

# CASINOS

## Commission Paritaire Mixte

\*\*\*

Jeudi 16 et vendredi 17 septembre 2010

### Sommaire

Point sur la signature de l'avenant n° 16 portant sur un accord relatif à la négociation des entreprises dépourvues de délégués syndicaux .....	3
Egalité professionnelle et salariale (proposition CGT) .....	5
Proposition patronale sur les primes et avantages liés à l'attribution de la médaille du travail (Casinos Modernes).....	10
Fidélisation des employés dans la branche (proposition FO) .....	13
Point d'étape sur la pénibilité avec l'ANACT .....	22
Point sur l'élaboration du guide méthodologique GPEC.....	23
Questions diverses .....	23
Minima conventionnels.....	24

*(La séance est ouverte sous la présidence de M. Bahain à 9 heures 45.)*

**M. le PRESIDENT.**- Bonjour à tous. Monsieur Lebeau revient cet après-midi car l'année prochaine, je ferai valoir mes droits à la retraite et ne serai donc plus des vôtres. Monsieur Lebeau postule à la présidence de cette commission. On attend la décision du Ministre.

Avez-vous des remarques sur les minutes de la précédente CPM ?

**M. COT.**- Nous souhaitons que les minutes ne soient pas mises en ligne sur Internet avant leur approbation lors de la CPM suivante.

**M. le PRESIDENT.**- En tant que Président, je souhaiterais les avoir avant la séance.

**M. CLET.**- Nous souhaiterions intervenir au nom de la CGT sur un sujet dont la branche devrait se saisir, qui concerne le droit de grève dans les casinos. Nous voudrions lire une déclaration établie par l'ensemble de la délégation CGT.

### **Déclaration CGT**

*Nous souhaitons interpeller la partie patronale sur le droit de grève dans notre branche. En effet, les modalités de celui-ci sont remises en cause chez nos camarades du casino du Tréport. Les casinos appartiennent à des groupes ou à des privés, mais pas à des administrations publiques ou assimilées comme telles. Par conséquent, le préavis de 5 jours n'a pas lieu d'être.*

\*\*\*

**M. DECOUTERE.**- Dans un groupe de casinos, il y a un conflit social. C'est à ce groupe de le régler. Nous ne ferons pas de déclaration sur ce point.

Quant à ses remarques sur le préavis de grève, la CGT doit faire référence à la décision du tribunal administratif de Lyon, qui a assimilé les concessions de service public à l'administration classique et qui conseille donc un préavis de grève de 5 jours en fonction des règles existantes.

A ce jour, il existe une décision de justice, certes issue d'un tribunal administratif, mais avec toute la valeur qu'elle peut avoir. Il faut laisser le droit agir et voir quelle position pourrait prendre la jurisprudence ; du côté administratif, ce sera le Conseil d'Etat.

**M. CLET.**- Nous rappelons à la partie patronale que la décision du tribunal administratif n'a pas valeur de jurisprudence. Nous mettrons en place des moyens juridiques, nous combattons toute décision venant contraindre les salariés sur le droit de grève. Nous sommes entreprise privée, nous sommes salariés privés sous couvert du code du travail et, sur ce point, nous serons inflexibles.

**M. DECOUTERE.**- C'est une bonne chose, cela nous permettra d'aller au Conseil d'Etat et d'avoir une jurisprudence. Ce sera un moyen de savoir comment traiter le préavis.

**M. CLET.**- Tout à fait.

**M. DECOUTERE.**- Cela dit, à ce jour, la décision du tribunal administratif de Lyon reste une référence, même si ce n'est pas une jurisprudence.

**Mme MEKERRI.**- C'est étrange, car si on est une délégation de service public, alors tous les textes changent, y compris le contrat de travail.

**M. DECOUTERE.**- Aujourd'hui, on est déjà concession de service public, mais on peut l'être sans avoir un statut de droit public. Après, on est dans un vide juridique où, n'ayant pas le

statut de fonctionnaire, il n'y a pas la notion de préavis de grève. Il y a un vide dans le code du travail, à la justice de le combler.

**M. LOVATO.**- Il y a de nombreuses concessions et délégations de service public dans les corps de métier. Je connais les remontées mécaniques qui, historiquement, sont des délégations de service public. Le personnel, qui est saisonnier, est soumis au droit privé ; par contre, il a des habitudes de délégation de service public. Mes confrères professionnels de ce secteur ont pour habitude que le préavis de grève soit de 5 jours. C'est totalement compris par l'ensemble des salariés. Il y a d'autres cas de délégation de service public avec des sociétés privées qui opèrent une activité et où le droit de grève existe, mais il est soumis à cet article du code des communes qui prévoit un préavis de 5 jours.

**M. le PRESIDENT.**- Il faudra s'en remettre à la sagesse des tribunaux et du Conseil d'Etat qui, *in fine*, tranchera la problématique.

**M. OBBE.**- Nous rejoignons la position de la CGT. Si on va sur un mouvement de grève, on ne déposera pas le préavis 5 jours avant. Pour nous, on fait partie du secteur privé, pas du secteur public.

**M. le PRESIDENT.**- Dont acte. On m'a demandé de modifier l'ordre du jour.

**M. CLET.**- En effet, Monsieur le Président, nous souhaiterions que le point sur l'égalité professionnelle puisse être discuté ce matin.

**M. le PRESIDENT.**- Il y a de nouveaux participants. J'aimerais qu'ils se présentent.

**M. TOCHE.**- Je suis du casino d'Hyères, CFTC, du groupe Partouche.

**M. DEZ.**- Je suis secrétaire fédéral CFDT, fédération des services. Je prends la suppléance de Mme Ouaz en attendant qu'elle termine les élections. Ensuite, au niveau de la fédération, il y aura une redéfinition des attributions de chacun. Je suis détaché à la fédération. Je viens de l'hôtellerie 4 étoiles du groupe ACCOR.

**M. GILQUIN.**- Je suis directeur du casino de Cabourg, groupe Partouche.

**M. THEILLARD.**- Je suis du casino d'Hyères, CGT, groupe Partouche.

**M. TIRAT.**- FO demande que le projet d'accord sur la fidélisation des salariés de la branche soit abordé après le point sur les primes et avantages liés à l'attribution de la médaille du travail, proposition patronale que nous n'avons d'ailleurs pas reçue dans les délais prévus.

**M. DECOUTERE.**- Je vous informe que nous avons reçu l'extension relative à l'accord sur les rémunérations d'avril.

#### **POINT SUR LA SIGNATURE DE L'AVENANT N° 16 PORTANT SUR UN ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION DES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DELEGUES SYNDICAUX**

---

**M. DECOUTERE.**- Concernant l'avenant n° 16, nous avons pratiquement toutes les signatures des organisations syndicales, mais pas sur le même sujet. La CFTC a signé l'avenant n° 16 avec les parties patronales. Les 4 autres organisations syndicales ont contesté cet accord. Il est important que l'on en reparle aujourd'hui, car nous, organisations patronales présentes, pensons important de négocier sur ce sujet et de trouver un accord.

Nombre de nos établissements n'ont pas de délégués syndicaux. Il faut leur permettre de négocier et valider des accords. Le projet mis à la signature nous convenait. Nous supposons que, s'il y a eu opposition, c'est que certaines organisations syndicales souhaitent apporter des amendements à cet accord. Nous sommes tout à fait ouverts à écouter les remarques et à renégocier sur la base de l'accord déjà mis en place.

**M. FONTAINE.-** L'ordre du jour ne prévoit pas l'ouverture d'une renégociation, mais juste de faire un point sur les signataires. Nous ne voyons pas l'intérêt de faire une renégociation aujourd'hui.

**M. LALANNE.-** Nous avons la même position. Ce n'est pas prévu à l'ordre du jour. Je ne vois donc pas pourquoi on discuterait de ce sujet aujourd'hui.

**M. ALBERT.-** La CFDT a signé afin d'avoir un regard sur des accords signés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et, dans un avenir indéterminé, pouvoir entrer en contact avec ces personnes afin d'avoir de nouveaux partenaires ! Jusqu'à ce jour, personne ne m'a apporté un texte de loi comme quoi cette pratique était interdite.

Je signale aux 4 autres syndicats présents qu'il faudrait arrêter de dire que la CFTC est le syndicat patron. Si un patron vous dit qu'en 17 ans de siège, je lui ai rendu service, amenez-le-moi ! Que chaque syndicat s'occupe de ses adhérents. J'aimerais quant à moi en avoir plus. J'ai donc pris cette option, car c'est prévu dans la loi 2008, que la CFTC n'a pas signé alors que d'autres partenaires ont donné leur aval. Restons tous corrects, autour de la table comme dans les casinos.

**M. CLET.-** Pour la CGT, dans le courrier, nous avons été assez clairs sur la confusion entre les rôles et les spécificités de chaque instance représentative du personnel et, surtout, quant à l'affaiblissement du rôle de chaque instance. La CFE-CGC s'est jointe à l'opposition de la CGT.

**M. DEZ.-** Nous gardons la même position. Nous avons fait part d'un certain nombre d'arguments. C'est un point à l'ordre du jour, pas une négociation. On peut le mettre à l'ordre du jour de la prochaine CPM.

**M. CASTALDO.-** Nous avons reçu les différents courriers d'opposition et les avons lus avec beaucoup d'intérêt. Certains syndicats s'opposent à l'accord par principe, d'autres car ils souhaitent apporter des amendements à l'accord.

Concernant ceux qui s'opposent par principe, dans d'autres branches, FO a signé la mise en place de cette commission. J'ai donc du mal à concevoir son courrier indiquant qu'ils s'opposent par principe à ce type d'accord. Il faudra que l'on en parle au moment de la négociation afin que les organisations syndicales puissent comprendre la position de FO qui, aujourd'hui, est peu lisible.

Concernant celle de la CGT, commune à celle de la CFE-CGC, même chose, dans le cadre des renégociations, il faudra que vous nous expliquiez comment on peut recevoir un courrier commun de 2 syndicats qui, au plan national, n'ont a priori pas la même vision du sujet. Donc pourquoi cela changerait-il au niveau de la branche ?

Enfin, pour la CFDT, on a noté qu'il n'y avait pas une opposition de principe en soi, mais une volonté de renégocier des points qui ne l'avaient pas été lors de la négociation. C'est avec plaisir que l'on pourra remettre ce point à l'ordre du jour, si possible de la prochaine CPM.

**M. TIRAT.-** Une fois de plus, M. Castaldo procède par raccourcis. FO a signé des accords entrant dans le cadre de ce mécanisme. Nous n'avons jamais dit que ce genre de mécanisme n'était pas bon en soi, mais la rédaction qu'en a faite M. Castaldo est un simple copier-coller d'un accord et d'articles venant de la métallurgie, sachant que cet accord représente 25 à 30 pages et que M. Castaldo a expurgé environ 90 % de son contenu. Voilà les raisons de notre désaccord. Le contenu

de cet accord est dénaturé ; la signature que nous avons apposée dans le cadre d'autres accords ne s'est pas faite sur un périmètre totalement comparable.

**M. DURAT.**- Vous avez signé cet accord, cela vous regarde, mais honnêtement, je ne comprends pas l'intérêt des salariés d'avoir un tel accord. Il fait partie de la loi 2008, mais je ne le comprends pas. C'est votre problème, ça n'est pas le nôtre. Vous dites avoir signé pour les salariés. Si un tel accord avait été signé dans ce cadre, auriez-vous une possibilité de le changer ou de le modifier ?

**M. ALBERT.**- L'accord a été rédigé par un conseiller juridique.

**M. DURAT.**- Mais la CFTC aura-t-elle la possibilité de modifier, d'améliorer cet accord qu'elle a signé ?

**M. DESCORMIERS.**- Dans la loi de 2008, la commission de validation ne fait que se prononcer. Dans le projet d'accord que nous avons remis, l'article 8 donne 3 possibilités : irrecevabilité, validation, rejet. Ce n'est donc pas une simple supervision, mais un contrôle que nous avons sur les décisions et les accords qui peuvent être passés en entreprise.

**M. DURAT.**- Vous pouvez donc affirmer que vous pourrez changer, améliorer et modifier un accord signé dans ce cadre ?

**M. ALBERT.**- Si on peut aider ces personnes avant qu'elles ne signent, nous le ferons.

**M. DURAT.**- En effet.

**M. ALBERT.**- Si c'est signé sans cette commission, on va peut-être le savoir par téléphone et il faudra leur faire prendre l'habitude de dénoncer l'accord qu'elles auront signé, ce qui sera plus compliqué. Ensuite, on va pouvoir aider ou conseiller les personnes et leur faire comprendre ce que sont le syndicalisme, la négociation, et non la révolution. C'est dans ce but et uniquement dans ce but.

**M. le PRESIDENT.**- Un point d'échange et de renégociation sera inscrit à l'ordre du jour de la séance de novembre.

**M. DURAT.**- Monsieur Castaldo qui faisait référence aux points de vue des syndicats dans la branche. Il trouve peut-être étrange que la CFE-CGC fasse position commune avec la CGT. La position de la CFE-CGT n'appartient pas à M. Castaldo. Si, un jour, elle veut faire opposition avec la CGT car elle trouve la démarche de cette dernière cohérente, elle le fera. On ne se mêle pas de vos affaires, ne vous mêlez pas des nôtres.

## **EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE (PROPOSITION CGT)**

---

**M. CLET.**- Suite au travail de la précédente session, la CGT s'était engagée à produire un projet prenant en compte certaines remarques des parties patronale et salariale. Nous avons envoyé à l'ensemble des organisations syndicales un nouveau projet dans lequel figure, en rouge et entre parenthèses ce que l'on retire du projet, en gras ce que l'on ajouterait.

Dans la totalité du texte, nous avons supprimé :

- Le terme "jeux" après "casinos".

- Tout ce qui était mis entre parenthèses qui faisait référence au rapport de branche ou à des pourcentages, qui permettait de dater les choses.

♦ Préambule

Nous avons supprimé les références à l'article 2241-3 du code du travail.

Dans la phrase "*Le temps partiel peut conduire à une inégalité de fait dans les salaires perçus*" nous avons supprimé "lorsqu'il n'est pas choisi".

**Chapitre 1**

♦ Article 2 : la promotion et l'évolution professionnelle

On a supprimé "*Il est rappelé qu'au sein de la branche, les casinos emploient plus de 40 % de femmes, mais ces dernières sont insuffisamment représentées dans les catégories des agents de maîtrise et des cadres*".

De même, à la phrase "*ils veilleront à ce que les aménagements d'horaires...*" nous avons enlevé les deux parenthèses et proposons à la place "... *ne se fassent pas au détriment de l'évolution de carrière professionnelle du salarié*".

♦ Article 3 : la formation professionnelle

"*Pour l'organisation des stages de formation...*" nous avons remplacé "les entreprises" par "les casinos".

**Chapitre 2**

♦ Article 1 : à travail égal, salaire égal

Suite aux débats qui a eu lieu sur le travail de valeur égale, nous avons ajouté une définition qui nous semble cohérente : "*Un travail à valeur égale est un travail qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme, une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liée au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément*".

♦ Article 2 : traitement des écarts de rémunération injustifiés

Dans le petit 1, "*Lorsqu'un écart de rémunération entre hommes et femmes...*" nous avons ajouté "salariés".

Dans le petit 2, à chaque référence à "*un congé de maternité, d'adoption*" nous avons ajouté "ou parental".

**Chapitre 3**

♦ Article 1 : articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

A la première phrase, nous avons remplacé "entreprises" par "casinos".

Au petit 2, "*Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés... les casinos doivent organiser deux entretiens individuels : un avant que le ou la salariée parte en congé pour connaître ses besoins ; un autre à la reprise d'activité*".

"*Ces entretiens ont pour but de déterminer ou d'anticiper la date prévisible de retour...*".

Si on pouvait creuser cette reprise du travail, on est prêt à ajouter quelque chose à cet accord.

♦ Article 3, 2<sup>ème</sup> paragraphe

On a enlevé le mot "coupure".

Nous avons pris en compte les demandes d'ajout des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales.

**M. TIRAT.**- FO adhère à la philosophie générale de cet accord. Néanmoins, il y a un manque. En plein débat sur les retraites, une des principales situations que vivent les femmes au quotidien, c'est la difficulté de bénéficier d'une retraite à taux plein du fait des blancs de carrière directement liés à leur statut de femme.

Page 6, article 3 "*neutralisation de la période d'absence pour l'acquisition et la prise de certains droits*", nous aimerions rédiger un paragraphe qui poserait le principe d'un maintien des cotisations patronales retraites sur la base d'un salaire à taux plein. Cela permettrait de diminuer considérablement le nombre de périodes blanches dans un cursus, donc de faciliter l'accès de ces femmes à la retraite. On pourrait également adopter un principe qui figure dans l'accord portant sur les seniors, notamment, dans le cadre du plan partiel imposé pour lequel les employeurs s'engageraient à cotiser pour la retraite sur la base d'un salaire à taux plein.

**M. le PRESIDENT.**- Vous n'avez pas une proposition de rédaction ?

**M. TIRAT.**- Non. C'est un principe général.

**M. DECOUTERE.**- Le projet de la CGT est une très bonne base de travail. Du côté patronal dans son ensemble, nous avons un certain nombre de remarques.

Dans le préambule, la dernière partie comporte trop de détails. Vous avez enlevé les données chiffrées, mais cela reste un peu trop précis pour un préambule qui doit poser les principes fondamentaux de l'accord et non aborder le poids des MCD, des effectifs masculins, féminins, etc. On se réserve la possibilité de modifier la rédaction de cette partie.

Dans la partie "*même si une grille de classifications ne comporte pas de critères sexués...un écart de rémunération entre hommes et femmes*", on dit que l'on n'est pas capable de le regarder, mais qu'il y en a. On peut supposer qu'il y en a et c'est ainsi qu'il faudrait le formuler dans le préambule. On proposa une modification du texte.

Sur la partie recrutement, pas de remarque particulière.

Sur la partie promotion et évolution professionnelle, "*ils veilleront à ce que les aménagements d'horaires... professionnel du salarié*", j'ai un peu de mal à cerner le sujet. J'aimerais que l'on reparle de l'idée de fond de cette partie.

Article 3, sur la formation professionnelle "*La CPNE pourra examiner périodiquement*", c'est insuffisamment précis. Si les partenaires sont d'accord, je propose qu'on le fasse au moment du rapport de branche, qui comporte une partie sur la formation professionnelle. C'est alors que la CPNE pourrait faire ses remarques et examiner l'ensemble des principes de formation.

Chapitre 2, si cet accord est signé, il va l'être entre octobre et novembre. Je ne vois pas comment réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes avant le 31 décembre, alors que l'on n'aura même pas l'extension. Il serait plus logique de fixer des bases réalisables. On sait que c'est un accord triennal. Pourquoi ne pas partir sur les 3 ans pour essayer de gommer ces écarts de rémunération ? Ce n'est pas la peine de mettre des dates que les entreprises ne respecteront pas. Je laisserai les partenaires sociaux s'exprimer sur ce point.

Page 4, article 2, sur le traitement des écarts de rémunération injustifiés, il y a un paragraphe sur la CPM qui pourrait et se poser en médiateur. Nous ne pensons pas que ce soit sa vocation de résoudre des problèmes individuels, ni qu'elle soit véritablement consultée pour ce type de problème. J'aimerais qu'on enlève ce paragraphe et que l'on trouve une autre médiation.

