sommes dans un schéma de modèles de casinos à la française, qui bénéficie d'un certain équilibre entre les jeux de table, les machines à sous, les activités d'hôtellerie et de restauration. Demain, si le postulat est de dire : nous voulons faire des hangars de machines à sous ou des grandes salles qui pourraient ressembler aux salles de Rapido, nous n'avons pas vocation à diriger la branche vers une activité qui ressemblerait à s'y m'éprendre à celle de la française des jeux même si, actuellement, certains groupes ont tendance à prendre des partenariats avec cette entreprise. Nous sommes très attachés à ce modèle de casinos à la française. Nous le défendons becs et ongles, même si nous sommes conscients qu'il y a des points à améliorer.

Quant aux 0,7 %, nous ne rebondirons pas, car nous considérons que ce serait attacher de l'importance à une proposition qui n'en a aucune.

M. LALANNE.- Effectivement, nous n'avons pas tout à fait la même lecture du courrier commun que nous avons envoyé à notre tutelle. Monsieur Decoutère nous fait le reproche de négocier ici, en branche, comme si nous négocions en entreprise. 65 % des salariés de la branche sont aux grilles minimales. Je tiens ce chiffre d'une très bonne source ; c'est vous-même, Monsieur Decoutère qui, au cours d'une bilatérale, nous a donné ce chiffre. On l'a retenu immédiatement car c'était une sacrée information pour les syndicats et les salariés ! Ne venez pas sous entendre que l'on a sorti cela du chapeau ou au doigt mouillé. C'est vous-même qui nous l'avez annoncé. Pour nous, je ne vous cache pas que cela a été du miel.

Aujourd'hui, je n'ai même pas envie d'évoquer le serpent de mer du plafond de la sécurité sociale pour les cadres, car là aussi, c'est de la responsabilité des patrons. Là aussi, le tassement des grilles de salaires en branche est de votre responsabilité. Il faut arrêter avec cela. Que l'on puisse modifier, aménager, innover sur la façon de rémunérer l'ensemble des salariés, cadres compris, pourquoi pas, mais c'est un vœu pieux car les choses concrètes, on ne les voit pas.

Après, on va me dire que les membres du comité de direction, par exemple, ne savent pas exactement ce qu'ils sont dans les entreprises. Cela vous étonne ? De qui se moque-t-on ? ! Quand on me dit que l'on négocie dans la branche comme si on négociait en entreprise, je ne vois pas ce que l'on peut faire d'autre. Que pouvons-nous faire d'autre, sinon réclamer ce à quoi on aurait droit, une reconnaissance financière des efforts des salariés ! Or, cette reconnaissance n'existe pas et cela fait des années que cela dure.

On parle de la crise. Oui, il y a la crise depuis deux ans, vous souffrez, les entreprises souffrent, mais les salariés aussi, ne serait-ce que par le stress dû à l'inquiétude de se faire virer, etc. ! Mais pendant que vous aviez 19 % de progression du chiffre, où étaient les augmentations des rémunérations des salariés ? ! Il n'y en avait pas ! Donc aujourd'hui, il va falloir modifier certaines choses et commencer par changer vos pratiques salariales.

M. DECOUTERE.- Pour répondre à M. Lalanne, je ne pense pas avoir lancé une polémique sur les 60 % de personnel payé. C'est une première approche que l'on avait faite, je ne la conteste pas. Vous parlez de bilatérale, c'est un peu limite, mais on n'en tiendra pas rigueur à la CGC.

Par ailleurs, c'est bien de nous remettre la responsabilité de la négociation, de ce que l'on a fait quand on avait des taux de progression à 19 %, mais si on veut négocier en branche, cette responsabilité doit être partagée. Il y a un moment où des choses ne se sont pas faites pour telle et telle raison, je ne sais pas, mais arrêtez de revenir là dessus. Aujourd'hui, le constat est le suivant : on est dans une impasse. Essayons d'en sortir tous ensemble, tel est le message que je passe. À partir de là, je suis prêt à tout entendre et à tout réécouter sur ce qui s'est passé les années précédentes.

M. SARAGAGLIA.- Je vais commencer mon intervention par une phrase de M. Decoutère hier : "tout ce qui n'est pas pris est perdu". Exactement ! Tout ce que l'on n'a pas pris, on l'a perdu ! Les salariés en prennent de plus en plus conscience.

Pour preuve, l'augmentation du nombre de salariés payés aux minima garantis. Quelle est la vocation d'une grille de minima garantis ? De fixer un minimum, un socle, pas un plafond. Or là, le socle se transforme en plafond. Je vous rappelle que nous sommes à seulement un peu plus de 20 euros que le SMIC. Or, nous sommes une profession très particulière avec des horaires flexibles, de nuit, et je ne parle pas des presque 3/8 pour certaines fonctions dans les casinos.

Et puis, à une époque pas si lointaine, on pouvait estimer à même pas 30 % le pourcentage de salariés payés aux minima. En quelques années, ce nombre a doublé. Cela veut dire que la grille des minima n'augmente pas et donc que le SMIC rattrape les salaires effectifs. À l'époque, cela n'existait pas. Et par qui cela a-t-il été amené ? Par les groupes de casinotiers qui, selon vous, n'ont aucune responsabilité. A la CGT, nous pensons que vous avez une responsabilité, car ce n'est pas nous qui sommes capitalistes, ce n'est pas nous qui avons le pouvoir de donner des augmentations de salaire, c'est vous qui engrangez les richesses et c'est nous qui les dégageons. C'est le propre des casinos. Cela se passe dans toutes les entreprises du monde. Les salariés créent la richesse. Que les patrons en profitent et en prennent une partie, cela nous va très bien, encore faut-il que nous en ayons au moins la partie que nous réclamons. Or, depuis des années, on ne l'a pas.

Dans les casinos, on commence à avoir des salariés en marge de la société, des salariés presque pauvres, pas loin du statut de SDF. Quand on gagne 1367 €, je ne sais pas comment on fait. En net, cela fait 1080 € ! Une homme disait "peut-on vivre décemment avec un salaire d'ouvrier polonais ?" La réponse est "on ne sait pas, car personne n'a jamais essayé." Essayez de vivre avec un salaire actuel des casinos jeux. Vous n'y arriverez pas ! Et vous êtes d'accord pour dire que de plus en plus de personnes sont payées à ce niveau qui est bas.

Quant à entendre tout ce que vous avez dit sur la grève du 31 décembre, s'il y a des mouvements sociaux dans la branche, ça n'est pas pour rien, cela ne nous amuse pas d'être avec des piquets de grève le 31 décembre, ni les salariés qui y

sont, ni ceux qui en souffrent car *in fine*, la seule chose qu'il faut retenir, c'est que, dans notre branche, les salariés souffrent de plus en plus.

