

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Procès-verbal de la réunion du
mercredi 28 septembre 2016

Sommaire

Approbation du compte rendu de la dernière CPM	1
Retraite progressive	1
Financement du paritarisme	5
Pénibilité : compte-rendu de la CPNST	7
Suivi sur les classifications : compte rendu de la réunion de la CPNE	9
Questions diverses	11



La séance est ouverte à 9 heures 45 sous la présidence de Madame Bataillard.

Approbation du compte rendu de la dernière CPM

Le compte rendu est adopté à l'unanimité.

Retraite progressive

Comme convenu, **FO** a modifié le projet pour tenir compte des débats de la dernière CPM, et adressé le nouveau texte aux membres.

Concernant l'acceptation automatique de la demande d'un salarié pour partir en retraite anticipée, **la CGT** rappelle que Casinos de France avait accepté le seuil de 75 salariés alors que Casinos Modernes et l'ACIF l'avaient maintenu à 50 salariés. Qu'en est-il aujourd'hui ?

CASINOS DE FRANCE maintient ce seuil de 75 et souhaite limiter à 2 salariés par entreprise le nombre de départs concomitants.

Dans ce cas, **la CGT** demande sur quels critères le chef d'entreprise se baserait pour sélectionner les salariés pouvant partir.

CASINOS DE FRANCE répond que l'automatisme s'appliquerait aux deux premiers salariés qui se sont déjà fait connaître. Le suivant devrait attendre, sauf si l'entreprise accepte qu'il parte aussi.

La CFDT réitère sa proposition de consulter les IRP en cas de désaccord.

La CGT relève également qu'une commission serait créée pour traiter le cas des salariés exerçant dans les entreprises de moins de 50 salariés et donc exclus du principe d'automatisme. La CGT aimerait des précisions.

FO précise que les salariés de ces entreprises n'ont pas la possibilité de soumettre une organisation de leur temps de travail à leur employeur, contrairement à ceux des entreprises de plus de 50. Cette commission permettrait de s'assurer que l'accord a bien été appliqué.

La CFDT rappelle que si les entreprises de moins de 50 salariés ont demandé à être exclues du dispositif, il a aussi été acté qu'au bout d'un an de mise en œuvre une analyse de ce dispositif serait faite en vue de l'étendre à l'ensemble de la branche.

CASINOS MODERNES ne veut pas que le planning proposé par un salarié soit automatiquement accepté pour tous les casinos, car l'organisation des petites structures pourrait en être perturbée.

Or, le paragraphe C de la page 3 du projet indique le contraire : « *Ces propositions patronales se font immédiatement dans le cadre des entreprises de moins de 50, et dans les mêmes conditions que pour les entreprises de 50 et plus* ».

Pour lever cette ambiguïté, **FO** propose d'ajouter : « *Ces propositions se font immédiatement dans le cadre des entreprises de moins de 50, et dans les mêmes conditions que pour les salariés des entreprises de 50 et plus en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié* ».

L'ACIF demande qu'en page 2 l'absence d'automatisme pour les entreprises de moins de 50 salariés soit indiquée.

La CGT fait remarquer que dans les casinos de moins de 50 salariés, à peine 3 % seraient concernés par un départ à la retraite progressive (cf rapport de branche). Le risque de voir leur organisation mise à mal est donc plus important avec des demandes de congé parental ou de formation !

Plutôt que des seuils délimitant l'accord automatique ou non du salarié, **CASINOS MODERNES** préférerait un accord forçant l'employeur et le salarié - ou l'employeur et ses instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent - à s'entendre. En effet, d'autres critères peuvent peser tels que le motif du départ (changement de vie, pénibilité...). Mais pourquoi un salarié de 55 ans en pleine forme aurait le droit de partir parce qu'il a été le premier à en faire la demande, et pas son collègue du même âge pourtant très fatigué simplement parce qu'il en aurait fait la demande un peu plus tard ?

FO est contre l'idée qu'un employeur puisse refuser. Cette possibilité est déjà prévue par la loi sur la retraite progressive. Le but d'un accord de branche est de proposer mieux que la loi. Quant à faire un choix sur la base de critères personnels appartenant au salarié, non seulement

l'employeur n'a pas jugé des motivations de ce dernier, mais en plus ce serait totalement subjectif.

La CGT partage le point de vue de FO. Mais ce qui est par-dessus tout inadmissible, c'est que cet accord ne soit pas applicable aux casinos de moins de 50 salariés, qui sont au nombre de 103 dans la branche ! Les dispositifs sociaux qui améliorent la vie des salariés ne doivent pas uniquement s'appliquer dans les grosses structures au prétexte que leur taille leur donne la possibilité de les mettre en œuvre.

Enfin, lors de la dernière CPM le seuil de 50 avait été acté par Casinos Modernes et l'ACIF. Faut-il en déduire qu'il est remis en cause aujourd'hui ?!