Concernant la facilité de reprise du travail, deux remarques. Nous sommes totalement favorables à ce qu'il y ait deux entretiens individuels. En effet, le véritable problème de l'égalité professionnelle hommes/femmes, ce sont les absences. Il s'agit de pouvoir les réintégrer dans une évolution de carrière ce qui, aujourd'hui, ne se fait pas. Il faut donc un entretien avant le départ et un autre plutôt pendant le congé qu'après.

Je rebondis sur le paragraphe qui suit. Il faut être un peu plus précis et, au niveau de l'accord, que l'on soit un peu innovant en donnant la possibilité de faire suivre les formations professionnelles aux salariés absents de longue durée. Ce n'est pas le congé maternité qui est visé dans ces cas, car dans une entreprise, on peut très bien organiser une absence de quatre mois. Par contre, pour un congé parental, c'est plus compliqué. Je ne vois pas pourquoi, aujourd'hui, la suspension du contrat qui a lieu au moment du congé parental équivaut à « salarié loin des yeux, loin du cœur ». Si on met en place des entretiens avec un objectif très précis concernant l'évolution de carrière, ce serait bien que l'on ouvre la possibilité aux entreprises de pouvoir former leurs collaborateurs pendant leur moment d'absence. Ce n'est pas forcément l'objet du congé parental qui est de gérer son évolution personnelle plus que professionnelle, mais c'est alors que l'écart se creuse. On pourrait imaginer que les parents, hommes ou femmes, qui prennent des congés parentaux n'aient pas trop de retard par rapport à l'évolution de l'entreprise. Il faut peut-être que l'on se rapproche du FAFIH pour négocier avec lui, car qui dit formation professionnelle dit coût et qui dit coût dit prise en charge. Il faudrait voir si l'on peut envisager une prise en charge d'un accord égalité professionnelle hommes/femmes considérant que certes, le salarié est suspendu, mais que cela pourrait faire partie des plans de formation de l'entreprise. Cela me semble assez novateur par rapport à d'autres accords, mais je pense que c'est le point le plus délicat, donc le plus important.

Une remarque au bas de la page 6 sur le DIF et le congé parental d'éducation. Il y a suspension du contrat de travail, donc arrêt des droits au calcul du DIF. Cela nécessite que l'on se rapproche du FAFIH qui, en l'état actuel des textes, ne prendra pas en compte les demandes de DIF pendant une suspension de contrat.

Page 8, dernier paragraphe avant le chapitre 4, je suis convaincu que ce n'est pas en améliorant la protection que l'on va gommer les égalités professionnelles. Je ne suis pas du tout favorable à des dispositions générales du type "*à partir du quatrième mois de grossesse les salariés à temps complet bénéficient d'une demi-heure...*" dans un tel accord. Il y a des grossesses qui se passent bien et il y en a qui se passe mal. C'est un sujet d'entreprise à gérer. Plus on va protéger les femmes enceintes, plus on va créer des écarts d'égalité.

Concernant la remarque de FO sur le temps partiel et le calcul de la retraite à taux plein, autant on a pu l'envisager pour les seniors, hommes et femmes, car c'était une avancée que de pouvoir leur demander de travailler moins tout en continuant à bénéficier d'une retraite à taux plein, autant là, je ne vois pas comment on pourrait partir sur ce principe, car cela sous entendrait que le temps partiel n'est pas choisi. Je ne pense pas que l'on doive lier les cotisations retraite à une durée de taux plein. Les cotisations retraite sont calculées sur la durée du temps de travail effectif. Il faut en rester là. Le gouvernement aura peut-être des idées durant le débat sur la retraite ; laissons le négocier avec vous à un autre niveau que la branche Casinos, mais un tel principe remettrait en cause la structure globale de l'accord.

**Mme INGHILTERRA.**- Concrètement, qu'entendez-vous par « former durant le congé parental » ? Par exemple, reformer un croupier aux jeux de table ?

**M. DECOUTERE.-** Pendant un congé parental comme pendant une carrière professionnelle, il peut se passer plein de choses. Quelqu'un aujourd'hui croupier ne le restera pas forcément demain. Et puis, les évolutions dans nos métiers peuvent conduire à ce que, demain, il y ait d'autres technologies ou d'autres méthodes de travail. Pourquoi pas donner un accès à la formation afin de pouvoir changer de carrière ou faire autre chose.

**Mme INGHILTERRA.-** Comme un FONGECIF ?

**M. DECOUTERE.-** Je n'ai pas d'idée précise. C'est simplement permettre plus de souplesse dans la formation professionnelle en donnant accès à celle-ci aux personnes qui sont en suspension de contrat. Après, la traduction dans les entreprises sera en fonction des cas. Mais aujourd'hui, les gens partent en congé parental et on les retrouve un, deux, trois, voire neuf ans plus tard. Certaines salariées me disent « *j'en suis à mon troisième enfant, cela fait neuf ans que je suis partie, que me proposez-vous à mon retour ?* » L'idée est de ne pas abandonner les contacts pendant les périodes de suspension de contrat.

**M. le PRESIDENT.-** On avance sur le sujet. Il serait intéressant de pouvoir signer l'accord d'ici à la fin de l'année. Le fait qu'il soit triennal implique que l'on se donne des taquets réalistes. Autrement, on perd de la crédibilité et cela suscite des remarques et des contestations à son corps défendant.

**Mme MEKERRI.-** J'aimerais une explication, page 4, avant l'article 2 "*La différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée*" mais à quoi ?

**M. DECOUTERE.-** Pour moi, c'est sous-entendu « proportionnée » aux raisons objectives indiquées avant.

**M. CLET.-** C'est cela. C'est par rapport aux raisons évoquées précédemment, « *notamment concernant un emploi similaire...* » etc. .

**M. FONTAINE.-** Monsieur Decoutère a répondu partiellement à la demande de FO sur les plans de carrière. La demande de maintien des cotisations à taux plein concerne les temps partiels choisis mais, aussi, les personnes qui partent en congé maternité, voire les deux combinés.

**M. DECOUTERE.-** Vous parlez d'une base 100 % des cotisations retraite par rapport aux 90 actuels pour les congés maternité ?

**M. FONTAINE.-** Oui.

**M. DECOUTERE.-** Cela peut s'entendre. Effectivement, il faudrait que je vérifie ces points avec la mécanique de paie, mais si j'ai bonne mémoire, en cas de maternité, le salaire est maintenu à 90 %, les retraites sont donc calculées sur la base d'un brut à 90. Il s'agirait de calculer les retraites sur la base d'un 100 %. A la rigueur, je l'entends, car c'est une mécanique liée au congé maternité en lui-même, ce n'est pas le salarié qui en est responsable. A contrario, le salarié qui signe un avenant pour être temps partiel sait ce que cela implique. Pour le congé maternité, il faut regarder si c'est mécaniquement et réglementairement possible. On la fait pour les salariés seniors, le niveau du maintien des cotisations est extrêmement compliqué.

**Mme MEKERRI.-** En haut de la page 7, "*Ainsi, le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi...ou à défaut le même groupe*". Si la personne travaille en Normandie et qu'elle doit partir dans le Jura ou en Bretagne car il n'y a pas de casino du même groupe dans son périmètre géographique actuel, il va y avoir un problème. On aimerait enlever cette partie de phrase.

**Mme KARPELES.-** C'est une priorité qui donne à l'employeur obligation de proposer le poste. Après, rien n'impose au salarié de l'accepter.

**Mme MEKERRI.**- Page 8, "*Les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des raisons liées à la bonne marche du casino*". Qu'entend-on par là ? Même interrogation avec "*Les employeurs s'efforceront de privilégier les répartitions des horaires des salariés qui entraîneront le moins de perte de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel... journées*". Dans quels délais seront faites les modifications ?

Au haut de la page 9, "*Ces documents seront remis aux négociateurs...*" on aimerait ajouter « *dans le délai légal* ».

**M. le PRÉSIDENT.**- Y a-t-il d'autres remarques ?

**M. DECOUTERE.**- Pour la prochaine séance, on vous propose de faire des amendements de rédaction en lien avec les remarques que nous avons faites et de nous rapprocher du FAFIH concernant la formation des personnes en contrat suspendu. Nous reviendrons avec une réponse à la prochaine CPM.

**M. le PRÉSIDENT.**- Merci de nous faire parvenir le projet dans les 15 jours qui précèdent notre réunion. Cela nous permettra d'aller vers une signature d'ici à la fin de l'année.

*(La séance est suspendue quelques minutes.)*

**M. le PRÉSIDENT.**- Nous reprenons.

#### **PROPOSITION PATRONALE SUR LES PRIMES ET AVANTAGES LIES A L'ATTRIBUTION DE LA MEDAILLE DU TRAVAIL (CASINOS MODERNES)**

---

**M. DECOUTERE.**- Tout le monde a eu le projet remis par la CFTC. Nous avons deux remarques.

La première concerne le montant de la prime. Plutôt que des jours de congé supplémentaires, la partie patronale dans son ensemble préférerait proposer des euros. Cela donnerait : 20 ans, 300 € ; 30 ans 700 € ; 35 ans 1500 € ; 40 ans un mois de salaire.

En effet, aujourd'hui, dans les entreprises qui négocient, un certain nombre d'accords tournent autour des jours d'absence. Au travers la médaille du travail, il ne s'agit pas d'ajouter des jours, mais plutôt d'indemniser l'ancienneté ou les années de travail.

**M. ALBERT.**- C'était notre objectif du départ mais comme il y avait plusieurs patrons autour de la table, on avait peur que cela coïncide sur les 20 ans, les 30 ans, etc. On a mis des jours de congé afin de permettre la négociation, mais nous sommes tout à fait ouverts à mettre des euros.

**M. DECOUTERE.**- Par ailleurs, on est au niveau de la branche. Il reste le problème du financement de ces primes. Je n'ai pas de proposition, mais une suggestion : faire prendre en charge le montant de ces primes par une sorte de fonds social. Pour le projet de la santé, on a parlé de créer un fonds social mutualisé qui viendrait en aide aux plus défavorisés. Peut-être pourrait-on reprendre l'idée pour les médailles du travail, donc travailler avec un fonds social afin de disposer d'un pot commun qui prendrait en charge les médailles au niveau de la branche.

Pourquoi ? Car ce sujet peut être traité à deux niveaux : dans l'entreprise ; par la branche. Dans la mesure où on s'occupe de la branche, le fait de le faire prendre en charge par un

fonds mutualisé permettrait de récompenser un travail dans la branche et dans le secteur d'activité, ce qui enlèverait cette charge à l'entreprise. Pour le moment, je ne sais pas comment la développer, mais je pense que cela doit être possible. Une fois l'idée retenue, on se rapprochait de professionnels pour voir comment la concrétiser.

**M. JAVELLO.-** Cela veut dire que ce serait un nombre d'années dans la branche et non pas dans l'entreprise ?

**M. DECOUTERE.-** Je le traduis ainsi car aujourd'hui, on négocie pour la convention collective. La médaille du travail correspond à un certain nombre d'années de travail. Si on parle de la branche, on parle d'une ancienneté branche quelle que soit l'entreprise de la branche dans laquelle la personne a travaillé ; de ce fait, le financement serait mutualisé par toutes les entreprises. Prenons le cas d'une personne qui travaille 19 ans dans une entreprise et sa 20<sup>ème</sup> année dans une autre ; c'est cette dernière entreprise qui va supporter le montant de la prime. Ce n'est pas très juste. Avec la mutualisation, chaque entreprise apporte de l'argent dans un pot qui sert à financer l'ensemble des médailles du travail de la profession.

**Mme MEKERRI.-** Qui financerait le fonds social ?

**M. DECOUTERE.-** Les entreprises.

**M. le PRESIDENT.-** Effectivement, on peut faire la quasi-totalité de sa carrière dans un établissement et, pour diverses raisons, parfois involontaires, se retrouver dans un autre établissement les deux dernières années précédant la retraite. Cela paraît difficile de demander à la dernière entreprise d'assumer la totalité de la somme liée à la médaille du travail.

**M. DECOUTERE.-** Au pire, il faut créer un fonds et le gérer, mais si on pouvait passer par un organisme de retraite ou autre existant déjà, ce serait préférable.

**M. ALBERT.-** Pourquoi pas, à condition que l'on sache qui va gérer ce fonds. C'est une grande avancée pour les employés. Je suis tout à fait ouvert à trouver une personne qui puisse gérer ce fonds. Je ne m'attendais pas à cette avancée pour les salariés.

**M. le PRESIDENT.-** Peut-on espérer avoir un projet avant la fin de l'année ?

**M. DECOUTERE.-** Dans le projet de texte, il faudrait préciser qu'un mois de salaire ne peut pas être inférieur à 1500 €, car le SMIC est à 1300 €.

**M. ALBERT.-** Si vous avez un employé au SMIC en fin de carrière, faites-le-moi connaître, cela fera un adhérent CFTC de plus !

**M. le PRESIDENT.-** On met cet accord à la signature la prochaine fois ?

**M. DECOUTERE.-** L'idée est de trouver quelqu'un pour gérer le fonds.

**M. LACAVE.-** Qu'en pensent les autres Organisations syndicales ?

**M. DURAT.-** Nous sommes entièrement d'accord.

**M. SARAGAGLIA.-** Sur le principe d'une médaille du travail, pourquoi pas...

**M. le PRESIDENT.-** ...vous ne pouvez pas vous y opposer !

**M. SARAGAGLIA.-** Il reste à voir sous quelle forme, mais certainement pas par le fonds d'actions sociales...

**M. DECOUTERE.-** ...je n'ai pas dit « le », j'ai dit « un fonds ».

**M. SARAGAGLIA.-** Vous avez parlé de fonds social mis en place par la mutuelle de branche.

**Mme KARPELES.-** Non. On a dit : pourquoi ne pas s'accrocher à ce fonds qui existait et ajouter un pan pour la médaille du travail. Le principe est celui d'un fonds de mutualisation, mais cela n'empiéterait pas sur le budget du fonds social.

**M. SARAGAGLIA.-** On est bien d'accord.

**M. le PRESIDENT.-** La précision est importante.

**M. SARAGAGLIA.-** Nous réservons notre avis.

**M. le PRESIDENT.-** La proposition est à venir, mais sur l'idée même ?

**M. SARAGAGLIA.-** Oui.

**M. CLET.-** La CFTC est porteuse d'un projet sur ce sujet. Très bien, mais il y a des incertitudes. Par exemple, le fait de trouver un support qui soit un fonds de retraite. Honnêtement, pensez-vous que les fonds de retraite iront vers ce mode de financement qui, pour eux, peut constituer un coût ?

De même, en l'état actuel de la branche, alors même que les entreprises préfèrent licencier les personnes qui arrivent à l'âge de la retraite, nous nous interrogeons sur l'utilité de ce genre de proposition, qui ne va concerner qu'un très petit nombre de salariés. A la CGT, nous serions plutôt pour parler d'augmentations de salaire. Un point concerne les minima...

**M. le PRESIDENT.-** ...il sera abordé demain.

**M. CLET.-** Les jeunes ont du mal à vivre correctement. Que l'on reconnaisse la fidélité à l'entreprise, très bien, mais il faut surtout toucher le maximum de personnes. Environ 70 % des salariés qui travaillent dans les casinos sont aux minima conventionnels. Si on veut un accord le plus avancé possible (et je vois que la partie patronale cherche à aller dans ce sens avec ce projet de médaille du travail) il faut être au plus près des réalités du terrain et faire progresser les salaires. A la CGT, nous serions plutôt favorables à une véritable négociation sur la revalorisation des minima conventionnels.

**M. DEZ.-** Nous sommes en période d'observation par rapport à la proposition faite. Pour nous, ce n'est pas la priorité de ce que nous voulons défendre pour les salariés de la branche. S'il faut attendre 20 ans pour toucher 300 €, nous restons sur nos gardes et préférons avoir d'autres avancées que celle-là.

**M. le PRESIDENT.-** Vous dites que ce n'est pas une priorité. Cela signifie-t-il que le sujet ne vous intéresse pas ou que ce n'est pas une priorité d'inscrire dans la convention collective un paragraphe sur la médaille du travail, ce qui existe dans d'autres branches ?

**M. DEZ.-** On ne dit pas que cela ne nous intéresse pas, c'est un plus, mais il ne faut pas que cela voile des sujets plus importants à nos yeux.

**M. TIRAT.-** Nous partageons totalement les interrogations de la CGT et de la CFDT sur le statut des salariés qui ont une longue présence dans la branche. Nous avons préféré réfléchir à l'accord soumis à la CPM et dont nous débattons ultérieurement qui, lui, est un instrument de valorisation salariale permettant de remercier les plus anciens salariés. Une prime ponctuelle à 40 ans d'ancienneté qui ne va concerner que 3 salariés ne nous intéresse pas. Nous voulons une continuité dans la valorisation des salariés de la branche.

**M. le PRESIDENT.-** Ne nous focalisons pas sur les primes liées à la médaille d'honneur du travail, mais sur le principe d'inscrire la médaille du travail et ses modalités.

**M. TIRAT.-** Sur le principe, pourquoi pas.

**M. LALANNE.**- Sur le principe, nous n'y sommes pas opposés.

**M. ALBERT.**- La CFTC n'entend pas « troquer » les minima conventionnels contre la médaille du travail. Elle a apposé sa signature sur les minima. La médaille du travail est une reconnaissance pour les employés et je pense qu'ils sont plus que 3 en France. J'espère que des personnes autour de la table vont arriver à 40 ans de métier ! Ce seront les premières à envoyer vite le papier pour avoir la médaille.

Que ce soit bien clair, la CFTC a toujours le même but : penser aux employés. J'ai déjà 42 ans de métier ; si cet accord est signé (et je le signerai) le jour où mon patron me donnera un mois de salaire, j'en ferai don à une association pour enfants malades et je vous donnerai à tous une photocopie de ce versement par chèque. Ainsi, il ne pourra pas être dit que M. Albert est parti à la retraite pour avoir son mois d'indemnité !

**M. le PRESIDENT.**- Monsieur Albert, personne ne pense cela autour de la table !

Nous attendons les contacts pris par la partie patronale en vue de pouvoir créer un fonds mutualisé. Casinos de France nous présentera les résultats en novembre prochain.

**M. TIRAT.**- C'est bien d'envisager la mutualisation, mais il faudra également que la partie patronale s'engage à nous présenter le financement de la mesure, sur quelle assiette de cotisation pour les entreprises, etc. Contribuer à un tel fonds aura un aspect contraignant pour les entreprises. Il faut savoir ce qu'elles vont devoir payer, quand, comment, etc. Il faut préciser les modalités de mise en place de ce projet.

**M. DECOUTERE.**- C'est bien ainsi qu'on l'a présenté. Pour l'instant, il est au stade de l'idée.

**M. ALBERT.**- Il y aura un cahier des charges, comme on l'a fait pour la prévoyance.

**M. le PRESIDENT.**- Très bien.

**Mme MEKERRI.**- Ne serait-il pas intéressant de faire une simulation pour savoir combien de salariés seraient d'ores et déjà concernés ?