Ensuite, vous dites "Au niveau de la branche, on est comme si on négociait en entreprise." Forcément, puisque les salaires réels commencent à être aux minima alors qu'à l'époque, ça n'était pas le cas. Et forcément non, car dans la branche, on doit donner un signe aux entreprises. Le problème, c'est que lorsque l'on donne un signe dans la branche en disant "Ce serait bien de faire évoluer les salaires en NAO dans les entreprises" on nous répond "On va vous donner zéro car on est super sympas !". À une époque pas si lointaine, certaines entreprises se calaient sur l'augmentation de la branche pour faire des augmentations dans les entreprises. Elles n'ont plus besoin de le faire, car les minima sont les salaires pratiqués dans les entreprises. Elles augmentent juste du pourcentage obtenu en négociation de branche. On ne peut donc pas être en accord avec ce que vous dites.

Quant à la modification du mode de rémunération, il faut voir. Nous sommes très, très prudents avec vos projets, ça n'est pas que l'on n'a pas confiance, mais on se méfie !

M. DEZ.- Je rappellerai à l'intersyndicale patronale le principe de la négociation : la partie salariale vient avec des propositions, la partie patronale également et, par des discussions non stériles comme depuis le début de cette réunion, on essaye d'avancer en faisant un petit pas l'un vers l'autre. Autrement, si on arrive avec un accord salarial et des grilles déjà faites de votre côté, vous n'avez pas besoin de nos signatures, appliquez-les, point final.

Pour revenir sur la négociation de branche par rapport à celle d'entreprise, je partage votre opinion. C'est malheureux, car les gros groupes que vous représentez mettent la pression sur les entreprises au moment des négociations d'entreprise en disant "Il est obligatoire de faire une négociation, mais ne bougez pas plus que cela". A un moment, il faut qu'une instance prenne le pas sur ce que ne fait pas l'entreprise, c'est-à-dire essayer de négocier. Je dis bien "essayer". Depuis le début, vous nous dites que l'on est dans l'impasse, mais depuis la dernière fois, c'est vous qui nous mettez dans l'impasse.

Je suis choqué et trouve même que ces deux réunions sont à la limite de l'insulte. La dernière fois, vous êtes arrivés en disant "On n'a rien" et M. Castaldo avait même dit que, de toute façon, c'était 0 %. Vous avez de la chance, car cela pourrait être n-1 ! Et là, vous arrivez avec un taux qui n'est même pas un pourcentage, c'est une insulte pour les salariés, une insulte aux personnes qui vous permettent de faire du chiffre d'affaires. Si vous continuez, cela ne va pas faire avancer les choses.

Dans votre long discours sur la crise, vous trouvez que les entreprises ont fait un effort en ce qui concerne le maintien du taux de l'emploi. Je suis désolé, mais si vous reprenez les rapports de branche, si je reprends ceux d'il y a trois ans, la chute est de plus de 1100. Vous trouvez que c'est un maintien de l'emploi ? Pas moi. Je suis désolé mais plus de 1100 salariés perdus sur si peu d'années, je n'appelle pas cela un maintien du taux de l'emploi. C'est même plutôt le contraire.

Vous avez entièrement raison, on est dans l'impasse, mais c'est vous qui nous y avez conduit.

M. LALANNE.- L'intersyndicale nous reproche de négocier comme si nous étions en entreprise. Vous avez parlé de modifier le mode de rémunération des salariés de la branche. Il se trouve que, récemment, une commission paritaire de l'Assemblée nationale a reconnu et validé les conséquences physiologiques du travail de nuit. Dans les mois ou les années à venir, il va donc falloir que la branche se saisisse du problème. Nous serons chargés d'en discuter. On va donc élever le débat, ça ne sera plus une négociation d'entreprise et là, on va rigoler, mais d'un rire grinçant !

M. CASTALDO.- Concernant les diminutions de 1100 postes, c'est énorme. Sur la "responsabilité" de ces suppressions de postes, ne nous voilons pas la face, s'il y a des suppressions de postes, c'est parce qu'en amont, il y a des clients qui venaient dans nos casinos et qui n'y viennent plus. Chacun peut en faire le constat quotidiennement dans son casino. Soit ils ne viennent plus, soit ils jouent moins. Je ne vois pas qui peut être responsable, si ce n'est de faire comme le rappelait la CGT, des digressions sur ce qu'est le capitalisme, la crise économique ou autre. Car le principal motif, c'est que les clients ne viennent plus. Ça n'est pas nous, ici, qui allons savoir pourquoi ils ne viennent plus. On a chacun nos idées et on pourrait en discuter toute la matinée.

Pour revenir à la négociation, cela fait quelques années que j'ai la joie d'être en branche. Généralement, la CGT signe peu d'accords salariaux. De mémoire, je ne sais pas si elle en a signé un depuis que je suis là, mais c'est un constat, n'y voyez pas d'arrière-pensée. Concernant FO, de mémoire, il a dû signer un ou deux accords salariaux au maximum durant mes onze années de présence.

Aujourd'hui, si on a une intersyndicale puisque la CFDT, et c'est son droit, peut changer de stratégie, en partant du principe que le taux de signatures des deux premières est particulièrement bas, je suis particulièrement pessimiste sur l'issue de la négociation.

Comme M. DEZ le rappelait, on est dans une impasse. Comment en sortir ? Il y a des demandes syndicales et une proposition patronale. On peut discuter, mais à l'évidence, on risque de ne pas pouvoir discuter longtemps dans la journée. Je propose une suspension de séance pour que l'on puisse se concerter entre parties patronales et parties salariales, mais à ce stade des débats, les choses risquent de tourner court.

M. SARAGAGLIA.- Monsieur Castaldo, vous vous permettez de dire que la CGT a toujours la même politique, mais le problème, c'est que vous avez la même. Plusieurs années de suite, vous êtes venu avec zéro. Quand vous jouiez avec votre petit appareil et que l'on vous réveillait, vous disiez "Je propose zéro" ! Beaucoup s'en souviennent ! Je vous enjoins de changer de politique. Proposer 5 % et vous aurez immédiatement la signature de la CGT !

M. ALBERT.- Pour la CFTC, je ne me suis pas énervé, j'ai écouté tout le monde. 0,7 %, c'est un appât pour la pêche. Cela ferait 8,91 € de plus dans le mois pour l'indice 100 ! Par contre, pour les sous-directeurs, ça leur ferait 17 € ! On va prendre une pause cigarette, un café, et se remettre autour de la table pour négocier quelque chose de plus raisonnable, car à 0,7 %, cela devient presque comme dans l'administration !

M. le PRESIDENT.- La séance est suspendue.

(La séance est suspendue quelques minutes)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons.

M. CASTALDO.- Du côté patronal, on constate qu'entre la proposition que l'on vous a faite et les demandes, il y a un écart énorme que l'on ne sait pas comment concilier. La seule chose que l'on s'est dite entre nous, c'est que l'on aurait aimé refaire un tour de table pour écouter les organisations syndicales et voir si les positions sont les mêmes, car en l'état actuel des choses, on n'est pas à même de revenir vers vous pour vous faire une contre-proposition.