En effet. Pour **CASINOS MODERNES**, poursuivre la réflexion lui paraît préférable, plutôt que signer un accord qui ne pourrait pas s'appliquer à l'ensemble de la branche.

CASINOS DE FRANCE confirme que dans une branche constituée de casinos de différentes tailles, la notion de seuil n'est pas facile à gérer du point de vue social. S'ajoute à cela celle des temps partiels qu'impliquerait le départ de salariés en retraite progressive, qui poserait également souci aux établissements.

La formulation proposée par FO permettant de garantir qu'en cas de conflit entre l'employeur et le salarié il n'y aura pas acceptation automatique du planning, et que l'employeur pourra lui en proposer trois autres, lui conviendrait. Mais d'autres points de cet accord restent à revoir.

La CGT observe que lorsqu'un salarié est absent plusieurs semaines ou mois, il n'est pas remplacé ; son travail est assuré par ses collègues. En quoi le départ d'un salarié d'un service donné - sécurité, bar, etc. - modifierait-il toute l'organisation d'un casino ?!

Les départs se feront en bonne intelligence, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les salariés d'un même service ne posent pas leurs congés aux mêmes dates. Ils agissent en professionnels et font en sorte que tout fonctionne au mieux.

Pour **CASINOS DE France**, l'essentiel est que l'employeur reste maître des plannings. Que se passera-t-il si les trois propositions qu'il fait au salarié sont refusées ?

La CGT ne conçoit pas qu'aucune des trois ne puisse convenir. Si la première pose problème, une discussion entre l'employeur et le salarié permettra de rendre la seconde acceptable par les deux.

CASINOS DE FRANCE convient que cela ne posera pas de souci dans la majorité des cas. Mais en cas de désaccord sur les trois propositions, il faut que l'employeur puisse refuser la demande de départ du salarié.

FO le conçoit si tant est que l'employeur ait vraiment proposé trois organisations de travail différentes (un mi-temps, une semaine travaillée une semaine *off*, etc.) et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. Et si le désaccord persiste, la suggestion de la CFDT de saisir les IRP permettrait de trancher.

CASINOS DE FRANCE demande à y réfléchir. Si l'impossibilité de se mettre d'accord est bien constatée de part et d'autre après présentation de trois plannings différents par l'employeur, alors le principe du seuil pourrait être abandonné. Mais ne pensons pas que l'employeur refusera systématiquement ; un départ en retraite progressive peut aussi être une opportunité d'ajuster ses effectifs.

CASINOS MODERNES confirme. Charge aux syndicats de salariés de proposer une formule en ce sens. Il pourrait même être prévu que l'employeur doive justifier son refus.

A l'issue de ce débat, **FO** propose de présenter une nouvelle version à la CPM demain matin qui prévoirait :

- La suppression des seuils ;
- En cas de refus par l'employeur de la proposition du salarié, que l'employeur en présente trois autres différentes respectant le plus possible la quotité de travail demandée par le salarié tout en permettant à l'entreprise de s'organiser (*Des exemples seront fournis à la CPM de demain matin*).
- La saisie des IRP en cas de litige.

La **CFDT** souhaite également les ajouts suivants :

- Á l'article 2/G « accompagnement administratif », ajouter : « *Au regard des diverses démarches administratives à mettre en œuvre, afin que n'existe aucun délai entre le passage à temps partiel et le paiement des fractions de retraite, le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement (RH, etc.) dans le cadre de la constitution de son dossier administratif auprès des pouvoirs publics* » sachant que les petits casinos ne sont pas dotés de puissants dispositifs RH.
- Á l'article 3/D « calcul de l'indemnité de départ » compléter la phrase : « *Afin que le salarié ne soit pas pénalisé par la mise en œuvre du droit à retraite progressive, son indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire 4/5 à temps plein reconstitué et selon les barèmes conventionnels fixés à l'article 25-2 de la convention collective des Casinos* ».
- Prévoir une commission de suivi, désormais obligatoire dans les accords.

CASINOS DE FRANCE souhaiterait préalablement pouvoir se concerter avec les autres organisations patronales. De plus, le projet FO évoque un point qui n'a pas été débattu et avec lequel Casinos de France est en désaccord : la reconstitution de la rémunération à temps complet pour le paiement des cotisations retraites. Non seulement cette disposition n'est pas prévue dans les textes, mais elle serait impossible à traiter administrativement.

FO l'assure que ce sujet a été évoqué lors des précédentes réunions.

CASINOS MODERNES n'envisage pas une prise en charge totale de la cotisation par l'employeur.

La **CFDT** précise que tout salarié partant à la retraite progressive a droit à une cotisation à taux plein si tant est qu'elle ait fait l'objet d'un accord. Et certains salariés au forfait en sont exclus. C'est la raison pour laquelle il est important de l'indiquer.