**Mme BARRUCAND.**- L'ancienneté est dans le rapport de branche.

**M. ALBERT.**- On peut même calculer les futurs pour les années qui viennent.

**M. le PRESIDENT.**- Monsieur Albert se propose de faire une telle simulation à l'échelle 2020-2040 du nombre de salariés impactés.

**M. DURAT.**- C'est une bonne proposition, ainsi, on saura de quoi on parle.

*(La séance, suspendue à 12 heures, reprend à 14 heures 05.)*

## **FIDELISATION DES EMPLOYES DANS LA BRANCHE (PROPOSITION FO)**

---

**M. TIRAT.**- Nous avons adressé aux Organisations syndicales patronales et de salariés un avant-projet qui reprend la philosophie de FO à propos de la valorisation du cursus au sein de la branche et en entreprise. Cet accord vise à valoriser les personnels les plus anciens, sous deux axes : la reconnaissance de la fidélité à la branche ; le fait de lutter contre l'important turnover que l'on rencontre dans certains métiers de la branche. Il s'agit d'ancrer les compétences, afin de lutter

contre la fuite perpétuelle de celles-ci, qui engendre de l'embauche et de la formation, et donc qui constitue un coût. Nous partons du principe qu'il vaut mieux conserver ces compétences et les valoriser au sein de la branche.

Le mécanisme que nous soumettons à la discussion prendrait la forme d'une prime annuelle dont bénéficieraient tous les salariés justifiant d'une activité en continue de 15 ans dans la branche. Les rapports de branche indiquent que cela concernerait à peine 10 % de l'ensemble des salariés. Cette prime annuelle serait déclinée selon un barème repris en deuxième page. Par exemple, de 15 à 19 ans 300 € ; de 20 à 24 ans 500 € ; de 25 à 29 ans 750 € ; au-delà de 30 ans 1000 €.

**M. le PRESIDENT.-** Merci de ce travail et de l'aspect très concret de votre projet. Le débat est ouvert.

**M. DURAT.-** Nous sommes entièrement d'accord avec ce projet.

**M. SARAGAGLIA.-** Nous sommes en accord avec la philosophie. Cependant, plutôt qu'une prime, nous préférerions une revalorisation des salaires sous la forme d'un pourcentage supplémentaire.

**M. DEZ.-** Nous sommes également plutôt favorables à la philosophie de l'accord.

**M. le PRESIDENT.-** Pourquoi « plutôt » ?

**M. DEZ.-** Comme pour la médaille du travail, ce n'est pas notre priorité. Plutôt que « saupoudrer » ainsi, nous préférerions obtenir une réelle avancée sur les minima.

Dans la rédaction de l'article 7, il y a un souci sur l'activité continue et la façon dont sont traités les temps pleins et les temps partiels qui, d'après les informations que j'ai, sont assez significatifs dans la branche. On dit "*justifiant une activité continue de 15 ans*". Cela mériterait d'être étoffé.

**M. TIRAT.-** Volontairement, nous n'avons pas fait de distinction entre les temps partiels et les temps pleins, dès lors qu'ils justifiaient de l'ancienneté requise.

**M. DEZ.-** Eu égard aux mauvais souvenirs que j'ai de la branche HCR, ce serait bien de préciser que cela concerne tout type de contrat et nombre d'heures .

**M. ALBERT.-** Nous allons prendre le temps de la réflexion et nous donnerons nos conclusions le mois prochain. Une précision : il faudra marquer que c'est du brut, afin que les 300 € ne finissent pas en 240 € pour la première tranche.

**M. DECOUTERE.-** Sur la rédaction de l'accord, nous n'avons pas de remarque particulière. Si nous devons signer un jour ce type d'accord, il faudrait peut-être mettre de l'ordre dans les articles, notamment le dépôt à la fin plutôt qu'en milieu de texte.

Cela dit, ce n'est pas la forme de l'accord qui nous préoccupe, mais le fonds. L'objectif d'une branche telle qu'on pourrait l'imaginer sur ce type d'accord serait de fidéliser les salariés. Or aujourd'hui, la branche Casinos n'a pas de problème de fidélisation. Même si la période actuelle est plutôt compliquée pour nos entreprises, généralement, en période de recrutement intense, nous n'avons pas de difficultés à trouver du personnel pour venir travailler dans les casinos. L'intérêt de ce type d'objet d'accord varie selon les structures, car les problèmes de fidélisation peuvent se concevoir au niveau d'une entreprise, mais pas de la branche.

**M. le PRESIDENT.-** Vous n'êtes pas en déficit d'image, contrairement à d'autres branches.

**M. DECOUTERE.-** Tout à fait. Nous sommes une petite branche avec des métiers très spécifiques pour lesquels les entreprises embauchent généralement des profils de tous types, y compris sans formation, que nous formons nous-mêmes. Quand on recrute nos personnels dans les casinos, notamment sur la partie jeu, c'est à l'entreprise de mettre en face les outils nécessaires pour aller jusqu'au bout de son recrutement. Dans la mesure où nous n'avons pas de problème de recrutement, il n'y a pas de difficulté à fidéliser. Monsieur Dez parlait de la branche HCR, qui est confrontée à une véritable carence et dans laquelle ce type d'accord peut prendre toute sa substance, mais pas dans les casinos.

**M. le PRESIDENT.-** Y compris dans l'hôtellerie parfois liée au casino ?

**M. DECOUTERE.-** Les établissements hôteliers liés à la convention collective Casinos auront les mêmes soucis que la branche hôtelière, mais le personnel des hôtels liés à notre branche se considère plus hôtelier que casinotier. Si on parle de la branche Casinos, on parle plus des profils spécifiques à la branche jeux que des autres profils. Nous ne voyons donc pas pourquoi nous négocierions un tel accord pour le moment.

**Mme INGHILTERRA.-** Plutôt que fidéliser, ce serait mieux de parler de prime d'ancienneté. Quand j'étais assistante de direction, on avait 3 % au bout de 3 ans, 5 % au bout de 5 ans et 10 % au bout de 10 ans.

**M. DECOUTERE.-** Pour nous, organisations patronales toutes réunies, l'ancienneté est un outil de fidélisation. Dans la mesure où nous pensons que la branche n'a pas de souci de fidélisation, ce n'est pas un sujet qui nous parle beaucoup.

**Mme INGHILTERRA.-** Depuis quelque temps, dans les casinos, on gagne beaucoup moins, cela devient de plus en plus dur, le travail est difficile, stressant, il y a la pénibilité de nuit. Les gens démissionnent de plus en plus. Il y a beaucoup de temps partiels, du turnover. Les nouveaux restent un ou deux ans maximum. Ce sont les anciens qui restent, qui sont là depuis 15 ans. Il faut remercier ce personnel. Chez moi, c'est une récompense et un remerciement de l'employeur.

**M. DECOUTERE.-** Je peux l'entendre, mais ce n'est pas un sujet qui préoccupe nos entreprises. Par rapport à la remarque que vous faites sur les employés de jeux qui gagnent beaucoup moins qu'auparavant, sincèrement, je pense que le problème n'est pas dans la fidélisation ou la prime d'ancienneté, mais dans nos systèmes de rémunération. Tant que l'on ne travaillera pas le système de rémunération et que l'on ne remettra pas en cause les rémunérations aux pourboires, comme le prévoient les textes, on ne sortira pas de cette impasse. A mon avis, le sujet est beaucoup plus profond. Sans remettre en cause le travail qui a été fait par FO, cela reste du mercurochrome sur une jambe de bois. C'est une amélioration par rapport à une situation à l'instant T, mais cela ne va pas résoudre le problème de fond qui est celui du système de rémunération.

**M. LALANNE.-** Si vous voulez parler de modification du mode de rémunération, pourquoi pas, encore que, si c'est pour faire en sorte que les salariés soient encore plus paupérisés qu'ils ne le sont, c'est un non clair et précis de la CFE-CGC d'autant plus que, pour ne parler que des cadres je rappelle que, depuis un certain nombre d'années, nous réclamons certaines avancées au niveau des salaires et que nous ne voyons rien venir. Si c'est pour nous "enfumer" avec ce genre de propos, ce n'est pas la peine.

**M. TIRAT.-** J'ai écouté attentivement la position de Casinos de France. Néanmoins, elle me paraît incomplète dans son analyse, puisque le but de cet accord est double : valoriser, donc remercier les personnels fidèles à la branche ; pérenniser les compétences dans notre branche.

Vous dites qu'il n'y a pas de problème de turnover ou de fidélisation et vous dites n'avoir aucune difficulté pour recruter, mais si vous recrutez, c'est bien en remplacement de personnes qui partent pour une raison déterminée. Vous dites que ce recrutement s'opère sur des postes non

qualifiés pour lesquels un besoin de formation est éprouvé. C'est exactement ce qui est noté dans le préambule de l'accord : ancrer les compétences dans la branche afin de ne pas avoir recours à des embauches non qualifiées qui nécessitent une formation. Il s'agit de pouvoir conserver dans les entreprises et la branche le savoir-faire très particulier inhérent aux métiers que nous occupons.

**M. DECOUTERE.-** Pour répondre à M. Lalanne, il n'y a aucune provocation dans mes propos. Je ne voudrais pas "enfumer" la CFE-CGC. Elle a tellement de prétendants aujourd'hui que je ne voudrais pas me mettre au milieu ! Néanmoins, il y a un système de rémunération. Aujourd'hui, vous parlez de fidélisation sur une technicité bien précise, celle des jeux de table...

**M. TIRAT.-** ...absolument pas.

**M. DECOUTERE.-** Aujourd'hui, nous n'avons effectivement pas de problème avec le turnover dans nos établissements. Si ce turnover ne paupérise pas nos structures et nos compétences en interne, il n'y a pas de raison que l'on travaille ce sujet. Après, pour moi, le plafond de la sécurité sociale, la rémunération aux pourboires sont d'autres sujets, effectivement de fond et qui, s'ils étaient traités, régleraient certainement les accessoires de rémunération que l'on peut imaginer au travers de l'ancienneté, de la fidélisation et autres outils spécifiques.

**M. le PRESIDENT.-** Vous savez le souci que j'ai d'être très attentif à l'ensemble de la profession liée aux casinos. Concernant le turnover, vous avez fait une nuance pour la partie hôtellerie qui est incluse dans la convention collective des casinos ; demain, il y a une partie de l'hôtellerie pour laquelle on discutera des minima conventionnels.

**M. DECOUTERE.-** On est d'accord, mais dans nos conventions collectives, la restauration et l'hôtellerie restent à la marge. Aujourd'hui on est dans un métier de jeux. Dans nos discussions, ce sont les jeux qui nous préoccupent. J'ai pris l'exemple des jeux de table, mais il y a aussi les machines à sous. Ce sont les deux secteurs qui me préoccupent dans les casinos. Pour les autres métiers, il y a des branches beaucoup plus importantes que nous qui font un travail très intéressant et dans lesquelles on peut aller prendre un peu d'expertise.

**M. le PRESIDENT.-** Et qui pourraient même être exemplaires sur la partie hôtellerie de vos établissements !

**M. DECOUTERE.-** Nous le sommes ! C'est le point de vue de la partie patronale dans son ensemble. La fidélisation, le turnover, n'est pas un sujet préoccupant pour les entreprises que nous représentons. Quoi qu'il en soit, dans certains cas ça peut l'être mais là, c'est un sujet d'entreprise, pas de branche.

**M. LALANNE.-** Je ne voulais pas être agressif mais exprimer avec une certaine force la position de la CFE-CGC. Vous voulez parler de modification du système de rémunération. Il m'est arrivé, dans d'autres instances que celle-ci mais qui vous concernent, d'évoquer d'autres modes de rémunération appliqués dans certains établissements européens. Si vous voulez que l'on aille sur ce terrain, vous, casinos, allez souffrir, cela va vous faire tout drôle ! Vous voulez que l'on modifie ? Modifions ! On a un exemple que j'ai déjà cité dans d'autres instances...

**M. le PRESIDENT.-** ...donnez-nous une vision de l'enfer, Monsieur Lalanne !

**M. LALANNE.-** Il y a la manière dont sont rémunérés les personnels des casinos au Luxembourg. On ne parle plus de rémunération aux pourboires, mais de beaucoup d'autres choses. Allons-y, il n'y a aucun problème, mais il va falloir réviser vos positions !

**M. DECOUTERE.-** Ce ne sont pas nos positions qu'il faut réviser. Si vous voulez appliquer en France les modes de rémunération luxembourgeois, ce n'est pas avec nous qu'il faut discuter. Il faut aller beaucoup plus haut et revoir le système économique français. Donnez-nous le taux de

charges d'un Luxembourgeois et j'appliquerai un système de rémunération qui fera que vous serez très heureux de vivre parmi nous !

Comparons ce qui est comparable. Je veux bien que l'on se compare au système grec, luxembourgeois ou suisse...

**M. LALANNE.**-...Monsieur Schanne qui est situé près du Luxembourg, connaît le mode de rémunération.

**M. SCHANNE.**- Le coût est le même pour la France, sauf que le salarié a plus en net, car il y a moins de charges. La réalité est celle-là.

**M. TIRAT.**- Il faudrait mettre un bémol par rapport à l'exemplarité dont aurait fait preuve la chambre patronale à l'égard des personnels d'hôtellerie restauration. J'aimerais prendre pour exemple le passage de la TVA à 5,5 % et tous les engagements pris au regard des personnels d'hôtellerie et restauration qui sont restés un vœu pieux. Il y a meilleur exemple en termes d'exemplarité.

Par ailleurs, je m'étonne de l'amalgame fait autour de cette table et le fait de nier le turnover qui existe au niveau des machines à sous. Effectivement, les jeux traditionnels ne sont pas les plus concernés. Il y a du turnover dans les activités d'hôtellerie et de restauration et au niveau des machines à sous ou alors, nous ne vivons pas dans les mêmes casinos. Ce sont des emplois qui n'ont pas de qualification, qui sont souvent très pénibles et effectués dans des conditions détestables pour certains. Ces personnels préfèrent partir. On perd l'investissement que l'on a mis en formation dans ces personnels. C'est de la compétence qui s'évapore.

Je ne vois absolument pas la relation qui peut être faite avec la rémunération des jeux traditionnels et le fait de lier tout ou partie de la mesure au mode de rémunération d'une composante de l'activité de la branche. Jusqu'à preuve du contraire, nous faisons des propositions globales qui s'adressent à la totalité du personnel. Or aujourd'hui, à partir d'un fait particulier, on assiste à la résurgence d'une vieille conception qui tendrait à faire croire que l'activité des casinos se limite aux seuls jeux traditionnels. Comme tout le monde le sait ici, c'est totalement faux.

**M. DECOUTERE.**- Lorsque vous relirez les minutes, vous constaterez que je répondais à Mme Inghilterra qui parlait de la baisse de rémunération des jeux de table.

Sur le taux de turnover qui tourne autour de 20 à 25 % dans les salles de machines à sous, j'ai juste ajouté que ce n'était pas critique pour les entreprises et que nous arrivions à gérer un taux proche de 25 % dans ce secteur.

**M. TIRAT.**- Un tel taux, qui est énorme car représentant un quart du personnel, ne vous pose donc pas de problème car vous n'avez pas de difficulté à recruter. Aujourd'hui, n'a-t-on pas vocation à se battre contre un tel niveau que, à FO, nous trouvons indécent ?! Si 25 % d'effectifs d'une composante de la branche décident de partir, c'est qu'il y a un problème de fond ! Je veux bien que, par des effets de manche, on essaie de dévier la discussion en partant sur la rémunération des jeux traditionnels, etc., on n'a pas encore parlé de Mme Bettancourt mais on aurait pu...

**M. le PRESIDENT.**- ...s'il vous plaît, restons dans notre sujet !

**M. TIRAT.**- Mais quand on a un turnover de ce niveau, on doit se poser des questions.

**M. DEZ.**- Je vais amender un peu les propos de FO. Je suis nouveau et suis surpris de voir que, dans les établissements casinos, l'hôtellerie ne constitue pas une partie très significative puisqu'elle ne mérite pas que l'on améliore les conditions de rémunération de ses personnels. Je suis sidéré d'entendre qu'il y a un turnover de 25 % aux machines à sous, mais que ce n'est pas grave car on trouve à embaucher !

Et puis, d'après ce qu'a dit la CFE-CGC, je m'aperçois que la rémunération des jeux traditionnels, qui est un peu votre cœur de métier, la partie la plus ancienne, n'est pas particulièrement valorisée, puisque des gens n'obtiennent pas une évolution de leur salaire en rapport avec leurs compétences.

Dans ces conditions, quel intérêt reste-t-il pour les salariés de la branche ?! Si un barman fait la tête dans un casino, je comprends pourquoi, mais au bout d'un moment, s'il n'y a plus d'intérêt à aller dans une salle car le côté très convivial n'existera plus, les clients se tourneront vers les jeux en ligne, chez eux, avec leur ordinateur.

**M. DECOUTERE.-** Aujourd'hui, les jeux en ligne sont réservés au poker. Les jeux de casinos ne sont pas encore autorisés sur Internet.

Quant au turnover de 25 %, il ne faut pas s'en offusquer, il y a des branches largement au dessus. Un renouvellement naturel d'un quart de la population tous les 4 ans, dans un métier de services qui a ses contraintes très particulières, ne perturbe pas l'organisation des entreprises. Le message que j'essaie de faire passer, c'est que les entreprises de la branche n'ont pas de problème de fidélisation, à l'exception de grandes entreprises que je ne connais et qui peuvent travailler le sujet. Vouloir fidéliser son personnel en fonction du niveau de compétences qu'elle veut obtenir et du produit vendu dépend de la politique de chaque entreprise. Ce taux n'est pas un frein à l'évolution de nos entreprises.

La difficulté est qu'aujourd'hui, il faut garder du personnel compétent, du personnel formé et arriver à le faire progresser au sein de l'entreprise. C'est le discours très simplement résumé que j'ai entendu autour de la table. La partie patronale répond que les gens ne restent pas dans nos métiers très longtemps et que le fait qu'ils partent ailleurs n'est pas un frein.

**M. DEZ.-** Un frein à quoi ? Pas à l'évolution de vos entreprises, mais à la progression salariale des employés de la branche ! Donc pour moi, cela a au mois le mérite d'être clair !

**M. TIRAT.-** Les salariés apprécieront !

**M. DEZ.-** Voilà ! Ils sont quantité négligeable.

**M. le PRESIDENT.-** J'aimerais l'avis de l'ACIF qui peut avoir un éclairage différent ou nuancé.

**M. LOVATO.-** Notre position est la même. Monsieur Decoutère est notre porte-parole.

**M. CASTALDO.-** Le projet de FO est assez classique. Ce qui est étonnant, c'est de le retrouver au niveau d'une branche. Sur l'idée d'une prime d'ancienneté, certains casinos en donnent, d'autres non. On peut ou non décider d'avoir un accord de branche sur l'ancienneté. Pour mon organisation, cela n'appelle pas beaucoup de remarques. De plus, en l'état actuel, ce projet fait presque plus partie d'une NAO que d'un projet séparé, en tout cas dans la mesure où il est rédigé de manière particulièrement abrupte. On arrive pratiquement rapidement à un montant.