M. le PRESIDENT.- Vous vous inscrivez dans une démarche de négociation, d'écoute et d'ouverture. Monsieur Albert disait qu'il est très ouvert à la négociation. Il faut avoir à l'esprit les propos de M. Decoutère. Les chiffres sont une chose, l'esprit en est une autre. Il faut sans doute s'inscrire dans cette démarche. Certaines organisations de salariés veulent-elles prendre la parole ?

M. DURAT.- Quand nous faisons des propositions, rien n'est figé. C'est le principe même de la négociation. A la CGC, nous sommes ouverts. J'espère que c'est l'état d'esprit des autres organisations syndicales.

M. DEZ.- Nous ne sommes pas totalement fermés à la négociation, mais quand la partie patronale nous demande une demi-heure de suspension de séance pour, en revenant, ne pas avoir une autre proposition à nous faire, je renouvelle ce que j'ai dit, c'est à la limite de l'insulte. Après cette suspension demandée par l'intersyndicale patronale, on s'attendait à avoir une proposition. C'est le jeu de la négociation. La proposition que vous avez faite ne nous convient pas. Vous avez demandé une suspension, nous pensions (naïvement peut-être) que c'était pour nous faire une nouvelle proposition. Je ne vois pas pourquoi on en referait une alors qu'il n'y a rien eu de nouveau venant de la partie patronale.

M. TIRAT.- Monsieur le président, vous avez rappelé l'esprit que doivent avoir les négociations. À FO, elles sont fondées sur la sincérité. Elles doivent être loyales et sérieuses. Depuis septembre, vous connaissez la position et les revendications de toutes les organisations présentes autour de la table. Qui va vous dire "On veut 3 %, 5 %, c'est ferme et non négociable" ? Nous ne serions pas dans une posture cohérente par rapport à nos mandats de représentation du personnel.

Toutes les positions sont amendables dès lors qu'une véritable négociation s'instaure et qu'elle se fait sur des bases loyales et sérieuses. En connaissant les revendications des cinq organisations syndicales représentatives de salariés, mettre un point de départ à 0,7 % démontre la loyauté dont vous voulez faire preuve dans ces négociations. Nous ne considérons pas que ce soit sérieux.

M. GIANNINI.- Les syndicats patronaux ont tendance à oublier un point. Pour tout ce qui concerne les jeux, on est en train de parler des minima. 0,7 % est très insultant, car pour les jeux de table, on sait très bien que les pourboires sont intégralement déclarés. Imaginons un salaire minimal de 1200 €, composé d'une partie des pourboires entièrement déclarés ? Imaginons qu'ils représentent 10 ou 20 % en fonction des établissements. Cela veut dire qu'en réalité, les employeurs ne

payent pas les 1200 € de leur poche, puisqu'une partie est composée de pourboires. Ils proposent 0,7 % d'augmentation sur un différentiel de salaire.

Quant aux salariés des machines à sous, les salaires sont très bas, mais on leur fait miroiter des pourboires personnels. Là encore, c'est tricher.

M. CLET.- Je rappelle à M. Castaldo qui a fait de l'humour, quant à notre problème à signer des accords pour les revalorisations de salaire, que nous sommes porteurs de pas mal de propositions au niveau de la branche. Lorsque des propositions sont bonnes, nous n'avons pas peur d'y travailler et, surtout, d'essayer d'y apporter quelque chose. Avec l'égalité professionnelle, le travail handicapé, la mutuelle et la prévoyance, la CGT est une organisation sérieuse. Les augmentations que vous proposez ne le sont pas. Dans ces cas là, permettez-nous de ne pas les signer.

Concernant la proposition de la CFDT, de FO et de la CGT, il y avait notamment le 13^e mois et la réversion d'une partie significative de la TVA à 5,5 pour les salariés HCR. Nous voudrions savoir quelle est la position patronale vis-à-vis de ces deux points ?

M. ALBERT.- La CFTC propose 3 %.

M. DECOUTERE.- Je pense m'être longuement exprimé au nom des parties patronales. J'ai entendu les différents sujets évoqués. En effet, j'entends parler de jeu, de négociation, de base loyale et sérieuse, de loyauté de la partie patronale. Je ne sais pas si vous avez la véritable mesure des propos que vous tenez. Vous arrivez à la table des négociations avec une proposition de 15 % d'augmentation de salaire. J'ai entendu 5 %, plus le 13^e mois (soit 8,33 %) et une partie de réversion de la TVA.

Je parle pour l'intersyndicale, pas pour les autres organisations syndicales de salariés. Sincèrement, dans le contexte que nous vivons, je veux savoir où se situent la loyauté et le sérieux de la proposition. Je veux bien que l'on négocie, mais on peut partir à 20 % d'augmentation et terminer à 2 %. Cela n'a pas de sens non plus. Dans la mesure où, aujourd'hui, nous partons du principe que les propositions faites par l'intersyndicale ne sont pas sérieuses, il n'y a pas de raison que l'on aille plus loin et que l'on fasse une contre-proposition qui ne servirait à rien.

Pour répondre à la CGT sur le 13^e mois et la TVA, le 13^e mois est un problème d'entreprise, pas de branche. Si vous m'avez écouté ce matin, j'ai dit que, quand on aura redonné du pouvoir de négociation aux entreprises, ce seront à elles de mettre en place ou non le 13^e mois en fonction de la politique salariale qu'elles veulent développer.

Concernant la TVA, on rappelle que la branche n'était pas signataire du contrat de progrès. On s'est largement exprimé sur le sujet. Pour nous, ce n'est pas un sujet. FO a fait référence aux pourboires et à la rémunération des jeux de table. Les jeux de table concernent 1/5 de la population. Il y a aussi les autres et ceux qui ne touchent pas de pourboires. Il faut le rappeler. Le message que l'on a passé ce matin, c'est que nous sommes en phase de repositionnement. Nous allons travailler le sujet de façon beaucoup plus "scientifique" que l'on a pu le faire ces années. On veut une photographie exacte de ce qui se passe dans la branche. La proposition faite ce matin visait juste à tenir compte de l'inflation et de l'évolution du SMIC, afin

d'avoir une grille à peu près à niveau. Je ne dis pas que l'on n'est pas prêt à arrondir, mais je ne suis pas du tout dans l'esprit d'aller très, très loin au niveau de l'augmentation et certainement pas d'atteindre les niveaux demandés. Même si les propositions semblent plus raisonnables de la part de la CFTC et que j'ai entendu une ouverture du côté de la CGC, on n'ira certainement pas non plus jusqu'aux chiffres demandés, puisque l'on a besoin d'une vision plus proche de la réalité.

M. TIRAT.- La lecture de M. Decoutère est une interprétation propre à Casinos de France, car si nous revenons aux minutes de la dernière commission paritaire, les organisations syndicales n'ont jamais fait un paquet global des trois revendications présentées. En d'autres termes, nous avons rappelés trois revendications essentielles aux yeux de nos organisations syndicales, à savoir la revalorisation des minima de 5 %, sujet que nous traitons aujourd'hui, mais nous ne traitons pas du 13^e mois.