Casinos Modernes rejoint les deux autres syndicats patronaux. Nous ne sommes pas favorables à la signature d'un accord sur l'ancienneté dans la branche. J'ai envie de dire aux syndicats "*laissez de la respiration aux entreprises*" quand bien même je sais que votre volonté est de dire "*Si on n'a pas avancé dans la branche, on sait qu'il n'y en aura pas forcément dans les entreprises*". On peut l'entente, mais la position patronale est plutôt de voir ce type de sujet traité en entreprise, car par nature, une prime d'ancienneté est plus proche d'une entreprise que d'une branche. Cela peut se discuter, on n'est pas là pour fermer la porte.

Sur les digressions qui ont eu lieu autour de l'accord, je n'ai pas de commentaire particulier à faire. Quant à la notion de turnover, je ne vois pas le lien avec l'accord sur l'ancienneté,

car cela voudrait dire que si on vient à payer une prime d'ancienneté, les salariés resteront plus "fidèles", encore que le terme soit malheureux.

**M. le PRESIDENT.**- Qu'ils soient fidèles et malheureux ?!

**M. CASTALDO.**- Le terme de "fidélité" a été employé par FO la dernière fois. Ils l'ont gommé car on est tous d'accord pour dire que ce n'est pas le bon. Je rejoins André Decoutère lorsqu'il dit que les entreprises casinos peuvent vivre avec un turnover de 20 % pour des raisons très variées. On est une branche jeune et les jeunes préfèrent bouger. Chacun peut avoir de bonnes explications, mais le fait d'avoir du turnover n'est pas exclusif de la signature d'accords innovants pour les salariés. Les HCR ne cessent d'innover et pourtant, ils connaissent un turnover. Il n'y a pas de contradiction.

Le niveau et l'analyse de l'impact du turnover dans les casinos sont un sujet qui pourrait faire l'objet d'un point à l'ordre du jour.

**M. TIRAT.**- En réponse à M. Castaldo qui se posait la question de l'impact sur les entreprises, ce matin, il me semble avoir entendu des pistes sur la mutualisation et autres qui, dans ce genre de mesure, peuvent être d'actualité. Cela permet d'avoir une action responsable au niveau de la branche sur la valorisation de ces longs cursus. Ce n'est plus une problématique d'entreprise.

**Mme INGHILTERRA.**- Pour la prime d'ancienneté, M. Castaldo dit que c'est mieux de voir cela en entreprise. Je rappelle que les trois-quarts des conventions collectives intègrent la prime d'ancienneté. Je ne vois pas pourquoi on irait chacun voir son dirigeant local. C'est plutôt dans une convention collective que l'on doit en parler. A vous entendre, j'ai l'impression que vous ne voulez pas que l'on reste fidèle à notre casino. Vous avez vraiment envie qu'il n'y ait que des gens de passage alors que nous, on aime notre entreprise, on n'est pas des dirigeants qui restons trois ans, certains d'entre nous sont là depuis quinze, vingt ans. On ne veut pas ne faire que passer. A vous écouter, on a l'impression que vous désirez que l'on ne reste que 2 ans.

**M. CASTALDO.**- Ce n'est pas un désir, c'est un constat. Le turnover est sans doute lié aux conditions de travail qui font qu'arriver à un certain âge, les gens préfèrent s'orienter vers d'autres secteurs. Ce n'est pas forcément lié à la rémunération, mais à des choix personnels. Avoir du turnover n'est pas un souhait. Cela peut faire l'objet d'un débat dans la branche, car du côté patronal, je ne pense pas que l'on souhaite tant de turnover car ce serait bien pour l'entreprise. Je n'ai pas d'avis là-dessus.

**Mme INGHILTERRA.**- En exploitation, une personne qui reste un ou deux ans n'est pas aussi motivée que quelqu'un qui a décidé de faire sa carrière professionnelle au sein de la société. Il y a du je-m'en-foutisme, de l'absentéisme alors que quelqu'un qui a décidé de se donner dans une société viendra travailler, même malade.

**M. CASTALDO.**- En France, après cinq ans, 3 couples sur 5 divorcent. On peut se séparer pour des raisons différentes. Il peut y avoir nombre de raisons différentes de quitter une société. Il ne faut pas lier le turnover à une prime d'ancienneté. Les choses sont beaucoup plus compliquées.

**Mme INGHILTERRA.**- Il est utopiste de penser que l'on vient travailler pour la gloire. Les gens qui travaillent par passion ont de la chance, c'est souvent le cas des croupiers car ils aiment ce qu'ils font, mais autrement, on vient travailler pour le salaire.

**M. CASTALDO.**- Si vous le pensez, c'est navrant, c'est à désespérer de la vie en société et de plein de choses. L'être humain travaille, aussi, par besoin de lien social et pour construire sa vie. Apparemment, ces références vous manquent.

**Mme INGHILTERRA.**- Non, si je n'avais pas besoin de travailler, je ferais du bénévolat.

**M. CASTALDO.**- Ne liez pas tout à l'élément salarial, qui certes est important, mais vous êtes trop intelligente pour tomber dans ce genre de poncif. Quant au turnover, il ne faut pas tout lier à la rémunération. Je n'ai pas dit autre chose.

**M. SARAGAGLIA.**- Une fois de plus, notre organisation ne comprend pas les discours de la partie patronale sur le turnover. Il y a une hypocrisie formidable. Du côté patronal, nombre d'entre vous ont moins de 10 ans d'expérience dans les casinos ; de l'autre, le plus récent doit avoir 12 ou 15 ans.

**M. LOVATO.**- Ce n'est pas gentil !

**M. SARAGAGLIA.**- Je n'ai pas dit "tous". A l'ACIF, ne vous sentez pas visés ! Ce qui est clair c'est que, depuis que les groupes sont entrés dans la partie, quand ils ont commencé à sentir qu'économiquement, les casinos étaient super bien et qu'ils pouvaient s'en mettre plein les poches sur le dos des salariés, le turnover a existé. Maintenant, des notes circulent jusque dans les directions de casinos faisant état du turnover annuel dans les établissements.

A côté, malheureusement, il y a des plus et des moins. Dans un gros établissement, le "plus" était le turnover à 20 % et quelques. Et en dessous, le "moins" était "pas assez de turnover". Pourquoi ? Car chez vous, c'est une économie d'échelle.

Vous dites que cela n'a rien à voir avec la rémunération, mais quand vous avez 19 000 salariés dans la branche, il est préférable que cela tourne, car tous les ans, vous vous gavez grâce aux salariés et qu'en retour, vous ne donnez rien ! Comme l'a dit mon camarade Franck Clet ce matin, 70 % des salariés dans les casinos sont à la grille ! Il ne faut donc pas dire que le turnover n'est pas important et que vous n'en avez rien à faire.

De plus, dire que le turnover n'empêche pas de faire fonctionner une entreprise relève de l'irresponsabilité.

J'ai connu pas mal de patrons de casino, dont le mien, qui ne voulaient absolument pas que leurs salariés s'en aillent, car ils sont au contact de la clientèle. Vous savez ce que c'est la clientèle ? Ce sont les gens qui mettent les sous dans les machines à sous et qui vont aux tables le soir, là où vous n'allez jamais. Ces directeurs ont compris qu'il fallait fidéliser les clients car on les connaît par leur nom, on sait qu'ils ont été en vacances à tel endroit et que cela leur fait plaisir de nous voir. Voilà pourquoi il ne fallait pas avoir de turnover. Maintenant, il faut en avoir, l'économie d'échelle réalisée par les groupes est tellement importante que c'est un mot d'ordre.

Je ne sais pas si c'est une introduction par rapport aux minima que l'on va négocier demain, mais la partie patronale commence à être de mauvaise foi, comme c'est le cas régulièrement. Je sais que vous allez nous accorder un pourcentage « faramineux » demain (!), on verra !

**M. DECOUTERE.**- Au risque de choquer les partenaires sociaux, la fidélisation n'est pas un problème de branche, car il y a un certain nombre de collaborateurs que l'on se doit de fidéliser, mais pas l'ensemble. Un projet comme celui-là, c'est de la rémunération complémentaire en fonction d'une ancienneté. Aujourd'hui, dans une politique RH d'une entreprise, il ne s'agit pas de récompenser les salariés pour leur ancienneté, mais de récompenser les collaborateurs dont nous avons besoin pour faire évoluer notre entreprise. Un caractère collectif sur de la fidélisation ou de l'ancienneté, peu importe, ne peut pas nous parler au niveau d'une branche.

Après, c'est à l'entreprise de gérer sa propre politique de fidélisation ou d'ancienneté en fonction du ciblage de l'évolution des carrières qu'elle veut donner. C'est un problème d'évolution de carrière, et non de donner de l'argent car la personne est là depuis 15 ans. Je trouve dommage qu'une personne puisse passer 15 ans dans une entreprise sans connaître une évolution. Il y a plein

d'autres entreprises et de secteurs d'activité. Dans ma fonction, j'ai fait plusieurs branches. C'est très intéressant...

**M. SARAGAGLIA.**- ...et ce n'est pas fini !

**M. DECOUTERE.**- Après, chacun voit la fidélisation et l'ancienneté comme il l'entend, mais en aucun cas, aujourd'hui, les parties patronales veulent donner un caractère collectif à cette fidélisation.

**M. SARAGAGLIA.**- C'est de l'irresponsabilité.

**M. TIRAT.**- On a bien compris l'aspect glacial de l'approche patronale qui tendrait à dire au salarié "*si cela ne vous plaît pas, allez voir ailleurs*". En tout cas, je le perçois ainsi. Au travers de ces interrogations, on a bien compris que la seule valorisation que vous envisagez est celle des cadres dirigeants. Cela laisse sur le bord de la route 99,99 salariés de la branche.

**M. DEZ.**- Ce n'est même pas une attitude glaciale. J'ai trouvé les deux prises de parole choquantes. Quand on n'a pas de souci de rémunération au niveau de son emploi et pour boucler ses fins de mois, on peut aller travailler par conviction, par envie, par passion. Mais quand on doit nourrir sa famille et que l'on a du mal à le faire, sans faire de misérabilisme car on est sur le bas de la grille depuis des années et que l'on a juste la petite revalorisation que la branche arrive à arracher régulièrement, on ne va pas travailler par conviction.

Quant à valoriser plus la fidélisation de certains salariés plutôt utiles à l'entreprise que celle de ceux qui restent à leur poste pendant un certain nombre d'années même s'ils n'évoluent pas, il faut savoir qu'une certaine partie de la population n'a pas le choix de sa mobilité, pour des raisons familiales et autres. Il faut arrêter de se leurrer et ne pas tenir compte de cette partie de la population, qui est importante. Sans attaquer spécialement les cadres ou les dirigeants, ce sont des gens qui ont la possibilité de se motiver, de favoriser leur évolution. Il faut plutôt s'intéresser aux gens qui se trouvent dans le bas de la grille plutôt qu'aux dirigeants de ces grandes enseignes.

**M. DURAT.**- Les cadres seront heureux de lire les minutes !

**M. le PRESIDENT.**- Qui seront en ligne seulement après validation de la prochaine CPM ! Le débat continue-t-il ou considère-t-on qu'il est un peu tôt pour avoir un tel projet ?

**M. TIRAT.**- En l'état des positions autour de la table, nous ne voyons pas l'intérêt de poursuivre. Il y a un blocage absolu de la part de la partie patronale. Cela augure une journée difficile sur les minima, demain. Quand on voit d'où on part, on sait très bien où nous allons arriver.

**M. le PRESIDENT.**- Ne préjugeons pas de l'avenir !

**Mme INGHILTERRA.**- Je suis attristée de voir qu'apparemment, certains postes dans les casinos n'ont pas de valeur spéciale. Que ce soit nous ou quelqu'un d'autre, c'est pareil, on compte pour du beurre. Mon DRH a dit qu'être changeur n'est pas un métier.

Et pourtant, les clients ne supportent pas de voir de nouvelles têtes tout le temps. Heureusement que des personnels sont là depuis 10 ans car les clients sont contents de nous voir, ils viennent pour nous. Si le Palais ne fonctionne pas et que le Rhuu perdure, c'est parce que les salariés sont là au minimum depuis 15 ans. La clientèle revient pour nous, pas pour la direction.

**M. le PRESIDENT.**- J'entends l'attachement à vos établissements.

**M. DECOUTERE.**- Tout à l'heure, je parlais de salariés, pas de postes. Aujourd'hui, dans les politiques ressources humaines des entreprises, il y a des potentiels à tous les niveaux de poste. Ce n'est pas un problème de fonction, c'est un problème lié à la façon dont la personne remplit sa

fonction dans l'entreprise. Quand vous rendrez compte de ce débat, il faudra que vous utilisiez les bons termes.

**M. le PRESIDENT.-** Cette précision nuance votre amertume ?

**Mme INGHILTERRA.-** Un tout petit peu.

**M. le PRESIDENT.-** Ce point est clos, tout au moins dans l'immédiat.

**M. TIRAT.-** Nous conservons la faculté de le revendiquer quand bon nous semblera.

**M. le PRESIDENT.-** Tout à fait.

## **POINT D'ETAPE SUR LA PENIBILITE AVEC L'ANACT**

---

**M. DECOUTERE.-** Concernant les travaux en cours avec la CPNST, l'ANACT et nous, on avait fait faire un devis par un cabinet pour engager une étude sur la pénibilité dans un certain nombre de fonctions de nos casinos. On avait rencontré l'ANACT qui avait fait un certain nombre de remarques quant à ce projet. On a modifié le cahier des charges et on l'a fait rechiffrer par le consultant. Aujourd'hui, on a reçu un devis : 48 000 € hors frais de déplacement et hors taxes.

Va se poser le souci du financement. On va prendre contact avec le FACT qui s'engagera sur la prise en charge d'une partie de ce devis. Ce n'est pas gagné d'avance et cela n'ira pas au-delà de 80 % du montant total. On continue donc à chercher des sources de financement.

On a retourné pour avis le devis à l'ANACT. On attend un retour éclairé de sa part. Si on devait s'engager sur l'étude, ce serait sous condition suspensive d'une prise en charge importante du FACT, car la branche n'aura pas les moyens de financer. On l'a mis à l'ordre du jour de la prochaine CPNST, début novembre. On espère avoir des réponses d'ici là pour refaire un point complet. En tout cas, cela prend forme. Le cahier des charges est bien avancé. Il reste à voir le montant pris en charge.

**M. PICCONE.-** Qui a établi le devis ?

**Mme BARRUCAND.-** AGP, un consultant qui a travaillé avec plusieurs secteurs d'activités.

**M. DEZ.-** Vu la somme et l'importance du sujet traité, vous ne voyez qu'un seul cabinet consultant ? Vous n'avez qu'un seul devis ?

**M. DECOUTERE.-** Un cahier des charges a été établi, quelques devis ont été faits et on s'est rapproché de la personne la plus à même de traiter le sujet. On a pris le meilleur rapport qualité/prix, comme dans tout appel d'offres. AGP a déjà travaillé sur le sujet dans les branches, et pour que, de notre côté, on mette le plus de chance possible pour obtenir un financement de la part du FACT, il faut que ce soit un consultant qui ait un peu de matière et qui ait déjà travaillé ce genre de sujet.

**Mme BARRUCAND.-** L'ANACT nous a précisé qu'elle avait déjà travaillé avec ce consultant. Nous attendons le retour de validation de l'ANACT sur la méthodologie. Elle n'intervient pas au niveau du financement.

**M. PICCONE.-** Monsieur Decoutère a parlé de modification du cahier des charges.

**M. DECOUTERE.-** Non. On l'a adapté en fonction des remarques de l'ANACT. Le cahier des charges avait été établi par la CPNST. Il a été transmis à l'ANACT qui a fait part de ses remarques par rapport à son propre champ de compétences, à son expertise. On l'a modifié car ce n'est pas la peine de se lancer dans une étude si on sait que, derrière, le financement sera refusé car le cahier des charges serait non conforme à ce qu'attendent les organismes financeurs et l'ANACT. Si l'ANACT donne un avis défavorable, on n'aura aucun financement.

**M. PICCONE.-** Les critères restent les mêmes ?

**M. DECOUTERE.-** Tout à fait. Les modifications ont porté sur des termes, qui parlent plus à l'ANACT.

**M. le PRESIDENT.-** Elle est strictement dans son rôle d'expert reconnu par les pouvoirs publics.

**M. DECOUTERE.-** Sur le nombre de journées d'étude, le taux journalier reste relativement correct par rapport au marché.

**M. LALANNE.-** Pourrait-on avoir les différents appels d'offres ?

**M. DECOUTERE.-** C'est un travail paritaire, si vous avez des organismes à consulter, on vous donne le cahier des charges. On n'a pas d'action chez ce consultant.

**Mme BARRUCAND.-** Nous avons une prochaine commission en novembre. En espérant que d'ici là, l'ANACT nous aura répondu sur la méthodologie, on vous donnera le devis.

**M. DECOUTERE.-** On peut transmettre à la CPNST le cahier des charges avec les amendements de l'ANACT. Ainsi, vous pourrez consulter qui vous voulez.

**M. le PRESIDENT.-** Les choses se font dans la transparence.

**M. DECOUTERE.-** Nous sommes preneurs de toutes les bonnes volontés pour travailler sur ce sujet.

## **POINT SUR L'ÉLABORATION DU GUIDE METHODOLOGIQUE GPEC**

---

**M. DECOUTERE.-** Nous sommes en train d'élaborer le guide méthodologique, travail qui a été confié à la CPNE. Il sera proposé à la prochaine CPNE fixée au 14 octobre.

C'est un sujet compliqué. Relisez l'accord et essayez de le transformer en guide, et vous comprendrez pourquoi cet été, Mme Barrucand et moi avons un peu souffert ! La difficulté est que ce guide doit être opérationnel pour la personne qui le lira. Or, il n'est pas facile de trouver le niveau de détails pertinent.

**M. le PRESIDENT.-** Le résultat sera certainement gratifiant ! De nombreuses branches ont fait de tels guides et il y a des choses d'excellente qualité. Soyez dans cet esprit.

## **QUESTIONS DIVERSES**

---

**M. le PRESIDENT.-** Y en a-t-il ?

**M. FRANCOIS.-** Où en est le rapport de branche ?

**Mme BARRUCAND.-** Il sera présenté à la prochaine CPNE. Il devrait être finalisé vers le 10, 12 octobre.

**M. FRANCOIS.-** On demande que le rapport de branche soit à l'ordre du jour de la prochaine paritaire.

**M. DECOUTERE.-** C'est habituel.

## **MINIMA CONVENTIONNELS**

---

**M. le PRESIDENT.-** Etant donné que M. COT ne sera pas présent demain, nous allons enregistrer son intervention, mais nous aborderons ce point demain.

**M. COT.-** Comme on le fait traditionnellement avant d'entamer la discussion sur les minima et sans aucun esprit polémique, je voudrais rappeler la situation de l'activité des casinos depuis le début de l'exercice.

Du 1<sup>er</sup> novembre au 31 août, nous affichons un produit brut total pour l'ensemble de la profession de -2,72 %. Concernant l'activité MAS, c'est un peu plus mauvais, -3,44 %. Le produit brut des jeux de table est quant à lui en légère augmentation, à 4,89 %.

Depuis deux années consécutives, nous sommes toujours en négatif : -8,5 % la première, -8,4 % la seconde.

Il y a quelques frémissements puisqu'en juillet, on a eu le sentiment de baisser à peine et qu'en août, on a été très légèrement positif, toujours sur l'ensemble de la profession. Ce petit frémissement demande à être confirmé d'ici à la fin de l'exercice.

Je précise à nos amis de FO -et regrette que M. Rousset ne soit pas là- que ces chiffres comprennent tous les casinos. Il ne s'agit donc pas d'un périmètre comparable. A périmètre comparable, ce serait un peu moins bon, car cela supposerait que l'on ne tienne pas compte de l'ouverture de Lille, Amnéville modifié et de Blotzheim.

Par ailleurs, je vous rappelle que nous avons aujourd'hui en redressement judiciaire 6 casinos : Bagnères de Luchon, Beaulieu, Grasse, Chatel Guyon, Gruissan et Port la nouvelle. En outre, nous avons 4 casinos en grande difficulté : le Lydia, Briançon, Cauterets et Font Romeu. Enfin, 65 casinos ont terminé 2009 avec un résultat net négatif.

L'année n'est pas finie, juillet a montré un petit signe que le mois d'août semble confirmer. Maintenant, il faut attendre.

## **FINANCEMENT DU PARITARISME DANS LA BRANCHE**

---

**M. le PRESIDENT.-** C'était une demande de la CGT.

**M. SARAGAGLIA.-** Nous avons demandé l'inscription de ce point pour que les diverses Organisations syndicales patronales et de salariés puissent financer de part et d'autre leurs activités.

Ce projet avait été proposé à l'initiative de la CGT. Il avait été blackboulé l'an dernier. Nous étions totalement en phase avec nos camarades de la CFDT pour pousser ce projet.

Au regard de l'évolution du dialogue social dans la branche, nous estimons de plus en plus nécessaire qu'un tel financement soit instauré. Tout le monde y serait gagnant. Je ne comprendrais donc pas pourquoi la partie patronale y serait opposée, puisque elle-même aurait une part de ce financement. Cela existe dans de nombreuses branches professionnelles dans lesquelles cela se passe très bien, au grand bonheur des syndicats patronaux comme de salariés.

Nous attendons la position des syndicats patronaux et qu'en cas d'opposition, ils en expliquent clairement les raisons.

**M. DECOUTERE.**- Comme nous l'avons dit un certain nombre de fois, ce sujet ne nous parle pas. De mémoire, le paritarisme a été instauré dans les branches qui connaissaient des difficultés d'organisation et de financement, notamment de réunions nationales. Or à ce jour, il ne me semble pas que, vu les nombreuses réunions que nous faisons ensemble et les remboursements que cela occasionne, il y ait des soucis de remboursement.

Comme chacun sait, une partie des cotisations est confisquée pour financer toute cette partie paritarisme (organisation de réunions, remboursement de frais, etc.) qui, pour nous, ne connaît pas de difficulté, et une autre partie est réservée au syndicalisme afin que toutes les Organisations syndicales, y compris patronales, puissent exercer leurs missions. A ce jour, dans la branche, on n'est pas dans une situation compliquée. On ne voit donc pas d'intérêt de le mettre en place.

Si quelqu'un doit effectivement nous convaincre, c'est vous, puisque vous l'avez mis à l'ordre du jour. Expliquez-nous pourquoi vous y tenez tant.

**M. SARAGAGLIA.**- Vos Organisations syndicales patronales ne fonctionnent pas comme les Organisations syndicales de salariés. Votre intervention montre que vous n'êtes absolument pas au courant de nos modes de fonctionnement. Nous avons besoin d'un financement pour faire monter les camarades, pour permettre de travailler les dossiers des paritaires mais, aussi, parce que nous ne vivons que par les cotisations des syndiqués.

Peut-être n'avez-vous pas ce besoin ; ce serait normal car en tant que patrons, vous savez où prendre l'argent. Nous, on n'est pas des capitalistes, nous subissons le capitalisme. Nous souhaiterions avoir un financement du paritarisme afin de mieux œuvrer au dialogue social de la branche, tout au moins mon Organisation.

**M. le PRESIDENT.**- A une époque, la demande était commune à la CFDT.

**Mme MEKERRI.**- 2007.

**M. le PRESIDENT.**- Est-ce toujours d'actualité ?

**M. DEZ.**- Oui, c'est toujours d'actualité, et pour les mêmes raisons qu'à l'époque. Il s'agit de nous permettre d'avoir un fonctionnement correct pour les diverses réunions et instances auxquelles nous participons.

**M. le PRESIDENT.**- Les autres Organisations syndicales de salariés ont-elles la même approche ?

**M. TIRAT.**- Même si FO n'est pas à l'initiative d'une telle demande, nous ne pouvons que rejoindre nos camarades CFDT et CGT. Leur demande nous paraît totalement fondée. Il s'agit d'avoir une structure de travail permettant de se réunir et de travailler de manière plus affinée qu'actuellement.

**M. DURAT.**- Nous sommes tout à fait d'accord avec la CGT, pour les raisons évoquées. Ce serait une bonne chose pour l'organisation des parties syndicales de salariés.

**M. ALBERT.**- Comme en 2004, ce sera : non au paritarisme. Jusqu'à présent, les frais de déplacement sont remboursés jusqu'à concurrence de 4 personnes, comme la convention collective le prévoit. Si j'ai des frais supplémentaires à engager pour faire venir quelqu'un, c'est la confédération qui participe avec moi.

**M. DECOUTERE.**- Le niveau actuel relatif à l'organisation des réunions et au financement des frais de déplacement n'est pas à remettre en cause. D'un autre côté, à travers les propos de la CGT et, notamment de M. Saragaglia, j'entends que les objectifs de Carthage ne sont peut-être pas atteints cette année et que la partie réservée au syndicalisme pourrait être financée par le biais du paritarisme, ce qui est le cas ! Si on veut trouver un accord, je n'ai pas de problème mais aujourd'hui, cela ne nous parle pas. La part réservée au paritarisme pour l'organisation des réunions ne nous pose pas de problème. Aujourd'hui, qui n'est pas remboursé de ses frais ?!

Après, si vous décidez de venir plus nombreux en réunion, c'est un autre souci. La convention collective a abordé le sujet ; on est dans les clous. Pourquoi le paritarisme viendrait-il financer un surplus de déplacements par rapport à ce que prévoit la convention collective ?

**M. SARAGAGLIA.**- Car notre organisation se voulant fortement démocratique, je sais que c'est un mot qui ne vous parle pas...

**M. DECOUTERE.**- ...vous m'expliquerez !

**M. SARAGAGLIA.**- Le paritarisme ne se limite pas aux déplacements en commission mixte paritaire. Il s'étend à des réunions préparatoires, qui se tiennent seulement pour partie la veille. Nous sommes obligés de convoquer régulièrement les camarades afin d'entretenir le niveau de connaissances des dossiers traités en paritaire et pour faire avancer le dialogue au sein de notre organisation et le dialogue social dans la branche. Pour nous, c'est primordial.

Je ne suis pas du tout d'accord avec vous quand vous dites que, dans les autres branches, les accords du paritarisme ont été instaurés car il y avait des difficultés financières pour organiser les CPM. Non, je connais pas mal de branches dans lesquelles ce n'est pas du tout le but. Il est uniquement d'améliorer la qualité du dialogue social. Bien que je ne doute pas de votre volonté dans ce domaine, démontrez-le car de toute façon, ce n'est pas une raison économique.

**M. DECOUTERE.**- Comment cela se traduit-il pour vous ? C'est un taux de cotisations que vous imaginez à quel niveau ?

**M. SARAGAGLIA.**- Tout est négociable. Le taux qui apparaissait dans l'accord à l'époque me paraissait tout à fait valable.

**M. DEZ.**- 0,05.

J'ai cru que l'on revenait à une caricature comme quoi, si on demandait le paritarisme, c'était automatiquement pour augmenter le nombre de personnes autour de la table. Ce n'est ni ce qu'a dit Cyril Saragaglia au départ, ni ce que prévoyait la proposition de la CFDT en 2007. Simplement, outre la réunion préparatoire de veille de la CPM, que toutes les organisations respectent, pour faire vivre la convention collective, ses avenants etc., on a aussi besoin de se voir à d'autres moments. C'est cette liberté que le paritarisme peut permettre.

Les Organisations syndicales patronales n'ont pas de soucis pour organiser entre elles une réunion. Nous, nous avons des financements à respecter, ce qui n'est pas toujours évident.

**M. DURAT.**- Un autre point, important, est que cela améliorerait vos relations avec les Organisations syndicales de salariés. En effet, celles-ci constateraient que vous prenez en compte leurs besoins. Après, il suffirait de fixer une somme, mais cela irait dans le bon sens.

**M. TIRAT.**- Nous partageons ce qui a été dit. Il est totalement utopique de penser que tout le travail fourni et présenté en CPM est uniquement le fruit de la réunion préparatoire de la veille. Il y a aussi tout un travail effectué en aval, qui ne peut être réalisé dans des conditions décentes que si l'on nous en donne les moyens. C'est aussi simple que cela.

**M. LACAVE.**- Je ne pense pas que ce soit au paritarisme de financer un déficit de cotisations chez les Organisations syndicales de salariés.

**M. SARAGAGLIA.**- Monsieur Lacave, vous me provoquez ! Vous ne connaissez ni nos implantations, ni le nombre de syndiqués, ni notre fonctionnement, ni le montant de quoi que ce soit !

**M. LACAVE.**- C'est ce que j'ai cru comprendre au travers des différents échanges. C'est mon analyse.

**M. SARAGAGLIA.**- Elle n'est pas bonne ! Vous avez par mal compris !

**M. TIRAT.**- L'intervention de M. Lacave démontre les limites de faire la sieste pendant les débats ; on ne peut pas uniquement saisir un discours dans sa globalité. Aujourd'hui, personne n'a parlé de déficit de cotisations syndicales, etc., mais simplement de permettre un travail cohérent dans la branche.

**M. DURAT.**- Si vous avez la possibilité de le faire et que nous le faisons ensemble, faisons-le. Il ne sert à rien de se recroqueviller derrière vos arguments, que je respecte même si je ne les partage pas. J'insiste, cela peut améliorer nos rapports. Cela voudrait dire que vous prenez en compte nos besoins et nos obligations.

**M. DECOUTERE.**- J'ai entendu les arguments autour de la table, mais pas celui qui puisse me convaincre de mettre le paritarisme en place. Aujourd'hui, je n'ai pas de réponse à apporter. Il faut que l'on en reparle entre Organisations syndicales patronales. Vous parliez d'un taux de 0,05. Il faut que l'on mesure ce que cela représente et si cela implique ou non une augmentation des cotisations de nos adhérents.

**M. le PRESIDENT.**- Sans qu'il y ait forcément débat, peut-on envisager de refaire un point lors d'une prochaine séance ou reporte-t-on ce sujet sans fixer d'échéance ?

**M. DECOUTERE.**- On va en reparler entre nous. Il faudra que l'on revienne vers vous pour vous donner notre réponse. Personnellement, je ne suis ni pour, ni contre.

**M. le PRESIDENT.**- Je l'inscris comme un point de réflexion. J'apprécie cet esprit d'ouverture et de réflexion.

*(La séance est suspendue à 16 heures 30.)*

# CASINOS

## Commission Paritaire Mixte

Vendredi 17 septembre 2010

\*\*\*

*(La séance reprend à 9 heures 40)*

**M. le PRESIDENT.**- Je remercie les membres pour leur ponctualité.

### **MINIMA CONVENTIONNELS (SUITE)**

---

**M. le PRESIDENT.**- Hier, M. Cot nous a résumé la situation de l'environnement économique des casinos. Il a parlé d'un "léger frémissement" qui ne demande qu'à être confirmé. Je vous le souhaite, et même au-delà, pour la bonne marche de vos entreprises.

FO désire faire une déclaration liminaire. Monsieur Fontaine, vous avez la parole.

### **Communiqué de la section Casinos FO**

*A la lecture des récents communiqués économiques des groupes Partouche et Barrière, poids lourds de la branche, FO constate le vif redressement de la situation financière de l'ensemble des casinos français :*

*- Prévision confirmée de croissance pour le groupe Barrière (chiffre d'affaires net prévisionnel de + 5 %)*

*- Un réalisé pour le groupe Partouche (chiffre d'affaires de +9,4 %, soit 30 M€ sur les neufs derniers mois).*

*Dans ce contexte, FO tenait à rappeler que les salariés ont été dupés, notamment suite aux modifications fiscales et réglementaires qui ont permis au patronat de bénéficier, en 2009 de 70 M€ de cadeaux fiscaux, et en 2010 de plus de 100 M€.*

*Dans les entreprises, la politique patronale se traduit par des gels de salaires, des baisses constantes d'effectifs et une dégradation générale des conditions de travail. Aujourd'hui, il convient de se pencher sur leur avenir par le biais de véritables et sincères négociations.*

*Nous tenons à rappeler nos revendications fondamentales :*

*- La revalorisation des minima de 5 %,*

*- La mise en place du 13<sup>e</sup> mois en trois fois,*

- Que la réduction de la TVA à 5,5 % bénéficie aux personnels de l'hôtellerie et de la restauration.

FO restera un acteur constructif de la branche. Aux syndicats patronaux, aujourd'hui, d'adhérer à ce principe.

\*\*\*

**M. le PRESIDENT.**- Merci. Y a-t-il d'autres déclarations ? La négociation est ouverte.

**Mme MEKERRI.**- Hier, M. Cot nous a donné les chiffres des machines à sous des jeux traditionnels, mais pas de la restauration. Nous demandons à les avoir. La restauration fait partie intégrante des casinos. Or, à chaque fois, on n'en entend pas parler. Cela nous inquiète.

**M. CASTALDO.**- A ce jour, mon syndicat comme l'ensemble des Organisations patronales n'ont pas ces chiffres. Nous pourrions vous les fournir assez rapidement.

**M. le PRESIDENT.**- Sans parler précisément de la restauration des casinos, la presse a indiqué que, cet été, les résultats de ce secteur n'ont pas été brillants.

**M. LOVATO.**- Même si nous ne disposons pas encore des chiffres, autant nos confrères, entre autres de l'hôtellerie haute gamme, nous disent que l'activité a été correcte, voire meilleure que l'an dernier, notamment cet été, autant la restauration a connu une baisse de chiffre d'affaires qui n'est pas due à une diminution du nombre de couverts, mais à une baisse du ticket moyen, donc de la consommation de chaque client.

C'est un problème de fond, surtout s'il devait perdurer. En effet, avoir toujours autant de clients mais moins de chiffre d'affaires par tête, cela signifie avoir toujours autant de travail à produire, donc autant de coûts en personnels. Il est un peu tôt pour en parler. C'est une tendance d'été. Avant d'en tirer les conséquences, il faut avoir une vision annuelle ou une tendance sur le moyen terme.

Dans les casinos, en effet, la restauration, au même titre que l'animation, est le parent pauvre, car c'est beaucoup plus une obligation, une contrainte que l'on gère au mieux à l'équilibre, en général à perte. Pourquoi ? Car contrairement à l'hôtellerie restauration classique, dans nos établissements, la part significative de la production de restauration est offerte.

**Mme MEKERRI.**- Cela fait quand même partie intégrante du casino.

**M. le PRESIDENT.**- Monsieur Lovato ne le nie pas. On aimerait connaître la proposition du côté patronal.

**M. CASTALDO.**- Il ne faut pas minimiser le fait que des augmentations de salaires ont déjà eu lieu cette année, de mémoire au 1<sup>er</sup> avril. L'objet de ces augmentations était d'anticiper sur ce que l'on devait avoir en termes d'allègement de charges. Cela a été acté et a permis d'éviter des pertes économiques plus lourdes.

FO citait deux cas particuliers. Malheureusement, on ne peut en faire une généralité. Je laisse à chaque groupe le soin de communiquer. Concernant celui que je connais le mieux, heureusement que l'on a bénéficié des mesures gouvernementales permettant un allègement de la taxation. Malheureusement, ce phénomène est isolé et ne va pas se reproduire. Si M. Cot parle de "frémissement", je frémis moins ! Aujourd'hui, je ne vois pas la reprise.

Concernant l'ouverture des négociations annuelles alors que l'on a en déjà eu, on pourrait en discuter. Pour 2010, quelque chose a déjà été fait. Quant à connaître la proposition patronale, pour ce qui concerne Casinos Modernes, nous ne souhaitons pas faire de proposition

aujourd'hui, d'autant plus que l'on engage des négociations NAO très tôt dans l'année (septembre). D'habitude, cela se fait plus tard. Nous voulons bien discuter d'un certain nombre de sujets relatifs aux salaires, mais aujourd'hui, mon Organisation patronale ne formulera pas de proposition d'augmentation. Cela ne veut pas dire que la porte est fermée, simplement, c'est prématuré.

**M. le PRESIDENT.**- Permettez-moi de vous rappeler que si un accord est intervenu en avril, c'est parce qu'aucun accord n'avait été obtenu en fin d'année. De plus, il me semble que cet accord avait un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

Concernant le fait d'ouvrir des négociations un peu tôt, elles ne le sont pas pour 2010, mais pour 2011. Il me paraît assez logique de les ouvrir dès aujourd'hui pour, si vous pouvez arriver à un accord, obtenir celui-ci en fin d'année, ce qui éviterait qu'en 2011 des négociations se poursuivent avec un effet rétroactif. Je ne vois rien de choquant à ouvrir dès aujourd'hui les prémices de négociations, qui permettront à chacun de se situer.

**M. CASTALDO.**- Je dis simplement que c'est très tôt.

**M. le PRESIDENT.**- Il est prévu de les poursuivre en novembre et de mémoire, par sécurité, au cas où cela n'aboutirait pas, on s'était fixé une réunion en décembre. Eviter de multiplier les réunions, qui ont un coût pour chacun, était un vœu partagé en partie par le patronat.

**M. SARAGAGLIA.**- Force est de constater que chaque année, quand nous abordons les minima garantis, une certaine hypocrisie, volontaire ou pas, s'immisce dans les débats. Il y a des oublis. Cette mémoire défaillante est peut-être due à une mauvaise nuit, à une insomnie, je ne sais pas. En même temps, M. Castaldo a l'habitude des provocations.

Pour mémoire, je rappelle ce que nous disons tous les ans : les négociations annuelles sur les minima garantis sont fixées d'un commun accord, vous y compris, Monsieur Castaldo, à partir de septembre, afin d'être en avance sur la date de prise d'effet de l'augmentation des salaires. Cela fait 6 ou 7 ans, voire plus, que l'on procède ainsi. Vous dites que quelque chose a été fait pour 2010 ; vous faites votre numéro, on en a l'habitude. Pour autant, à la fin du mois, les salariés auront les mêmes difficultés car entre ce que vous avez fait et rien, c'est égal.

Encore une fois, toutes les augmentations que vous accordez « royalement » aux salariés n'ont pas été données à l'époque où les casinos gagnaient énormément d'argent et où, côté patronal, tout le monde s'en mettait plein les poches. Nous, on n'a jamais rien eu ! On peut le vérifier.

Nous revendiquons une augmentation significative des minima garantis afin d'éviter que de plus en plus de salariés se retrouvent au niveau de la grille. Or avec le turnover, c'est bien le cas. Chaque année, le nombre de salariés qui se situent au niveau de la grille progresse constamment, certains même sont en dessous de la grille et il faut tirer l'oreille de quelques directeurs pour qu'ils les remettent au bon niveau.