Il ne s'agit pas de savoir quelles sont les modalités pour que la TVA soit reversée aux employés des HCR. Dans notre idée, les trois sujets sont dissociés. Ce sont des revendications fortes, mais cela ne vient pas s'imbriquer. Nous sommes dans le pur cadre des revalorisations des minima. Maintenant, si nous étions dans le cadre d'un paquet global comme le définit M. Decoutère, les organisations syndicales demanderesses n'auraient peut-être pas fait un certain nombre de propositions sur la mise en place du 13^e mois, par exemple un échéancier. Cela démontre que nous ne sommes pas dans ce schéma de réflexion et qu'aujourd'hui, nous parlons bel et bien des revalorisations des minima et de rien d'autre.

M. le PRESIDENT.- Je note que l'on se recentre sur l'ordre du jour qui concerne la discussion des minima conventionnels. Vous parlez au nom de l'intersyndicale.

M. DECOUTERE.- On va présenter des excuses, mais ça n'est pas comme cela qu'on l'avait interprété. Cela a été dit à la dernière commission paritaire, mais pas présenté ainsi ce matin. Si on se recentre sur 5 %, je retire ce que j'ai dit sur le 13^e mois et la TVA, qui ne sont pas des sujets mis à l'ordre du jour.

(Départ de M. Saragaglia.)

M. TIRAT.- Néanmoins, pour nos organisations syndicales, cela ne veut pas dire que nous désirons voir les deux autres sujets totalement éludés. Nous voulons un accord de principe sur cette négociation et que l'on puisse avancer sereinement, sans tabou, sur ces sujets.

M. DECOUTERE.- Donc, cela revient !

M. le PRESIDENT.- Je comprends qu'aujourd'hui, nous sommes sur l'ordre du jour portant sur la négociation des minima conventionnels. Lors des futures réunions, la problématique du 13^e mois et de l'impact de la TVA à 5,5 sur l'hôtellerie restauration sera mise au débat.

M. CLET.- Je rappelle que quand on est en négociation dans les entreprises, le 13^e mois est éludé et on nous renvoie au niveau national. Il y a un jeu de ping-pong qui n'est pas sain. C'est un sujet insoluble. Or, à un moment ou à un autre, il faut faire preuve de cohérence. Quand, dans la branche, on propose d'année en année de lisser un 13^e mois, notamment au cours de vos différentes propositions

il y a quelques années, après, il ne faut pas vous étonner que les salariés attendent une réponse cohérente de la part de la partie patronale. On ne peut pas jouer les apprentis sorciers en tapant à peu près sur tout et en ne tapant sur rien. Vous donnez de faibles augmentations de salaire ; or, les salariés sont en attente. La situation est telle que les salaires sont à 20 € au dessus du SMIC pour les premiers niveaux.

Il y a cette attente que vous ne pouvez pas éluder. Il est très important que vous en ayez conscience. La cohérence, le sérieux, c'est important. On a été cohérent quand on vous a dit que l'on allait travailler sur des sujets. Nous l'avons fait. Soyez-le aussi en termes de rémunération.

M. le PRESIDENT.- Au terme de cette matinée, je me félicite de l'avancée qui vient d'être faite. On a entendu un certain nombre de souhaits et on recentre bien sur la négociation telle qu'inscrite à l'ordre du jour, à savoir les minima conventionnels. Les deux syndicats qui ne font pas partie de l'intersyndicale veulent-ils apporter des précisions avant de reprendre la séance en début d'après midi ?

M. ALBERT.- Comme l'an dernier, je vous conseille de prendre un temps de réflexion durant le repas : prenez un apéritif, un digestif, mais revenez avec des idées claires afin que l'on puisse avoir une vraie négociation avant avril ou mai !

M. DURAT.- On a ouvert la porte. Je ne sais pas ce qu'il faut faire de plus.

M. DECOUTERE.- J'entends bien. Je réitère notre position. Aujourd'hui, nous sommes prêts à faire un geste, même minimal, tel que vous l'entendez sur les minima conventionnels. Mais nous n'irons pas plus loin dans l'attente d'une vision plus objective des rémunérations de la branche. Les organisations patronales présentes souhaitent avoir une vision plus poussée, elles souhaitent engager une réflexion sur la rémunération. Nous nous sommes dit que l'on reviendrait vers vous avec une étude plus poussée dès l'exercice prochain. Après la pause méridienne, nous reviendrons en début d'après midi après en avoir débattu, mais il ne faut pas s'attendre à ce que nous changions notre position globalement.

Pour nous aussi, dans la même logique de ce que l'on soutient depuis ce matin, le sujet des minima sera clos aujourd'hui. Nous ne reviendrons pas à la table des discussions sur le sujet des minima comme on a pu le faire les années précédentes, car nous allons déployer notre énergie à trouver d'autres solutions.

M. TIRAT.- Une éventuelle réflexion sur les modes de rémunération dans la branche n'est pas un élément susceptible d'annihiler toutes formes de négociation sur une année donnée. Aujourd'hui, la branche a une cartographie des différents modes de rémunération, mais ça n'est pas pour cela qu'il ne doit pas y avoir revalorisation des minima. D'ailleurs, si on essaie de nous emmener vers une notion qui serait celle que définissait M. Castaldo et qu'il a portée à bout de bras pendant des années, la notion d'employés de casinos avec, en son sein, un système de rémunération identique qui tendrait à récupérer les pourboires dévolus aux salariés pour les récupérer et les substituer aux salaires que les employés versent, nous ne serons pas enclins à entrer dans ce mécanisme, pas plus que nous le serions à entrer dans un mécanisme qui mettrait en place une polyvalence à tous crins, avec des employés capables de faire tout et n'importe quoi.

Je m'interroge sur la pertinence des propos qui ont pu être tenus, notamment quand on nous dit que le sujet sera clos aujourd'hui (car quelque part, cela fixe une borne à la négociation) et quand, en parallèle, on nous dit que nous ne changerons pas de position. Il y a quand même une énorme ambiguïté dans le discours tenu, car si on peut clore la discussion à 18 heures, la discussion ne vivra pas. Or aujourd'hui, ce qui nous intéresse à FO, c'est que la discussion vive. Or pour l'instant, nous n'avons pas ce sentiment. Il est midi.

M. DEZ.- Je pense que tous autour de la table, on n'a pas énormément de temps à perdre. Cette pause déjeuner sera-t-elle mise à profit pour, au retour, entendre une vraie proposition de la part de la partie patronale ? Autrement, on peut ouvrir une discussion sur 2011, sur les modes de rémunération, vous ferez votre étude et, de notre côté, peut-être que l'on en fera une, mais ce n'est pas le sujet.