Monsieur Lovato assimilait le travail à un coût. Pour la CGT, ce n'est pas un coût, mais un gain pour l'entreprise. Sans les salariés, vous ne feriez rien, vous ne gagneriez pas d'argent et vous ne seriez pas patron. Sans nous, vous n'auriez jamais eu les bénéfices que vous avez engrangés car sans salariés, il n'y a pas d'entreprise. La force de travail, c'est le salarié, en aucun cas le patron.

A partir du moment où nous mettons à l'ordre du jour la négociation des minima, nous considérons impératif que vous fassiez une proposition, car à la fin du mois, cela représente quelque chose sur le bulletin de salaire.

**M. DECOUTERE.**- Sur le timing, effectivement, il y a quelques années, d'un commun accord, nous avons décidé de commencer le débat sur les minima en septembre, afin d'anticiper et,

de mémoire, pouvoir conclure avant le 1<sup>er</sup> janvier, date à laquelle il est de coutume d'augmenter les grilles.

C'était dans un contexte économique différent. A l'époque, il était plus simple pour les entreprises d'anticiper. Aujourd'hui, ça l'est beaucoup moins. Il faut peut-être se reposer la question de la pertinence de ce timing, dans la mesure où : les clôtures annuelles ont lieu le 31 octobre et que les entreprises sont un peu plus frileuses en raison de l'activité économique des casinos d'une part ; elles sentent un frémissement dont elles attendent confirmation, d'autre part.

**M. PERRETO.-** A l'époque, il avait été dit que l'on pourrait commencer les négociations plus tard, mais en maintenant l'effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.

**M. SARAGAGLIA.-** Pour nous, il n'est pas question de revoir le timing. Les entreprises gagnent de l'argent. Que ce soit en septembre, en octobre ou en juillet, les chiffres de la fin de l'année seront les mêmes. Pour moi, ce débat n'a pas de sens.

Une chose est certaine, les minima garantis doivent être augmentés. Il est hors de question que l'on reporte cela à plus tard. A une époque, effectivement, on avait même parlé du 1<sup>er</sup> novembre, afin d'être en phase avec l'exercice comptable, mais la négociation commençait avant le 1<sup>er</sup> novembre. Un accord avait été trouvé pour la débiter en septembre, pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier.

**M. TIRAT.-** On nous a longuement parlé de l'incidence sur la pérennité des entreprises, etc. mais aujourd'hui, il semblerait que la crise ait aussi des effets sur les calendriers qui ont été négociés, en éludant un des principes fondamentaux de l'activité de la branche des casinos : le fait que l'exercice comptable débute en novembre et se termine en octobre.

Aujourd'hui, nous sommes à un mois de la clôture des chiffres de toutes les entreprises. Que l'on ne vienne donc pas nous parler d'un manque de visibilité financière de la situation économique des entreprises ! Tous les bilans comptables paraîtront au plus tard en décembre. La branche, dans sa globalité, est particulièrement bien informée, surtout au regard de l'introduction en bourse de certains groupes et de la communication intensive du réalisé et des perspectives d'augmentation des minima conventionnels pour l'année à venir des autres ! Il n'y a donc aucun problème de projection.

**M. SARAGAGLIA.-** J'aimerais que la partie patronale confirme les dire de M. Castaldo, à savoir que vous n'avez aucune proposition.

**M. DECOUTERE.-** Casinos de France ne fera pas de proposition avant la clôture de l'exercice. Comme l'a précisé M. Castaldo, cela ne veut pas dire que nous ne viendrons pas avec une proposition.

**M. LOVATO.-** C'est également la position de l'ACIF.

**M. SARAGAGLIA.-** Pour quelle raison ?

**M. LOVATO.-** Un manque de visibilité de nos adhérents, qui souhaitent savoir à quoi va ressembler leur bilan cette année. Quelques-uns sont en difficulté et, malgré certaines communications, il y a des sociétés qui souffrent. Mon rôle est de défendre ce secteur d'activité des indépendants dans la branche. J'ai pas mal de mes confrères qui, à un mois d'un résultat bon ou mauvais, finiront l'année tout juste au-dessus de zéro, à zéro ou en dessous de zéro.

Nous travaillons à vue. Tous sont prudents, voire inquiets des résultats de l'année. Ils nous ont demandé de prendre connaissance de vos revendications afin d'en discuter et, en novembre, que les trois syndicats patronaux puissent être en mesure de faire une proposition,

j'espère commune, proposition qui ne fasse pas prendre un risque à certains de nos confrères actuellement en redressement.

**M. SARAGAGLIA.-** Je rejoins FO, à un mois de la clôture, si vous ne savez pas à quel niveau vous allez terminer, alors, il faut avertir tous les salariés qu'octobre est le mois le plus important dans l'exercice d'un casino !

Depuis des années, vous gérez un casino, entreprise qui n'a pas de produit à vendre. La raison que vous avancez ne peut être la bonne. Dites-nous que vous ne voulez rien nous dire maintenant, mais ne prenez pas comme raison un manque de visibilité à un mois de la clôture ! Vous avez des résultats jusqu'à N-2 sur la journée, le mois, le produit brut des jeux, les entrées, etc., sur tout !

**M. TIRAT.-** Les propos de M. Lovato sont édifiants. On sait pertinemment que les entreprises ne décident pas de leur gestion au vu de la simple météo ou de paramètres totalement aléatoires. Toutes font des bilans prévisionnels, des prospections qui peuvent aller jusqu'à plus de 12 mois. Et aujourd'hui, alors que tout est planifié dans les budgets prévisionnels, vous nous dites que vous n'êtes pas fichu de voir ce qui va se passer en un mois ?! Personnellement, j'ai du mal à le comprendre.

Une chose est claire. Je rappelle que nous négocions les minima conventionnels, plancher qui doit servir de "SMIC de branche", même si je n'aime pas ce terme. Vous nous dites que la revalorisation des minima peut mettre en péril certaines entreprises. C'est donc que le discours tenu pendant des années comme quoi les minima n'étaient qu'une sécurité et ne s'appliquaient pas dans les entreprises est totalement faux. Les discussions que nous avons eues, entre autres sur le turnover, démontrent un mal-être croissant dans la branche. Force est de constater qu'aujourd'hui, une majorité de salariés a pour salaire réel les minima !

**M. LOVATO.-** Très clairement, certains de mes adhérents ne souhaitent pas se prononcer car ils ne savent pas s'ils vont être dans le rouge ou juste à l'équilibre. Il ne s'agit même pas de savoir s'ils vont réaliser des bénéfices. Lorsque, dans un exercice, on perd de l'argent ou que l'on risque d'en perdre, on espère simplement que septembre et octobre seront aussi bons que l'a été août. Avant le début de l'été, la projection était à -5 ; aujourd'hui, elle est plutôt de -3. C'est le frémissement dont a parlé M. Cot. Pour beaucoup, août a été une bouffée d'oxygène. Pour certains, l'aménagement fiscal a été plus que cela, c'est un apport de trésorerie qui leur a permis de se remettre à flot. J'ai donc des adhérents frileux qui me disent « *attendons de voir comment on boucle l'année car pour le moment, on est à la limite* ». Tout ce que l'on espère, c'est que ce qui s'est passé cet été se confirme en septembre ou octobre afin que certaines entreprises qui pensaient finir avec un déficit cette année se rapprochent de l'équilibre.

**M. DEZ.-** La dernière grille, signée en avril, a été négociée en 2009 pour une application en 2010, avec un rattrapage. Vous avez eu des allègements de charges conséquents. Le but du ministère était de maintenir un niveau correct de salaire, il n'était pas de permettre le maintien à un niveau correct des bénéfices des entreprises et des actionnaires qui sont derrière.

Vous avez également bénéficié de la baisse de TVA même si, une nouvelle fois, je trouve que vous considérez la restauration de vos établissements comme quantité négligeable, que ce soit le personnel ou le chiffre d'affaires que vous en tirez. J'ai une solution à vous proposer : Sélecta fait d'excellents distributeurs, qu'il renouvelle tous les jours. Mettez-en ainsi que 4 micro-ondes, comme le font certains établissements hôteliers ; ainsi, vous aurez un service de restauration minable, mais pas de charges de personnels !

Enfin, un rappel. Il ne faut pas confondre « visibilité » « négociation » et « signature ». Avoir une visibilité sur vos entreprises c'est montrer, aux partenaires sociaux que nous sommes, que

vous êtes des gestionnaires prévoyants et de qualité. Je pense que c'est votre cas et que vous avez cette visibilité.

Négocier signifie commencer à entamer une discussion cadrée par une convention collective, à des dates qui ont été discutées par les partenaires sociaux. Ce point a été mis à l'ordre du jour. Hier, M. le Président a demandé s'il y avait des remarques. Aucune n'a été faite. Ce matin, vous arrivez sans rien, donc ne dites pas que vous l'avez préparé. Si vous arrivez avec rien, c'est qu'il n'y avait rien à discuter. On ne va pas perdre de temps à discuter dans le vide. Négocier ne veut pas dire que l'on va signer tout de suite. Vous avez une visibilité. Commencez à nous faire une vraie proposition, c'est la seule chose que l'on vous demande. Nous sommes des gens intelligents, alors on pourra discuter.

Que vous ne soyez pas prêts à négocier ne m'étonne pas, car le turnover qui existe dans certains des métiers de la branche fait que nombre de salariés sont aux minima, donc à un niveau de rémunération très bas qui vous convient parfaitement. Faites une proposition, c'est la seule chose que les gens autour de la table demandent.

**M. DECOUTERE.**- Monsieur Tirat a raison, de mémoire, je ne me souviens pas que l'on ait dit le contraire en paritaire : aujourd'hui, la grosse difficulté tient à ce que les salaires versés dans les entreprises sont, en grande majorité, proches des minima. En fait, l'évolution des grilles nationales a un impact immédiat sur les grilles de salaires des entreprises, et donc les charges salariales. Je ne pense pas qu'on l'ait caché, depuis plusieurs années on le répète assez fréquemment, notamment dans le rapport de branche.

J'ajoute un point sur la restauration évoquée par la CFDT. Il ne faut pas partir du principe que la restauration est une part négligeable de nos activités. Cela fait partie de nos cahiers des charges. Dans les entreprises, elle est traitée avec tout l'intérêt qu'elle doit avoir. Ce que l'on dit, c'est que la part des jeux dans les chiffres d'affaires des entreprises est nettement plus importante que celle des autres activités. Ce n'est pas pour autant que l'on néglige les autres secteurs d'activité.

**M. TIRAT.**- Nous n'avons jamais reproché le fait de passer sous silence certaines situations. Nous dressions simplement un constat, objectif, de la situation du salariat dans la branche. Par contre, nous sommes très en phase avec les arguments développés par la CFDT : une négociation sur les minima conventionnels n'est pas une roulette russe ; personne n'a un revolver sur la tempe et il n'y a pas obligation de conclure aujourd'hui. Par contre, en tant qu'Organisations syndicales responsables, rien ne nous empêche d'amorcer un débat et d'avancer un peu sur le sujet. Cette amorce de débat est absolument nécessaire à la bonne vie d'une branche comme à celle d'une entreprise.

Aujourd'hui, sur le principe, quelque chose me heurte. Vous dites ne pas avoir travaillé sur le sujet. Néanmoins, hier, vous avez trouvé suffisamment de ressources pour nous faire une déclaration préalable qui fixait le contexte de la réunion de ce matin en disant "*On ne peut pas discuter*". Autant consacrer les énergies à des choses efficaces plutôt qu'à écouter le discours de M. Cot que l'on nous ressert à chaque CPM ! Passez plutôt le temps que vous consacrez à faire des communiqués à travailler pour la branche. Mais ce n'est pas qu'un avis personnel.

**M. DECOUTERE.**- On ne va pas jouer sur les mots, bien qu'ils aient de l'importance. On n'a jamais dit que l'on n'avait pas travaillé le sujet. On a dit que l'on n'avait pas de proposition à faire. C'est un peu différent. Si vous voulez nous aider à réfléchir, merci. J'ai noté que FO propose une augmentation de 5 % des minima. Si les autres Organisations syndicales ont des propositions à faire, c'est avec grand plaisir que nous sommes preneurs. On peut débattre, il n'y a aucun souci, mais aujourd'hui, nous n'avons pas de proposition concrète à vous faire.

**M. LALANNE.**- Si les mots ont un sens, les chiffres en ont aussi un. Je rappelle à l'ensemble des partenaires sociaux que 65 % des salariés de notre branche sont à la grille des minima. Ce taux a aussi un sens ! Dans cette branche, on se moque un peu des salariés !

**M. le PRESIDENT.**- Les mots ont des sens et le temps vaut de l'argent. Les propos de M. Decoutère me paraissent particulièrement intéressants. Sur le principe, il est ouvert à la négociation. A supposer que chaque Organisation syndicale fasse part de ses souhaits en pourcentage, cela sous-entend que, au cours d'un échange, vous puissiez donner des indications quant à ce qui vous paraîtrait raisonnable, voire déraisonnable. Ainsi, chacun pourrait avancer. J'invite les Organisations syndicales de salariés à tout faire pour qu'en novembre, nous ayons bien avancé sur cette négociation et que la journée supplémentaire fixée en décembre devienne sans objet, pour une augmentation au 1<sup>er</sup> janvier et non pas au 1<sup>er</sup> décembre.

**Mme MEKERRI.**- Nous demandons une suspension de séance.

*(La séance est suspendue quelques minutes)*

**M. le PRESIDENT.**- La CFDT avait demandé une suspension. Elle a la parole.

**M. DEZ.**- Après discussion, nous proposons :

- . Une hausse des minima de 5 %.
- . Un 13<sup>e</sup> mois versé en trois fois sur l'année.
- . Un travail concret pour les salariés de la restauration, entre autres tenir compte de la baisse de la TVA.

**M. TIRAT.**- En ce qui concerne le 13<sup>e</sup> mois, les modalités de mise en place feront l'objet d'un autre chapitre. Toutefois, s'il est versé en une seule fois, la tendance naturelle est de le dépenser. En le fractionnant en trois fois, ce serait un complément accompagnant les salariés tout au long de l'année.

**M. le PRESIDENT.**- Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas trop donner aux salariés de peur qu'ils dépensent tout, tout de suite !

**M. DECOUTERE.**- Si l'on additionne les 5 %, ce que représente le 13<sup>e</sup> mois au niveau de la masse salariale et la restitution de la baisse de la TVA sur le personnel de restauration, on n'est pas loin des 8,33 %.

**M. le PRESIDENT.**- C'est une proposition intersyndicale ?

**M. SARAGAGLIA.**- Tout à fait.

**M. ALBERT.**- Non. Moi, j'attends. Dès que les patrons nous donneront le feu vert pour débloquer des fonds, comptes finis ou pas, je me mettrai à table pour les NAO. Ce n'est pas la peine que je casse les propositions de l'intersyndicale, mais si les patrons ne nous annoncent pas un chiffre aujourd'hui, je ne discute pas. Tout est prêt, j'attends.

**M. LALANNE.**- Nous non plus ne sommes pas dans l'intersyndicale. Nous demandons :

- . 3 % d'augmentation.
- . Un 13<sup>e</sup> mois quelles que soient les modalités de versement.
- . L'extension de la prime sur le travail de nuit telle qu'elle a été accordée dans le groupe Partouche.

**M. le PRESIDENT.**- Pouvez-vous préciser ?

**M. LALANNE.**- Il y a quelques années, le groupe Partouche a accordé une prime sur le travail de nuit à l'ensemble des casinos du groupe.

**M. CASTALDO.**- Sur le timing des négociations, un rappel. Le hasard du calendrier fait que l'on se retrouve en septembre, donc assez tôt, en négociation des salaires. Les années précédentes, les négociations débutaient plutôt en octobre. Je réitère mes propos de tout à l'heure : aujourd'hui, si la partie patronale ne peut pas vous faire de proposition chiffrée, c'est dû à cela. Je n'entre pas dans le débat de savoir si on a eu le temps de budgéter, si on va attendre les résultats, etc. Je fais allusion à des choses pratiques, notamment en termes de possibilité pour l'ensemble des employeurs d'aborder la rentrée, puis de se rencontrer pour affiner les propositions que l'on pourra faire.

J'ai bien entendu la CGT disant que, entre ce que l'on fait chaque année et rien, c'est pareil. Si je voulais être provocant, j'en tirerai rapidement les conclusions. Je ne pense pas l'être et n'envisage pas du tout d'entrer dans ce débat.

Quant à la CFDT qui nous parle de la restauration et qui, heureusement, vient de rappeler que les salariés de la restauration de nos établissements sont importants, je précise que ce secteur réalise un chiffre d'affaires global compris entre 8 et 12 % du chiffre d'affaires des casinos. Néanmoins d'après le rapport de branche, il représente une bonne vingtaine de pour cent des salariés. Il n'est donc pas question de les oublier. Simplement, je rappelle que le dispositif « prime TVA » concerne le secteur des HCR et que nous avons une convention collective des casinos. Il y a quelques années, c'était une volonté forte de l'ensemble des partenaires sociaux de signer une convention collective propre aux casinos. Ce n'était pas une revendication de mon syndicat, qui préférerait que les salariés des jeux aient une convention des casinos et que les salariés de la restauration restent dans la convention collective des HCR.

Mon syndicat n'envisage pas d'aller prendre dans les branches restauration, bowling, golf et autres ce qu'il y a de bien pour, ensuite, créer des disparités entre mes salariés. Je n'envisage donc pas d'appliquer la prime TVA pour les salariés de la restauration des casinos.

**M. SARAGAGLIA.**- Monsieur Castaldo, tout le monde sait ici que vous n'êtes jamais provocant ! En même temps, sur les hasards des calendriers, si commencer en septembre est un peu trop tôt et qu'il vaudrait mieux attendre octobre, très bien, faisons-le dans 15 jours !

**M. CASTALDO.**- On a une séance...

**M. SARAGAGLIA.**- ...en novembre ! C'est littéralement nous prendre pour des... Vous inventez toujours quelque chose pour éviter de négocier les salaires. Avec vous, il n'y a jamais de bonne négociation. La seule que vous compreniez, c'est lorsque le tiroir-caisse se remplit. Les salariés apprécieront de savoir que le fait de pouvoir boucler leurs fins de mois a un « côté pratique » ! Pour eux, cela a surtout un côté économique, notamment quand ils ont des enfants et réellement des difficultés à finir les mois !

Monsieur Decoutère l'a très bien dit, de nombreux salariés sont aux minima conventionnels. Quand on commence à négocier plus tôt, on a plus de chance d'aboutir. Je rappelle que les négociations prennent plusieurs mois et que l'on a beaucoup de mal à aboutir. Proposez 5 ou 10 % et tout le monde signera !

Les difficultés économiques que les salariés rencontrent ne peuvent pas être juste considérées comme un côté pratique. C'est une priorité sociale. Actuellement, dans les casinos, la paupérisation extrême des salariés est une réalité. Ce n'était pas le cas il y a vingt ans, ça l'est maintenant. Dans les casinos, on a des salariés très pauvres qui côtoient constamment de l'argent,

argent dont ils n'ont même pas une pincée. Je ne parle pas de vous ; comme a dit un grand dirigeant de groupe « *on mange du caviar à la louche et si on ne peut plus, ce n'est pas grave, on mangera du foie gras* » ! Les salariés, eux, n'en connaissent pas le goût !