Le sujet est : que fait-on ici ? Si c'est pour perdre du temps cet après midi avec des propositions du même type que ce matin, ça n'est pas la peine, mettons-nous d'accord sur un agenda et c'est tout. Vous nous mettez dans l'impasse alors que tous autour de la table on ouvre la porte à une négociation et en plus, vous fermez la porte derrière !

M. le PRESIDENT.- Nous nous retrouvons à 14 heures.

M. DEZ.- Non !

M. le PRESIDENT.- Si ! Je demande que les travaux reprennent à 14 heures.

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

M. le PRESIDENT.- Nous nous sommes quittés à midi et sommes toujours dans une négociation sur les minima conventionnels.

M. CORBANI.- Nous demandons une suspension de séance. Nous avons besoin de discuter avec les organisations syndicales afin d'aller vers une nouvelle ouverture.

(La séance est suspendue quelques minutes.)

M. le PRESIDENT.- Nous reprenons.

M. CORBANI.- Nous, la CGT, la CFDT et FO sommes là car nous voulons vraiment négocier. Mais nous sommes étonnés car lorsque les patrons arrivent en négociation au niveau de la branche, on a du mal à comprendre qu'ils n'arrivent pas avec une proposition de hausse des minima au moins basée sur l'indice INSEE qui, cette année, s'élève à 1,7 % au plus haut.

FO va indiquer notre nouvelle proposition.

M. TIRAT.- Toujours au titre de cette intersyndicale, et pour avancer dans le débat qui nous paraît assez figé, nous ramenons notre revendication à 4 % cent au lieu et place des 5 % initialement demandés.

M. le PRESIDENT.- Je note que l'on s'inscrit dans une démarche positive. Doit-on y voir une volonté d'obtenir une négociation aujourd'hui ?

M. TIRAT.- Absolument, Monsieur le président.

M. DEZ.- Oui et on est dans cet état d'esprit depuis le début.

M. TIRAT.- Nous sommes dans une démarche de construction.

M. DECOUTERE.- On peut noter que l'on revient à des bases de négociation un peu plus normales et classiques. Cela étant, et je vais me répéter, sans refaire le discours sur la situation économique, dans le contexte économique actuel difficile, on ne peut pas faire supporter à nos adhérents une augmentation de la grille de 4 %. Les propositions de ce matin étaient en deçà de la proposition de l'intersyndicale.

La proposition de la partie patronale est la suivante. À ce jour, on demande un délai pour aller vers une étude plus complète du système de rémunération et des modalités de fonctionnement de nos minima conventionnels. Pour faire un geste symbolique et montrer que nous ne sommes pas fermés à la négociation, on veut bien aller jusqu'à 1 % d'augmentation des grilles, mais pour 2011, on n'ira pas au-delà, dans l'attente d'avoir une vision plus nette de ce qui se passe dans les entreprises.

M. TIRAT.- Enfin, la position évolue un peu ! Certes, de 0,3 %, mais on finissait par désespérer de voir vos lignes bouger. Comme l'a rappelé notre camarade de la CGT, aujourd'hui, le taux INSEE est à 1,7 %. Une augmentation des minima de 1 % se traduirait par une perte de pouvoir d'achat constante depuis quelques années des salariés de la branche sans quoi, au titre de nos organisations syndicales, nous ne pourrions pas adhérer. Pour nous, le maintien du pouvoir d'achat est déjà l'option minimaliste. Nous sommes prêts à descendre à 3,5 %.

M. DESCORMIERS.- Nous confortons notre position de ce matin. Il est impossible d'engager une discussion sur la base de la proposition de la partie patronale, mais nous sommes prêts à négocier sur la base de notre proposition de ce matin, à savoir 3 %.

M. DURAT.- Pour la CFE-CGC, c'est 3 % et la porte est ouverte. Pour le 13^e mois et la prime du travail de nuit financée dans le groupe Partouche, là aussi, on est ouvert à toute modalité. L'intérêt de faire une proposition comme celle-ci, c'est que tous les salariés des groupes de casinos aient un petit quelque chose. On n'a pas le 13^e mois dans un groupe, on l'a dans un autre. On n'a pas la prime de travail de nuit chez Partouche comme on l'a ailleurs, etc. Notre proposition permet d'en faire profiter tous les salariés de toutes les entreprises, employés comme encadrement.

M. le PRESIDENT.- J'avais cru comprendre que, cet après-midi, on était sur les minima conventionnels et que le 13^e mois, l'incidence de la baisse de la TVA sur les HCR etc., seraient vus plus tard.

M. DURAT.- Très bien. Donc, nous demandons 3 %.

M. DECOUTERE.- Sur le 13^e mois, c'est un sujet que vous souhaitez mettre à l'ordre du jour en dehors du cadre des minima conventionnels. Les

organisations patronales ici présentes ne souhaitent pas aborder le sujet du 13^e mois en branche. C'est un sujet d'entreprise qui sera débattu au niveau des entreprises.

M. le PRESIDENT.- Concentrons-nous sur la volonté, que je sens partagée par les organisations syndicales de salariés, de tenter d'obtenir ce soir un accord.

(...)

M. CASTALDO.- Concernant la proposition patronale, on a un mandat qui est ferme et bloqué à 1 %. Aujourd'hui, il est inenvisageable d'aller au-delà pour les NAO de 2011. La seule chose que l'on puisse proposer, c'est de mettre un accord à la signature, sachant que nous avons bien compris que la proposition ne semble pas recueillir l'assentiment des parties. De toute manière on sent bien que, depuis ce matin, on ne pourrait pas trouver un accord.

Au nom de l'intersyndicale patronale, on mettra l'accord à la signature jusqu'à la fin du mois chez Casinos de France.

M. GIANNINI.- Je comprends que vous ne soyez pas mandatés pour aller au-delà d'une certaine limite, mais je propose que l'on se revoie en décembre. Cela vous laissera le temps de consulter vos mandants et de revenir vers nous. Cela me paraît logique.

M. COT.- Non. On s'est mal compris. Pour nous, la proposition ferme est définitive pour 2011 : 1 %. L'accord sera à la signature jusqu'à la fin novembre.

M. TIRAT.- Nous ne pouvons que constater la manière "cavalière" dont sont menées les choses, car malgré la désapprobation de l'ensemble des organisations syndicales salariales qui, chacune à leur tour, ont réitéré leur volonté d'ouverture, l'ont démontré et ont travaillé pour que vive cette négociation, aujourd'hui, nous prenons acte que la porte est délibérément fermée par les délégations patronales.

M. le PRESIDENT.- Je pense que vous parlez au nom de l'intersyndicale, mais chacun peut exprimer son sentiment.

M. DEZ.- Nos souhaits restent conformes à ceux du départ, même depuis la CPM de septembre au cours de laquelle on avait commencé à aborder ce sujet. La provocation du côté patronale est la même. L'impasse est de ce côté-là. Nous restons conformes à nos demandes : 3,5 % avec un geste par rapport à l'indice INSEE au plus haut. De nouveau, le blocage et le refus de négocier ne viennent pas de nous.

M. CLET.- Nous avons essayé d'avoir une démarche positive vis-à-vis de vous. Nous sommes arrivés sur la base de nouvelles propositions. Contrairement à ce que pense M. Castaldo, nous avons fait un pas en avant en essayant de vous proposer quelque chose de concret pour éviter une position bloquée. Si nous partons de l'indice INSEE, c'est parce que c'est du concret pour les salariés. Quand on touche au pouvoir d'achat des salariés, on ne peut que dire que ce quelque chose est ultra important. Situer la base d'une négociation sur ce taux signifie quelque chose.

Vous connaissez la situation actuelle des salariés des casinos, notamment des petits et des moyens, qui sont payés aux minima conventionnels. Le SMIC est à

23,80 € ; les premiers niveaux de la grille sont à 23,99 € ! Il y a donc urgence. Nous vous demandons de faire cet effort.

M. ALBERT.- Nous étions à 3 %. Vous êtes arrivé à 1 %. Il y a encore une négociation possible. En mettant un peu de bon sens des deux côtés, on va pouvoir arriver à quelque chose. Sera-ce ce soir ou en décembre ? Je ne sais pas, mais on ne pourra pas entrer dans nos entreprises en disant "On n'a pas trouvé un chemin d'entente". La proposition de ce matin était plus que contrariante. Je ne l'ai pas prise comme quelque chose pour casser une négociation, mais 0,7%, ce n'était pas raisonnable. S'il vous plaît, Messieurs, nous vous demandons de revoir votre copie et de renégocier.

M. DURAT.- Je ne rappellerai pas les règles de la négociation, mais dire que c'est 1 % et que c'est comme cela, ça n'est pas négocier. Je rappelle que nous ne sommes pas les seuls à apprécier le résultat de cette négociation. Il y a les salariés. Nous les représentons. Nous sommes aussi salariés, mais ce sont eux qui vont le constater, pas nous. L'intérêt est de trouver une petite ouverture.

M. CORBANI.- Si vous n'aviez que 1 % à donner d'entrée, c'est bien qu'aujourd'hui, avec les 0,7 %, comme nos camarades de FO le disait d'entrée, la négociation de la part de la partie patronale n'était pas loyale.

(Départ de M. Castaldo.)

M. DECOUTERE.- On peut jouer sur les mots, on peut employer des termes jusqu'à présent assez peu utilisés dans la branche comme "insulte" ou autre vocabulaire assez vexants. Il faut que vous compreniez la position que nous avons essayé d'éclairer. Aujourd'hui, on ne va pas entrer dans les discussions de ces dernières années, mais on est dans le même schéma. Ce matin, on a expliqué pourquoi on ne voulait pas entrer dans ces discussions. Il va être difficile de mettre un accord à la signature, et ce n'est pas la peine de rédiger quelque chose qui ne sera pas signé.

Nous n'irons pas au-delà de la proposition que nous faisons. Nous allons engager un travail de fond sur les rémunérations et laisser notre proposition ouverte. Nous sommes prêts à écouter les organisations syndicales de salariés s'il y avait une ouverture possible, sachant que nous souhaitons faire évoluer la grille de 1 %, mais nous reviendrons avec une situation plus claire l'année prochaine.

Aujourd'hui, ça n'est pas la peine d'aller au-delà, car on n'avancera pas ou alors, on va retomber dans les discussions sur des thèmes que l'on voudrait faire évoluer dans la branche dans les années qui viennent. Nous maintiendrons cette proposition et ne souhaitons pas que l'on se revoie en décembre, car d'ici là, on ne fera pas évoluer notre proposition et nous n'aurons pas eu le temps matériel de travailler concrètement et efficacement sur le sujet. Nous maintiendrons cette proposition ouverte et rédigerons quelque chose, si nous le pouvons, en se contactant en dehors des CPM, dans le cas où une ou plusieurs organisations syndicales souhaiteraient revenir.

Il ne faut pas voir que le montant, mais la voie dans laquelle on veut s'engager.

M. FONTAINE.- Monsieur Decoutère dit qu'il se sent vexé car on s'est senti injuriés par la proposition faite. On rejoint largement les camarades de la CFDT. Je me demande qui doit être le plus vexé alors que la partie patronale a reçu des millions d'aide de la part de l'Etat pour faire face à la situation difficile dans laquelle elle se disait être. Il est normal que les salariés se sentent insultés par une proposition aussi basse et pathétique de la part des patrons. La discussion et la négociation loyale ne sont pas du côté de la partie patronale. C'est une évidence.

M. TIRAT.- Certaines des propositions de M. Decoutère viennent de me heurter : le fait que, par le biais de mails, de coups de téléphone, etc. on puisse continuer une négociation qui, au demeurant, semble close de la part de la partie patronale. Aujourd'hui, le cadre de négociations est bien la CPM. Les conciliabules qui peuvent avoir lieu à droite et à gauche ne sont pas notre tasse de thé. Nous désirons que la négociation ne soit pas délocalisée ce que, d'ailleurs, les textes prévoient.

M. DECOUTERE.- On s'est mal compris. Je ne délocalise pas la négociation. Pour nous, aujourd'hui, elle est close.

Concernant le côté déloyal de la négociation et des propositions, je vous laisse la responsabilité de vos propos. Quand on est en négociation, on reste sur des bases acceptables. Aujourd'hui, on estime que l'on ne peut pas faire supporter cela à la branche. On l'a dit, on le répète. Pour nous, il n'est pas question de continuer la négociation en dehors de cette assemblée. Pour nous, la négociation est close et la proposition est ferme.

M. le PRESIDENT.- Merci de cette précision. On aurait pu avoir une interprétation qui nous mette hors cadre légal de la négociation. Il était bon que la partie patronale le précise clairement.

Avant de lever la séance et de passer le relais à mon collègue, je voudrais, si vous le permettez, vous faire part du plaisir que j'ai eu (je choisis mes mots) à travailler avec vous tous confondus.

Je remercie Mme Corinne Cantin, et lui demande de transmettre mes remerciements également à ses collègues, pour leur aide précieuse. Disposer des minutes m'a été très précieux car j'y ai retrouvé l'essentiel des propositions de chacun et ainsi ai pu en mesurer toute la portée.

Je suis assez fier d'avoir représenté l'Etat dans cette instance. À l'heure du bilan, je dirai que le travail a été excellent et que je n'y suis pas pour grand-chose. Dans la réunion des présidents de commissions, vous êtes souvent cités comme une commission difficile, mais productive. Le dernier exemple date d'hier, avec l'accord sur l'égalité qui a fait une quasi unanimité, initialement porté par la CFDT et repris par la CGT pour des questions d'intendance. Ça n'est pas cet avenant seul, mais tous ceux qui l'ont précédé.