**M. DEZ.-** Je n'ai pas demandé une application de l'accord HCR sur la baisse de la TVA pour les salariés de la restauration des casinos. J'ai juste demandé que, dans la discussion sur les minima que l'on aimerait voir démarrer pas trop tard, on tienne compte de cette baisse de TVA que vous avez encaissée dans vos établissements sur une base de 8 à 12 % de votre chiffre d'affaires, ce qui n'est pas négligeable. On aimerait que vous en teniez compte pour montrer que vous tenez compte d'un avantage que vous avez obtenu, même si vous n'avez pas participé aux discussions de la branche HCR suite à la baisse de la TVA et encore moins aux discussions qui ont eu lieu au ministère sur le contrat d'avenir.

Je n'ai pas dit de les appliquer *stricto sensu*, mais d'en tenir compte. A la CFDT (et je pense aussi pour FO et la CGT), nous allons intégrer cet élément dans la discussion.

**M. CASTALDO.-** Aidez-moi si je me trompe, mais les salariés payés au service bénéficient automatiquement de la baisse de la TVA puisque, lorsque vous êtes payé au service, c'est sur le chiffre d'affaires.

**M. DEZ.-** Quel rapport avec la baisse de la TVA ?! Dans la restauration, la personne qui est rémunérée au service est payée sur le chiffre d'affaires hors taxes, pas sur le TTC. La baisse de la TVA ne l'impacte pas du tout !

**M. CASTALDO.-** Pour la prochaine négociation, je prendrai un cas d'entreprise et vous verrez par vous-même l'impact immédiat sur la rémunération des salariés.

**M. DEZ.-** ...je pourrai vous en apporter aussi !

**M. le PRESIDENT.-** Evitons les cas particuliers, car j'ai peur qu'en face, on vous en rapporte cent !

Tout le monde s'est exprimé. La CFTC a réservé son approche en fonction des propositions du patronat. Le patronat a-t-il une approche par rapport à ce qui vient d'être dit, ne serait-ce que sur la demande d'un 13<sup>e</sup> mois, qui revient tous les ans ?

**M. CASTALDO.-** Il revient plus fort puisque c'est une revendication que la CFDT n'avait jamais eue. C'est bien, la vie est pleine de surprises !

On note une demande de plusieurs syndicats qui tendrait à une augmentation, bon an mal an, de 14 %. C'est une demande, voilà. Outre le fait que cela me semble un peu élevé, sans être provoquant, je prends en compte tout ce qui s'est dit et le fait que les salariés doivent pouvoir vivre, avoir un salaire, que les temps sont durs. On est tous d'accord pour le dire. Il faudrait donc négocier des augmentations de salaire, mais il ne faut pas toujours vouloir opposer tout. Depuis hier, la CGT nous fait la rengaine du capital au travail. Si on veut avoir des discussions sereines, il faut plus de mesure dans les propos, notamment quand vous parlez de la partie patronale et que vous trouvez des images racoleuses sur le patron qui mange du caviar, etc. Excusez-moi, mais c'est de la provocation. Je n'ai pas envie d'entrer dans ce débat.

Quant aux causes de la paupérisation des salariés, si paupérisation il y a, je vous invite à avoir une réflexion sur l'ensemble des raisons car si vous pensez que c'est uniquement une question de négociation des salaires, c'est un peu court. Il y a peut-être beaucoup d'autres motifs.

Par ailleurs, dans les discussions sur les salaires, on évite de parler des pourboires. Ce n'est pas une surprise, je suis le seul à en parler ! Car si on parle des pourboires, on parle des modes de rémunération. Or, c'est une discussion que vous, Organisations syndicales, évitez soigneusement.

Je n'ose deviner pourquoi ! Et pourtant, cela fait partie des sujets dont on peut discuter en même temps que les NAO. Cela fait des années que je me bats pour que l'on puisse discuter de ces sujets en NAO et que les syndicats me répondent "surtout pas !" Il serait peut-être bon de les aborder aussi aujourd'hui.

**M. DURAT.-** Vous avez annoncé 14 % d'augmentation. Effectivement, c'est un gros pourcentage, mais il faut savoir de quoi on parle. Si on prend le niveau des salaires, 14 % de 100, c'est combien par rapport à 14 % de 10000 ?! 14 % de combien d'euros ?!

**M. SARAGAGLIA.-** La CGT vous interdit de supputer à sa place et d'organiser la politique ou le discours qu'elle peut tenir. Notre Organisation a plus de 100 ans, la vôtre largement moins. Notre Organisation est fondée sur des bases solides : la lutte contre le capitalisme. Nous ne vous permettons pas de mettre en cause nos fondements. Nous ne remettons pas en cause les vôtres.

Quand les patrons se sont gavés, on vous a demandé des augmentations. Vous avez mis un cou-de-pied aux salariés comme si on était des chiens ! Voilà comment vous nous avez traités ! Quand vous faisiez 14 % de progression, qu'avez-vous fait ? Rien ! Vous avez juste regardé, pris du capital et...

**M. CASTALDO.-** ...arrêtez ! Vous êtes navrant Monsieur !

**M. le PRESIDENT.-** S'il vous plaît ! Laissez la CGT s'exprimer.

**M. SARAGAGLIA.-** Les salariés gagnaient des misères alors que vous, vous ne donniez rien de l'argent qui rentrait. Les salariés seront enchantés d'apprendre qu'ils sont navrants de vouloir gagner leur vie et tenter de boucler leurs fins de mois alors que, pendant ce temps, les patrons gagnent des millions !

**M. LALANNE.-** Monsieur Castaldo, vous venez de dire que les Organisations syndicales évitaient de parler des pourboires, du mode de rémunération. Cela tombe mal car hier, j'ai répondu au représentant du groupe Casinos de France que nous étions parfaitement disposés à discuter des modes de rémunération. La CFE-CGC est prête, quand vous voulez, y compris sur les salaires des cadres et le plafond de la sécurité sociale. Cela fait des années que je l'évoque et que la partie patronale rigole.

**M. CASTALDO.-** Monsieur le Président, je souhaiterais que vous rappeliez à l'ordre les personnes qui tiennent des propos un peu affligeants, voire à la limite de l'insulte.

**M. le PRESIDENT.-** J'entends votre propos. Je vous rappelle ma position. Je ne supporte pas les attaques nominatives, qui pourraient faire l'objet de poursuites judiciaires pour insultes, discriminations raciales, ethniques et autres. Là, si j'ai trouvé le propos un peu rude, il ne m'a pas semblé dépasser l'outrance, d'autant qu'il s'est déroulé dans une atmosphère calme. Si vous le jugez insupportable, vous pouvez tout à fait vous en faire l'écho...

**M. CASTALDO.-** ...j'ai tendu des mots comme « se gaver. »

**M. le PRESIDENT.-** C'était général.

**M. CASTALDO.-** A un moment donné, il faut garder la juste mesure, quand bien même chacun veut faire son petit effet de manche. Point trop n'en faut, Monsieur le Président.

Par contre, je prends acte de la proposition de la CFE-CGC. Si on peut déterminer un accord de méthode, par exemple une connexion entre des modes de rémunération et la possible tenue de la prochaine NAO, ce serait bien. Je ne sais pas ce qu'en pensent les autres Organisations syndicales patronales, je ne me prononce que pour Casinos Modernes, mais cela pourrait peut-être faire avancer le débat. Il y a quelques années, on avait essayé, notamment avec les propositions

Aubry etc., mais cela n'avait pas été accepté. Peut-on envisager de revenir vers ce type de schéma de négociation ou pas ?

**M. CLET.**- Il faut que vous teniez compte de la réalité des choses. Quand on parle de paupérisation de la branche, c'est vraiment le cas. Il y a une façon inégalitaire de répartir le profit réalisé. Sur un euro de richesse produit dans la branche, 70 centimes d'euros vont dans la poche des actionnaires. Ce sont des notions qui parlent aux employés. Ils voient les chiffres d'affaires et les profits réalisés. Il y a des casinos qui réalisent des profits, mais la répartition est totalement inégalitaire. De plus, c'est une absurdité de se battre pour des minima qui dépassent seulement de quelques euros le SMIC. C'est aberrant ! C'est là-dessus qu'il faut que l'on travaille.

A force, vous allez avoir des situations qui risquent de dégénérer. Les petits casinos en ont assez. C'est un constat, pas une menace. Le but est d'avancer dans le bon sens pour la branche et au niveau des salaires qui y sont pratiqués. 70 % des salariés sont aux minima. Il y a vraiment un effort à faire, faites-le. Vous voulez des employés qui se défoncent ? Donnez-leur une motivation de le faire. Le salaire, c'est important. Le travail de nuit doit être rémunéré. Il y a des gens qui travaillent de nuit contraints et forcés, mais qui ont des petits salaires. Vous voulez mettre en place des politiques de fidélisation de la clientèle, mais avec tous les ennuis que le salarié aura à côté à cause de son petit salaire, pensez-vous qu'il arrivera le sourire aux lèvres devant la clientèle ou qu'il aura une démarche positive par rapport à tout cela ? Franchement, je ne vois pas comment ! Il y a tout simplement un ras-le-bol quant à la politique que vous pratiquez. Croyez-vous que vos collaborateurs vont adhérer ? Non, car ils seront pris par leur quotidien, leurs difficultés à vivre, à survivre avec les salaires qu'ils ont !

Regardez l'activité de vos CE. Vers quoi sont-ils tournés ? Vers la mise en place d'aide aux salariés. C'est un signe ! Faites un effort, intéressez les gens, incitez-les à travailler à travers un salaire motivant.

**M. ALBERT.**- Monsieur Castaldo, il y a plusieurs façons de rémunérer dans les casinos, mais si vous voulez discuter, remettez les boîtes à pourboires là où elles ont été enlevées. Alors, la CFTC sera prête à discuter jour et nuit pour tous les casinos de France et de Navarre !

Malheureusement, à ce jour, certains n'ont plus les boîtes et d'autres les ont, mais elles sont trouées, il n'y a pas beaucoup d'argent dedans. Il faut commencer à discuter à partir d'un plancher, mais si vous remettez les boîtes à pourboires, n'envisagez pas de mettre les salaires au SMIC. J'ai discuté avec quelqu'un du patronat qui connaît les jeux. Il m'a dit : *« j'ai fait une bêtise, j'ai enlevé les boîtes à pourboires, je pensais faire plus de recettes. Finalement, cela n'a aucun impact sur la recette et maintenant, il faut que je paie plus les salariés ! »*

**M. TIRAT.**- On ne peut pas laisser dire que les Organisations syndicales n'ont jamais désiré aborder la problématique des systèmes de rémunération dans la branche. Il y a 4 ans, un certain nombre de réunions particulièrement houleuses se sont déroulées dans les locaux du ministère, quai de Javel. Cette problématique a été débattue par l'ensemble des partenaires sociaux. Donc de grâce, ne nous faites pas ce procès !

Par ailleurs, j'aimerais que l'on revienne aux minima conventionnels et que l'on arrête, comme le fait M. Castaldo, d'introduire ce concept de NAO de branche en transposant un modèle d'entreprise à la branche. Pour FO, les minima doivent rester des minima. Nous souhaitons que ces minima ne trouvent pas d'application sur le terrain ; ce serait le signe de la bonne santé financière des entreprises mais, aussi, d'une gratification dispensée aux salariés.

**M. LALANNE.**- J'ai entendu la partie patronale parler du travail de nuit. Le sujet est d'actualité. Bon gré mal gré, nous allons devoir nous saisir de la pénibilité du travail de nuit. Il va en

être question très rapidement. Il conviendrait d'être assez mesuré car il va y avoir du travail et vous serez contraints de négocier.

**M. DECOUTERE.-** Monsieur Clet a annoncé des chiffres que l'on ne peut pas laisser paraître dans un PV sans réagir. Quand on dit que, sur un euro, 70 centimes partent en dividendes, soit on annonce des chiffres que l'on a vérifiés, soit on ne dit rien.

**M. le PRESIDENT.-** Le positionnement sur les pourboires est récurrent. Il a été évoqué à une certaine période et il n'est pas à négliger. Il serait peut-être temps d'aborder le problème. Les pourboires ne touchent qu'une certaine catégorie de salariés. Je regarde la CFDT, je ne sais pas s'ils sont aussi abordés dans la partie restauration ?

**Mme MEKERRI.-** A combien de personnes qui sont en entretien préalable d'embauche pour les MAS tient-on comme discours « *Vous êtes embauchée à la grille des minima, mais vous aurez les pourboires en plus. Mais on ne veut pas le savoir* » ?! Les patrons s'en servent pour appâter les futurs employés, mais il ne faut surtout pas en parler, car il ne faut pas les déclarer ! Je trouve cela hypocrite.

**M. TIRAT.-** Le fait d'aborder la problématique des rémunérations aux pourboires n'est pas tabou. Monsieur Albert mettait en lumière la multitude de pratiques qui existent dans les casinos. Jusqu'à il y a quelques mois, nous discutons des problèmes, mais à condition de tout mettre sur la table, y compris les situations dont on ne veut pas parler. Faut-il centraliser ou reverser ? C'est une autre problématique. La première des choses à faire, c'est de reconnaître.

**M. LALANNE.-** Je rejoins les propos de M. Tirat sur les pourboires aux machines à sous. Dans beaucoup d'entreprises, un petit pourcentage des pourboires est déclaré ; le reste est partagé entre les employés. Cela arrange les patrons car cela leur permet de minorer les salaires. Il faudrait peut-être que cela s'arrête aussi. Je ne serais pas étonné qu'un de ces jours, l'administration des finances jette un coup d'œil là-dessus et qu'il y ait des soucis !

**M. THEILLARD.-** Je viens du secteur des machines à sous, j'y ai travaillé pendant un certain nombre d'années. Personne n'ignore qu'il y a des pourboires. On a vu la baisse de ces pourboires aux machines à sous avec l'évolution de certaines choses comme le paiement en salle, le paiement au plateau qui représentait des sommes assez intéressantes. On n'était pas au niveau de l'activité des jeux traditionnels, mais j'ai quand même vu jusqu'à 4000 francs de pourboires par salarié, ce qui n'est pas négligeable.

L'évolution du paiement a fait que les salariés ont perdu du pourboire. Tout employeur qui centralise les pourboires doit les déclarer. Dans mon casino, les pourboires sont centralisés. Il s'agit de savoir s'il y a un intérêt ou non à les déclarer. C'est à étudier. C'est un terrain difficile, certains salariés seront d'accord, d'autres pas. Pour certains qui ont 15 ans, 20 ans de pourboires, cela a un coût. Ce n'est pas un petit débat, mais je suis d'accord pour en parler et prêt à revenir ici pour en discuter, car c'est important.

**M. OBBE.-** Tu n'engages que toi !

**M. THEILLARD.-** Oui, mais je pense que c'est important et que cela a des conséquences sur le terrain.

**M. le PRESIDENT.-** C'est un sujet très sensible.

**M. ALBERT.-** Je tiens à préciser qu'il faut voir avec tous nos syndiqués s'ils sont d'accord pour que l'on parle de leurs pourboires. Je parlais des pourboires déclarés en bonne et due forme. Si vous allez voir la restauration, les portiers, la VDI, le bar, les vestiaires, je me charge d'amener une partie des salariés qui travaillent à Enghien et ils vous en parleront ! On ne peut pas divulguer les pourboires de certaines personnes. A la CFTC, nous n'avons pas mandat pour cela, c'est à eux d'en

discuter comme ils veulent. Depuis 25 ans les impôts sont aveugles, l'Urssaf aussi. Ce n'est pas à nous de mettre des employés dans l'ennui !

**M. FONTAINE.-** FO n'ouvre pas un débat sur les boîtes à pourboires, que ce soit dans la restauration, chez les portiers ou ailleurs. Je rejoins en partie le camarade de la CFTC. On n'est pas là pour parler des boîtes à pourboires, mais des minima conventionnels. Monsieur Castaldo remet le débat sur le tapis, mais à ce jour, il n'en est pas question. Telle est la position de FO.

**M. CASTALDO.-** Le tabou est chez vous, pas chez moi.

**M. FONTAINE.-** Il y a quelques années, ce débat était à l'ordre du jour. C'est vous, Organisations patronales, qui n'avez pas réussi à vous mettre d'accord. Aujourd'hui, pourquoi revenir sur ce sujet sans vous être préalablement concertés ? Pour nous, le débat de la boîte à pourboires n'a pas lieu d'être dans la discussion sur les minima conventionnels, quel que soit le domaine d'activité.

**M. CASTALDO.-** J'entends FO. On parle des minima en NAO. Je suis d'accord, les pourboires c'est l'entreprise, les primes c'est l'entreprise, le 13<sup>e</sup> mois c'est l'entreprise. Nous sommes là pour parler des minima des grilles de salaires, point final.

**M. TIRAT.-** Cette discussion est en train de virer tout doucement au grotesque ! Effectivement, la discussion porte sur les minima et sur rien d'autre. Néanmoins, en tant qu'Organisations syndicales représentatives, notre rôle est de vous présenter les revendications du personnel qui nous soutient. Cela a été présenté comme cela dans la déclaration commune que nous avons faite en introduction et à laquelle se sont ralliées certaines Organisations syndicales. Nous n'avons jamais effectué un amalgame malsain entre les minima et le 13<sup>e</sup> mois, les systèmes de rémunération dans la branche ou quoi que ce soit d'autre. Les minima sont les minima, mais cela ne nous empêche pas d'avoir de légitimes revendications sur le 13<sup>e</sup> mois et sur des contreparties à prévoir pour le personnel de la restauration du fait de la baisse de la TVA.

**M. DEZ.-** C'est bien joué de balancer le pavé « pourboires » au milieu de la mare aux canards. Cela permet de ne pas discuter de l'essentiel, c'est-à-dire des minima !

Plusieurs fois, certains interlocuteurs ont fait une confusion entre une négociation de branche sur des minima et les NAO d'entreprise. Vous, représentants d'Organisations syndicales salariales ou patronales, ferez vos NAO dans vos entreprises, mais ici, on est une négociation sur les minima dans la branche des casinos. Ne mélangeons pas tout.

**M. CASTALDO.-** D'accord, mais ne mélangez pas tout non plus.

**M. DECOUTERE.-** Effectivement, nous sommes là pour discuter des minima conventionnels. Cela étant, face aux demandes des Organisations syndicales de salariés et au pourcentage évoqué par M. Durat, on avoisine les 15 %. Si on veut aller plus loin dans ce genre de discussion, Casinos Modernes a raison, il va falloir reparler des pourboires et des systèmes de rémunération dans nos entreprises. Dans toute bonne négociation, il est prévu de tenir un discours sincère et objectif. Vous connaissez l'état actuel de l'activité des casinos. Il y a un moment où il faut revenir sur terre. Vous proposez 15 % d'augmentation des minima conventionnels alors que la situation économique est, certes frémissante, mais néanmoins tendue. Je pense qu'il faut revenir à des choses plus sérieuses.

**M. CASTALDO.-** Une réaction suite aux propos de la CFDT. Si on est en NAO et que l'on ne peut pas voir l'ensemble des sujets, je peux le comprendre. C'est un choix qui, d'ailleurs, correspond à l'esprit des NAO. Mais si on est en NAO de branche et pas en NAO d'entreprise, on doit revenir au sujet strict du jour et écarter tous les autres sujets. Or, le sujet strict ne peut être qu'une discussion sur l'augmentation des minima, et rien d'autre.