J'ai un échec. Je n'ai pas rempli la lettre de mission qui m'était confiée par le Directeur général du travail me demandant de vous conduire vers l'autonomie. La règle voudrait qu'aujourd'hui les commissions qui, comme vous, arrivent à une qualité de dialogue, soient capables de se passer de la tutelle de l'Etat à travers la présidence. C'est le relais que je passe à Franck Lebeau, en souhaitant qu'il travaille avec vous dans la même qualité (j'en suis persuadé), le même esprit (j'en suis persuadé) et que ce ne soit pas la retraite qui le fasse partir, mais votre demande

d'autonomie qui vous prive de ses services. Alors, on aura vraiment fait avancer cette branche.

Je souhaite bon vent et longue vie à la branche des casinos. Merci.

(Applaudissements)

M. DECOUTERE.- Au nom des trois organisations syndicales de patrons, nous allons redonner à César ce qui est à César. Depuis plusieurs années, on a abouti dans cette branche à beaucoup d'accords et signé un certain nombre de textes qui ont fait évoluer la profession. Vous n'y êtes pas étranger. Vous nous avez aidé à bâtir un dialogue social au niveau de la branche et aujourd'hui, à l'exception des minima conventionnels sur lesquels notre point de vue diverge de manière importante avec celui des organisations syndicales de salariés, on ne peut que se féliciter du travail qui a été fait. Au nom des patrons ici présents, je voulais vous remercier, et remercier M. Lebeau de reprendre le flambeau.

Rassurez-vous, on ne vous mènera pas la tâche facile non plus, jusqu'au jour où l'on sera autonome et suffisamment mature pour travailler tous ensemble, y compris sur les salaires ! Même si vous n'avez pas complètement abouti, Monsieur Bahain, nous sommes à 95 % du point d'arrivée. C'est donc un très beau travail. Bravo.

M. le PRESIDENT.- Merci. Il est inutile de se revoir en décembre. Un président vous quitte, un autre arrive, c'est cela, l'Etat !

M. LEBEAU.- L'ordre du jour que je vous propose comprendrait :

Médaille du travail : primes et avantages (texte définitif Casinos de France)

Avant-projet d'une étude détaillée des systèmes et pratiques de rémunération (Casinos de France)

M. FONTAINE.- Qui met ce point à l'ordre du jour ?

M. LEBEAU.- Les débats de ce matin et les propos développés par M. Decoutère sur les minima conventionnels ont mis en évidence le souhait des organisations professionnelles de revoir la donne et de vous proposer de négocier ce qui, selon la partie patronale, relève profondément du niveau de la branche d'une part et des accords d'entreprise d'autre part. C'est un défi, sans doute pour de nombreux mois. À ce titre, je propose de mettre à l'ordre du jour, comme avant-projet, une étude détaillée des systèmes et des pratiques de rémunération.

M. TIRAT.- Aucune organisation syndicale, tout au moins la nôtre, n'a été à l'initiative d'une telle demande. Tout à l'heure, M. Decoutère marquait son opposition à ce qu'un point sur le 13^e mois soit mis à l'ordre du jour. Nous ne voudrions pas en arriver à un échange de procédés qui ferait que, dès lors qu'une demande émanerait d'une seule organisation syndicale patronale, nous ferions de l'obstruction à la mise à l'ordre du jour de certains points.

Aujourd'hui, nous ne sommes pas hostiles à ce que ce point soit mis à l'ordre du jour, mais à la condition exclusive que, de son côté, la partie patronale s'engage à ne pas faire obstruction à mettre à l'ordre du jour l'étude d'un 13^e mois.

M. LEBEAU.- Vous me devancez puisque j'allais proposer de mettre le point suivant à l'ordre du jour : instauration d'un 13^e mois ; baisse de la TVA et personnel HCR. Il reste à savoir qui serait le porteur de ce point.

M. TIRAT.- Les organisations syndicales vont se concerter.

M. DECOUTERE.- Excusez-moi, mais le message des organisations syndicales patronales a été clair. Ça n'est pas un sujet que l'on souhaite discuter en branche. Vous pouvez le mettre à l'ordre du jour si vous le souhaitez, mais nous ne discuterons pas. Nous pensons que c'est un sujet d'entreprise.

Quant à la partie TVA à 5,5 %, la branche Casinos n'a pas signé le contrat de progrès. Nous ne voulons donc pas non plus aborder ce sujet.

M. LEBEAU.- Je vous donne acte que, notamment en fin de réunion, vous avez indiqué qu'à ce jour, vous considérez que ça n'était pas un sujet pour une négociation de branche, mais cela pourrait l'être. Toutefois, les deux sujets sont d'importance. D'un autre côté, il y aurait votre proposition d'étude dont on ne connaît pas le calendrier puisque l'on n'en est même pas au cahier des charges. À ce titre, il semble plus équilibré de pouvoir étudier ces deux points. On verra ce qu'il en ressortira au fil des réunions du premier semestre 2011.

M. TIRAT.- D'autant plus que, sur cette problématique de 13^e mois, il n'y a pas volonté de la branche de se supplanter aux entreprises. Le rôle de la branche est également de mettre en place un certain nombre d'accords cadres qui laissent une souplesse aux entreprises dans la mise en œuvre. Cela fait partie de la philosophie que nous désirons défendre et mettre en œuvre. Il n'y a pas de volonté de se substituer aux entreprises, loin de là.

M. LEBEAU.- C'est noté. Je pense que, dans ces conditions, cela peut être accepté.

M. COT.- Non.

M. DECOUTERE.- Non. C'est un sujet que nous n'aborderons pas en branche. On a déjà du mal à évoquer les minima conventionnels, on est donc loin d'être mûr pour parler de la mise en place d'un 13^e mois dans la branche. Soyons clairs, nous écouterons les débats avec beaucoup d'intérêt, mais nous n'y prendrons pas part.

M. LEBEAU.- Dans ces conditions, on l'inscrit à l'ordre du jour en ayant retenu le fait que vous écouterez les débats mais que, pour l'instant, vous êtes hostiles à la négociation de cette question en branche.

M. TIRAT.- Permettez-nous d'émettre un certain nombre de réserves quant au deuxième point qui sera fixé à l'ordre du jour. Notre organisation syndicale se limitera à écouter les débats sur le sujet. Nous n'avons pas mandat pour négocier sur ce point.

M. DECOUTERE.- Cela tombe très bien, car nous n'avons pas du tout l'intention de débattre sur le sujet. Nous avons proposé de faire une étude, mais nous n'en sommes pas au point de la débattre. Nous vous donnerons un point d'étape sur où on en est et comment on va s'y prendre.

M. TIRAT.- Mais le temps viendra.

M. DECOUTERE.- Bien sûr.

M. LEBEAU.- FO pourrait-il être porteur des débats ?

M. TIRAT.- La proposition sur le 13^e mois sera une proposition commune de la CGT, de FO et de la CFDT, comme cela a été le cas avec les minima conventionnels.

M. LEBEAU.- Dernier point à l'ordre du jour, les questions diverses. Si les partenaires souhaitaient introduire la question des minima conventionnels...