**M. CLET.-** Je me réjouis de l'aspect sérieux défendu par M. Decoutère sur le mode de rémunération. Depuis des années, la CGT y travaille et essaie péniblement d'avancer. A un moment où à un autre, il faudra que l'on s'y intéresse et que l'on échafaude des pistes sérieuses, afin de déboucher sur des propositions qui pourraient convenir à l'ensemble des situations, car entre les petits, les moyens et les gros casinos, il y a des différences.

Concernant les 15 % de hausse que nous demandons, cela revient pour vous à payer ce que vous n'avez pas accordé avant, lorsque vous gagniez énormément d'argent et que vous ne redistribuiez rien aux salariés ! Maintenant, les niveaux de salaire sont tellement bas que franchement, 15 %, ce n'est pas énorme, surtout quand on voit les profits réalisés par vos groupes et par les casinos. Quand nous demandons 15 %, nous sommes très proches de la réalité.

**M. le PRESIDENT.-** Dois-je noter que la CGT serait prête à piloter un groupe de travail sur les rémunérations annexes que sont les pourboires ?

**M. CLET.-** Nous n'avons pas cette prétention !

**M. le PRESIDENT.-** Ce n'est pas une prétention, mais une sollicitation.

**M. CLET.-** Merci, mais on n'en est pas là. Déjà, entre nous, on essaie de s'entendre, cela nous tient à cœur, c'est très important pour la branche. Il va falloir que l'on se mette d'accord entre nous et que l'on parvienne à une proposition concrète. Pour cela, on a besoin de temps et d'éléments.

**M. le PRESIDENT.-** Un jour, le cœur aura rejoint la raison !

**M. DECOUTERE.-** Le jour où la CGT sera prête à travailler le sujet, si elle accepte des personnes non "cartées", c'est avec plaisir que je me joindrai à elle !

**M. le PRESIDENT.-** Quelle union ! En est-il de même de Casinos Modernes ?!

**M. CASTALDO.-** Je n'ai pas suffisamment cerné l'objet du groupe de travail pour répondre.

**M. le PRESIDENT.-** Je vous invite à être d'une attention exemplaire.

**M. SARAGAGLIA.-** On n'a pas dit que l'on serait à la tête d'un groupe de travail. On a dit que c'est un sujet qui préoccupait notre Organisation depuis des années.

**M. le PRESIDENT.-** Effectivement, c'est moi qui ai saisi cette opportunité de mettre en valeur la CGT à travers le pilotage d'un groupe de travail.

**M. SARAGAGLIA.-** Si le projet est avancé, on verra, mais pour l'instant, tel n'est pas le cas. Notre Organisation travaille à des pistes de réflexion.

**M. le PRESIDENT.-** Espérons qu'un jour, cela puisse aller au-delà.

**M. CASTALDO.-** Y a-t-il une proposition de constituer un groupe de travail ?

**M. le PRESIDENT.-** Non. Simplement, le jour où un groupe de travail sera proposé sous une autre présidence que la mienne, Casinos de France n'est pas opposé à y participer.

**Mme INGILTERRA.-** Je serais curieuse de savoir ce que le patronat a proposé sur les pourboires. Puisque c'est un problème pour tout le monde, vous devez avoir des idées !

**M. DECOUTERE.-** Au même titre que la CGT, nous avons besoin de nous concerter avant de pouvoir répondre à cette question. En effet, pour moi, le système de rémunération aux pourboires est un sujet capital dans la profession. Quelques expériences ont été menées sur le

terrain. Il faut regarder comment évoluent les systèmes mis en place ici ou là afin d'avoir une vision assez globale du sujet.

Trois Organisations syndicales patronales sont à cette table, avec des entreprises aux pratiques et aux méthodes différentes. Il faut tendre vers une démarche commune pour trouver un système qui pourra s'adapter à tous. Pour moi, c'est un sujet préoccupant.

**M. le PRESIDENT.**- Est-ce une préoccupation des adhérents de l'ACIF ?

**M. LOVATO.**- Certains de mes adhérents sont plus avancés sur le sujet, des solutions ont été mises en place. Il y a aussi des entreprises qui, aujourd'hui, ont évité d'en parler, leurs employés n'étant pas favorables à en discuter. C'est un sujet qui reste très délicat. Un jour ou l'autre, il faudra qu'on le règle d'une manière ou d'une autre, mais il faut encore réfléchir sur la base des expériences menées actuellement. Il faut que le patronat arrive à trouver une position commune claire, nette et précise. Alors, un vrai débat s'ouvrira.

**M. CASTALDO.**- Les parties patronales n'ont pas de proposition. Elles doivent d'abord en parler pour savoir ce qu'elles veulent faire. Mais si nous sommes les seuls à vouloir en parler, cela n'ira pas très loin !

**Mme INGHILTERRA.**- On veut tous en parler. A vous de faire des propositions également. Elles ne doivent pas venir d'un seul côté.

**M. le PRESIDENT.**- Lors d'une prochaine séance et pour faire écho à la demande de la CFTC, pourrait-on avoir une réflexion de la partie patronale sur la problématique des pourboires ?

**M. DECOUTERE.**- Sur ce sujet, délicat, le fait que la partie patronale soit la seule à faire des propositions est très, très épuisant. Autant nous n'en avons pas faite sur les minima aujourd'hui, autant, sur ce sujet des rémunérations, tous autour de la table êtes des professionnels de terrain ; nous sommes preneurs de propositions parallèles afin de les comparer.

Le sujet des pourboires et des rémunérations dans les casinos entraîne beaucoup de paramètres. Il y a les pourboires collectés qui, en effet, sont pour les entreprises une source importante servant à payer une partie des rémunérations. C'est institué depuis de nombreuses années. La remise en cause de ce système doit être anticipée et intégrée, car cela peut entraîner une modification profonde de nos masses salariales. Et puis, il y a les pourboires "non déclarés" sur les autres métiers, voire même déclarés, qui représentent une source importante de revenus pour nos collaborateurs. Si on les réinjecte dans un système de masse salariale, cela va faire baisser la rémunération des collaborateurs et augmenter les charges des entreprises. C'est un sujet sensible.

La masse salariale des casinos tourne autour de 400 millions non chargés. A chaque fois que l'on décide d'un pourcentage, cela prend des proportions importantes. Ce n'est pas un sujet à traiter à la légère. Il nécessite que l'on soit très, très proche des collaborateurs, car cela va toucher leur quotidien et pas mal de choses.

Il y a des idées, il y a des portes de sortie. Bien évidemment elles ne contenteront pas tout le monde sur tous les points. Il faut arriver au juste compromis afin que chacun s'y retrouve.

**Mme INGHILTERRA.**- Je ne parlais pas des pourboires collectés de la main à la main, mais des personnels des jeux traditionnels qui sont uniquement payés avec les pourboires, s'il y en a. Je ne parlais pas des hors jeux, restauration et autres.

**M. DEZ.**- Vous allez peut-être penser que c'est récurrent chez moi, mais ne pourrait-on pas se recentrer sur le sujet d'aujourd'hui, à savoir une première base de négociation des minima ? Aborder les pourboires peut permettre d'éviter de discuter de l'essentiel qui a été mis à l'ordre du jour.

**M. DECOUTERE.-** Monsieur Dez a raison, il faut se recentrer sur le débat des minima et attendre d'autres propositions en novembre.

Monsieur Dez doit aussi comprendre que, dans la branche des casinos, le système de rémunération a beaucoup d'influence sur la négociation des minima sociaux, mais les systèmes de rémunération étant assez complexes, je laisse le soin à son équipe de lui expliquer comment cela fonctionne au niveau des pourboires, notamment des jeux traditionnels. Nous-mêmes avons mis un certain temps à comprendre les tenants et les aboutissants. Il faut que ce soit bien clair, car depuis tout à l'heure, on pratique plutôt la marche avant, la marche arrière.

Soit vous souhaitez aborder le sujet et alors, on met dans la cagnotte les pourboires collectés et non collectés. Soit vous ne voulez parler que d'une partie des pourboires et alors, nos adhérents travailleront dans leur entreprise pour trouver des solutions.

**M. DEZ.-** Oui, j'ai connaissance de la complexité du mode de rémunération dans la branche des casinos. De ce point de vue, j'ai eu droit à un *briefing* de la part de mes équipes. Il semblerait que ce soit un sujet important pour certains, un peu plus pour d'autres. Pourquoi ne pas envisager de l'aborder si besoin est, mais aujourd'hui, discutons des minima.

**M. le PRESIDENT.-** Merci de ce recadrage. Avez-vous des choses à ajouter ?

Concernant l'ordre du jour de la prochaine séance, je vous propose un point sur l'avenant n° 16 sur l'accord relatif à la négociation des entreprises dépourvues de délégués syndicaux. J'invite chacun à venir avec des propositions concrètes et éventuellement écrites.

**M. DECOUTERE.-** Les parties qui ont dénoncé l'accord peuvent effectivement amener de l'eau au moulin.

**M. SARAGAGLIA.-** On ne voit pas l'intérêt de remettre ce sujet à l'ordre du jour.

**M. FONTAINE.-** Nous avons la même position.

**M. DEZ.-** Même chose.

**M. DURAT.-** Même chose.

**M. le PRESIDENT.-** Donc, l'accord ne sera pas remis à la discussion.

**M. CASTALDO.-** On a le droit de négocier sur cet accord.

**M. DURAT.-** Pour cela, il faut être deux.

**M. CASTALDO.-** L'opposition est une chose, la faculté de mettre à l'ordre du jour un sujet en est une autre. Si deux parties patronales ou salariales sont d'accord pour mettre un sujet à l'ordre du jour, il peut l'être.

**M. DECOUTERE.-** En tout cas, si le sujet n'est pas débattu par certaines Organisations syndicales, le point doit être laissé à l'ordre du jour, car on va devoir donner un mode opératoire à nos adhérents pour qu'ils sachent à qui adresser les accords. Est-ce au Président directement ? A l'ensemble des partenaires ? Il y a quelques modalités pratiques à discuter.

**M. FRANCOIS.-** Quel est l'intérêt de le remettre à l'ordre du jour alors que les 4 syndicats qui ont fait opposition ne sont pas d'accord ? Vous allez renégocier avec la CFTC, aboutir à un nouvel accord qui, à nouveau, entraînera une opposition des 4 autres syndicats ?! Cela ne sert strictement à rien.

**M. CASTALDO.-** Hier, je me suis aperçu que, parmi les Organisations syndicales, une qui s'était opposée avait avancé un certain nombre de contre-propositions. J'en conclus, mais je peux me tromper, que la porte est ouverte. Cela n'exclut pas la possibilité de renégocier l'accord. Un certain

nombre d'Organisations syndicales, notamment la vôtre, ne souhaitent pas que les salariés non délégués syndicaux aient le droit de négocier des accords d'entreprise. C'est votre position, je la respecte, mais laissez-nous la possibilité d'en avoir une autre.

**M. SARAGAGLIA.**- Encore une fois, il y a une hypocrisie. Quand cela vous arrange, on remet le sujet à l'ordre du jour, mais lorsque nous, nous le voulons, il ne faut pas le faire ! Pour une fois, un accord dans la branche est signé par une Organisation syndicale. Les 4 autres ont fait opposition. Cette opposition est largement argumentée. Vous connaissez notre position. Nous n'avons pas à rediscuter d'un accord qui va passer en sous-commission. Cet accord ne passera pas car on y a fait opposition. C'est vous qui avez voulu le mettre à la signature immédiatement ; assumez votre choix ! Autrement, je suggère que nous prenions la liste des accords signés afin de tous les remettre à l'ordre du jour !

A quoi cela sert-il de clore la négociation d'un accord qui n'a reçu qu'une signature si on veut renégocier sur tout ! Et vous proposez de renégocier l'accord qui vous arrange, ce qui est encore pire !

**M. le PRESIDENT.**- J'attire l'attention de la CGT sur le fait que, très récemment, il est arrivé qu'elle demande d'inscrire un point à l'ordre du jour, que la partie patronale s'y soit opposée mais que je l'inscrive quand même. Je la renvoie aux minutes.

**M. SARAGAGLIA.**- Très bien.

**M. FRANCOIS.**- Vous n'avez pas obtenu satisfaction sur ce sujet et vous voulez donc le remettre sur table, mais jusqu'à quand ? Que vous obteniez satisfaction ?

**M. CASTALDO.**- Jusqu'à ce que l'on parvienne à un accord.

**M. FONTAINE.**- Quatre Organisations syndicales ont fait opposition. Il faudrait peut-être en tenir compte !

**M. CASTALDO.**- C'est pourquoi on renégocie !

**M. FRANCOIS.**- Mais quoi ??

**M. CLET.**- L'accord a été signé par une Organisation syndicale. La responsabilité en revient à votre Organisation, voire à l'ensemble des Organisations syndicales patronales, qui ont présenté un accord que l'on n'a pas adopté. On vous a dit qu'on ne le signerait pas et vous l'avez quand même présenté. Assumez votre position jusqu'au bout !

Par ailleurs, la CFTC l'a signé. Respectez sa signature !

**M. ALBERT.**- Merci !

**M. CASTALDO.**- Je suis cohérent. La partie patronale note qu'il y a eu beaucoup d'oppositions. Elle trouve cela dommage et souhaite renégocier afin de voir si certains des motifs d'opposition peuvent être levés. En soi, la partie patronale assume et joue le jeu de la négociation jusqu'au bout.

Si, suite à la négociation, aucune avancée n'a pu se faire et que, de nouveau, 4 Organisations syndicales font opposition, alors, nous déciderons de le signer ou pas, et si nous nous apercevons que certaines parties qui avaient fait opposition la première fois changent d'avis car elles estiment que l'accord renégocié comporte des avancées et qu'elles peuvent signer, tant mieux.

Quant au respect de la signature des Organisations syndicales signataires, je les respecte tellement que je ne me suis pas opposé à la signature de la CFTC !

**M. FRANCOIS.-** On comprend vos propos, mais il fallait les tenir avant de mettre l'accord à la signature. Or, vous êtes passés outre nos positions et avez mis l'accord à la signature. Maintenant, c'est trop tard.

**M. ALBERT.-** Messieurs, Mesdames, essayez d'oublier M. Albert et la CFTC. Que chaque syndicat prenne ses responsabilités. J'ai signé l'accord, certains ont fait opposition, d'autres ont argumenté pour proposer tel ou tel point, mais arrêtez de critiquer la CFTC !

**M. DECOUTERE.-** L'an dernier, sur les minima, on avait mis à la signature un procès-verbal de désaccord qui n'a pas été signé. Et pourtant, les minima ont été remis à la discussion. Comme quoi une négociation peut, parfois, se terminer par un accord !

**M. TIRAT.-** A la différence près que nous parlons d'accord de branche. Une fois de plus, il y a cette référence récurrente aux NAO, avec un procès-verbal de désaccord qui n'a aucune existence au niveau de la branche. C'est typiquement l'acte qui formalise le désaccord entre les partenaires sociaux dans le cadre d'une négociation d'entreprise.

Dans le cadre de la branche, qu'est-ce qui marque l'existence d'un PV de désaccord ? Rien ! On a vu ce document sortir comme un instrument de communication disant "*S'il n'y a pas d'augmentation dans la branche, c'est parce que les Organisations syndicales de salariés n'ont pas voulu négocier*" ! Le but était de servir d'alibi aux chambres patronales. C'est pourquoi nous ne l'avons pas signé et que nous ne signerons jamais un PV de désaccord. Aujourd'hui, nous avons fait opposition, et nous l'assumons.

**M. SARAGAGLIA.-** Nous sommes tout à fait d'accord avec ces propos.

**M. DURAT.-** Peu importe l'accord, l'objet, l'intitulé, mais arrêtez de vous satisfaire d'une seule signature, entre autres celle de la CFTC, qui a ses raisons. Quand un accord ne rencontre pas l'adhésion d'une majorité des 5 syndicats c'est que, pour les Organisations syndicales, le contenu dudit accord n'est pas acceptable. On a assisté à quelques envolées de parole, c'est le résultat du fonctionnement actuel de la CPM. Il faut aussi que vous rendiez compte qu'il y a des gens qui ne sont pas d'accord avec ce que vous proposez. C'est naturel, c'est notre droit.

Concernant le PV de désaccord, on est aussi en droit de ne pas le signer, pour des raisons qui nous regardent et que nous pensons justes. Sans faire la morale, il n'y a pas qu'un seul syndicat, mais 5. La CFTC a signé, les 4 autres ne sont pas d'accord. Demandez-vous pourquoi, mais, Monsieur Castaldo, ne revenez pas en arrière en voulant le remettre à l'ordre du jour. C'est avant qu'il fallait le faire, il ne fallait pas vous satisfaire d'une seule signature.

**M. CASTALDO.-** Quand on met un accord à la signature, par définition, il arrive que l'on ne sache pas qui le signera. C'est pourquoi, en CPM, on fait un point sur les signataires. En l'occurrence, la partie patronale pensait peut-être que plusieurs syndicats allaient signer cet accord. Tel ne fut pas le cas. On a reçu les motivations des oppositions ; certaines n'avaient pas été exprimées en CPM. On souhaite donc se donner la possibilité de revenir avec un texte qui puisse être signé par plusieurs Organisations. Soit certaines Organisations syndicales disent que, par principe, elles sont opposées à ce type d'accord et que, quel que soit son contenu, elles ne le signeront pas, alors dont acte. Soit certaines Organisations syndicales disent qu'il n'y a pas un principe d'opposition et alors, on peut renégocier le texte.

**M. le PRESIDENT.-** Je demande une suspension de séance, car un courrier d'une Organisation syndicale que je viens de relire indique "*De plus, l'accord comporte de nombreux détails peu clairs qui nécessitent que la négociation se poursuive*". Je voudrais m'entretenir avec elle afin de clarifier les choses.

*(La séance est suspendue quelques instants.)*

**M. le PRESIDENT.**- Le syndicat concerné a été consulté. Il ne s'oppose pas à la reprise éventuelle des négociations lorsque, suite aux oppositions de 4 Organisations syndicales, la commission se sera prononcée. Je ne l'inscris donc pas à l'ordre du jour de la prochaine séance.

**M. CASTALDO.**- Les parties signataires peuvent très bien renoncer à se présenter à cette commission d'extension...

**Mme MEKERRI.**- ...on vient de vous dire non !

**M. DECOUTERE.**- Concernant Casinos de France, peu importe que la négociation reprenne ou pas : nous allons envoyer une circulaire à nos adhérents précisant aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux qui voudraient signer des accords d'entreprise la procédure à suivre aux termes de la lecture des dispositions légales.

**M. le PRESIDENT.**- L'ordre du jour de la prochaine CPM sera le suivant :

- ♦ Médaille du travail (proposition Casinos de France)
- ♦ Egalité professionnelle et salariale (proposition Casinos de France)
- ♦ Guide méthodologique GPEC
- ♦ Rapport de branche
- ♦ Minima conventionnels : j'ose espérer que la partie patronale aura des éléments d'approche après avoir entendu les souhaits de chaque Organisation syndicale.
- ♦ Questions diverses.

Merci.

*(La séance est levée à 12 heures 35).*