M. FRANCOIS.- ...ne serait-il pas utile de mettre les modalités de mise en place du fonds social, suite à l'accord de prévoyance et de mutuelle, courant 2010 ?

M. DECOUTERE.- Le fonds d'action social est effectivement un sujet que l'on voudrait aborder. Au moment de la mise en place de la mutuelle de branche, on avait prévu d'en mettre un en place. L'accord le prévoit, mais les modalités de fonctionnement n'ont pas été arrêtées. Effectivement, il faut que l'on prévoie celles-ci puisque le principe du fonds d'action sociale est de prendre en charge des mesures qui ne seraient pas prévues par le cahier des charges. Il faut mettre en place une commission de suivi. C'est comme cela que cela avait été rédigé. On peut mettre à l'ordre du jour : modalités de fonctionnement du fonds d'action sociale de la mutuelle de branche.

M. LEBEAU.- D'autres points ?

M. PERRETO.- Un point sur les signataires de l'accord sur les minima conventionnels qui va être mis à la signature, et un point sur les signataires de l'accord de l'avenant sur l'égalité professionnelle.

Mme MEKERRI.- Puisque les minima conventionnels sont clos pour 2011, ne peut-on pas mettre les minima conventionnels pour 2012 ? !

M. LEBEAU.- C'est une proposition que l'on pourra étudier dans le courant du premier semestre 2011.

M. DESCORMIERS.- On aimerait voir abordé un projet d'accord visant à améliorer l'article 25 de la Convention collective afin d'y ajouter la notion de pacs dans « autres congés ».

M. DECOUTERE.- On peut aborder ce sujet. On a un peu d'expérience !

M. LEBEAU.- On ajoute ce point.

M. ALBERT.- Allez-vous faire un procès-verbal de désaccord ou recommence-t-on les NAO bientôt ? De mémoire, l'an dernier, nous avons eu un procès-verbal de désaccord en janvier/février, puis nous avons repris doucement la béarnaise et avons pu arriver à une négociation sur 2010. Comme je n'ai pas entendu le terme « procès-verbal de désaccord », je pose la question.

M. le PRESIDENT.- Il a été dit qu'il y aurait une proposition ferme et définitive à la signature jusqu'à la fin novembre.

M. ALBERT.- Nous avons l'habitude de les voir fermes et définitives mais après, nous arrivons à ouvrir les portes pour faire circuler l'air ! C'est pourquoi je pose la question à nos chers syndicats patronaux !

M. DEZ. - Je rappelle ce qui a été dit : il ne sert à rien de mettre un accord à la signature alors qu'il ne sera signé par personne. Il faut donc trancher : où en est-on ?

M. DECOUTERE.- Effectivement, aujourd'hui, notre proposition est ferme et définitive. Nous avons dit que nous ne mettrions pas d'accord à la signature en deuxième passage, car personne ne souhaitait le signer. On peut mettre un procès-verbal de désaccord à la signature, mais à chaque fois qu'on l'a proposé, il n'a jamais été signé. En branche, le procès-verbal de désaccord n'est pas obligatoire. Il l'est en entreprise. Je veux bien en faire un, mais je ne pense pas qu'il sera plus signé qu'un accord sur les rémunérations.

La proposition que nous avons faite aujourd'hui reste ferme. Si vous changez d'avis et que vous souhaitez signer dans les conditions que nous vous avons proposées, nous sommes prêts à le signer la prochaine fois.

M. TIRAT.- Soyons clair une fois pour toutes : soit un accord est mis à la signature, soit cet accord n'existe pas. Dans la mesure où il n'existe pas, il n'y a pas de raison d'envisager une signature ultérieure. C'est aujourd'hui qu'il faut se positionner sur le sujet. Soit vous optez pour le procès-verbal de désaccord, soit vous mettez un accord à la signature, accord que nous ne signerons pas. Maintenant, on ne peut pas dire qu'un accord va, comme une arlésienne, rester dans les tiroirs sans être à la signature *ad vitam aeternam*. Pour FO, c'est un discours inacceptable.

M. LEBEAU.- Le procès-verbal de désaccord peut éventuellement être mis à la signature, bien qu'il ne soit pas obligatoire. Compte tenu du blocage concernant la négociation sur les minima conventionnels, souhaitez-vous qu'il y ait un procès-verbal de désaccord ?

M. ALBERT.- L'an dernier, suite au procès-verbal de désaccord, vous avez à nouveau eu une réflexion sur le sujet. Je me dis qu'en rédigeant à nouveau un procès-verbal de désaccord, il y a peut-être moyen que la table de négociation se rouvre ? Jusqu'au bout je vais essayer de négocier quelque chose. Je vous promets que je n'arriverai pas avec une proposition de 25 % d'augmentation ! Je suis prêt à négocier les 3 % que j'ai proposés et je pense qu'entre ces 3 %, les 3,5 % proposés par d'autres syndicats et le 1 % que vous proposez, côté partie patronale, en se mettant autour d'une table, on y arrivera.

M. LEBEAU.- Finalement, je m'aperçois que le sujet est loin d'être clos pour l'instant !

M. DECOUTERE.- Pour clore le sujet, dans les conditions qu'elles ont évoquées, les organisations syndicales patronales mettront un accord à la signature jusqu'au 31 décembre 2010. Nous invitons les organisations syndicales de salariés à venir le signer.

M. LEBEAU.- J'ajoute donc un point à l'ordre du jour : point sur les signataires de l'accord sur l'égalité professionnelle et sur les minima conventionnels.

Nous passons au calendrier des réunions du premier semestre 2011.

M. DECOUTERE.- Historiquement, la partie patronale avait ouvert la négociation sur deux jours, car le nombre de sujets le nécessitait. L'ordre du jour de la prochaine CPM, certes très intéressant, ne me paraît toutefois pas faire l'objet

d'une séance de deux jours. Vous connaissez notre position. On a toujours été très souple. On veut bien accepter encore deux jours de travail sur les sujets évoqués, mais pas avant février. Il faut un peu de temps de réflexion et pouvoir réunir nos adhérents

M. LEBEAU.- J'ai bien entendu les propos tenus sur les négociations de salaires. Depuis de nombreuses années, vous discutez, parfois de manière exagérément longue, sur la question des minima conventionnels.

Quand vous dites que l'ordre du jour ne sera peut-être pas suffisant pour nourrir deux journées il n'est pas certain que cette question qui, depuis des années, dure six mois, ne revienne pas à un moment ou à un autre. En tout cas, il ne faut pas l'exclure. Quand on ferme une porte, parfois, les choses reviennent par la fenêtre.

La CPM se réunira les :

- ☛ 27 et 28 janvier 2011.
- ☛ 31 mars et 1^{er} avril 2011.
- ☛ 9 et 10 juin 2011.

M. LEBEAU.- Je vous remercie et suis très heureux de pouvoir engager ce travail à vos côtés.

(La séance est levée à 15 heures 30.)