Après une suspension de séance, **CASINOS DE France**, **CASINOS MODERNES** et l'**ACIF** font part de leur position commune :

- En l'absence d'acceptation automatique, il n'est pas nécessaire de mettre des seuils.
- Concernant les cotisations retraite, elles proposent de laisser le choix au salarié :
 - . S'il décide de cotiser au régime de retraite sur la base d'un temps plein, le salarié payerait la quote-part de ses cotisations et l'entreprise abonderait sur la quote-part employeur.

. S'il ne le souhaite pas, le paiement se ferait sur la base de la quotité choisie.

CASINOS MODERNES évoque un autre sujet qui pose question et dont il aimerait débattre : les crédits d'heure. Par exemple, quid d'un salarié représentant du personnel travaillant 30 % en moins mais continuant à effectuer des heures de délégation en dehors de son temps de travail ?

FO répond que les heures dont disposent les salariés pour exercer leur mandat syndical ne sont pas attachées au contrat de travail. **Mme la Présidente** confirme.

CASINOS MODERNES parle des heures de délégation en général, qui prises en dehors du temps de travail sont payées en heures supplémentaires et comptent pour la retraite. Or, si un salarié souhaite bénéficier d'une retraite à temps partiel car il est fatigué, comment pourrait-il continuer à s'investir autant en dehors de son temps de travail ? Il n'est pas exclu que Casinos Modernes propose un accord en branche pour traiter du sujet, qui est un vrai sujet.

En tant que représentante du Ministère du travail, **Mme la PRÉSIDENTE** ne peut pas laisser dire qu'un salarié pourrait être fatigué pour travailler mais pas pour effectuer ses heures de délégation !

CASINOS MODERNES ne porte pas de jugement sur l'utilité ou non de ces heures, mais souhaite simplement régler l'aspect technique, qui fait débat dans les entreprises.

FO rejoint les propos de la Présidente. En tenir compte dans un tel accord reviendrait à s'ingérer dans la vie personnelle des salariés et à rendre très subjective l'appréciation qu'un employeur pourrait porter à cette donnée. La Branche se doit de fixer un cadre et des règles qui s'appliquent uniformément à l'ensemble de ses salariés. FO ne souhaite pas discuter de ce point.

La CGT ajoute que 47 % des entreprises de la branche n'ont pas de CE et donc de représentants du personnel. Qu'un salarié puisse à la fois partir à la retraite progressive et disposer d'heures de délégation ne se présentera donc pas fréquemment !

CASINOS MODERNES insiste. Que les heures de délégation puissent être effectuées en dehors des heures de travail se justifie par le fait que les salariés travaillent la nuit. Si un salarié part en retraite progressive et fait donc moins d'heures de nuit, il lui paraîtrait logique qu'il prenne ses heures de délégation le jour. Mais s'il n'y a pas de sujet, il en prend note !

Financement du paritarisme

La CFDT rappelle que ce point de l'ordre du jour portait essentiellement sur le maintien des *minutes* - l'ensemble des organisations de salariés souhaitant les conserver - et la prise de ces *minutes* sur la première journée de la CPM ou sur la journée et demie.

Mais pour la CFDT se posait également :

La question de la réduction du nombre de CPM évoquée par Casinos de France. Cette décision ne peut être prise unilatéralement (cf convention collective).

La question du financement du paritarisme, qui là encore ne peut pas être de la seule volonté d'une organisation patronale. Des précisions sur son fonctionnement sont attendues.

Si les *minutes* ne peuvent pas être conservées, **FO** demandera un audit sur le paritarisme de la branche (sommés perçues, répartition de celles-ci, etc.).

CASINOS MODERNES rappelle qu'elle est la seule organisation patronale à accepter de continuer à payer pour la production des *minutes*. Pour autant, si tel était le cas elle deviendrait la seule avec qui les représentants des salariés pourraient négocier ; elle pense que ce n'est pas ce qu'ils souhaitent.

CASINOS DE FRANCE rappelle la décision prise lors de la précédente CPM : la présence d'une sténotypiste uniquement le premier jour en concentrant sur celui-ci les points prêtant à débats et en testant un compte rendu en lieu et place des *minutes* ; la programmation sur la demi-journée du lendemain des thèmes pour lesquels les membres peuvent eux-mêmes prendre des notes (ex : rapport de branche).

La CFDT confirme et accepte de tester le compte-rendu sur cette journée de CPM. Se pose toutefois le problème de la répartition des sujets sur l'une ou l'autre des deux jours, afin de déterminer ceux nécessitant un compte-rendu officiel ou pas. Tous les points faisant l'objet d'une négociation doivent être discutés en présence d'une personne neutre qui établit les *minutes* ou le compte-rendu.

FO ne voit pas l'intérêt de supprimer les *minutes* qui sont la transcription fidèle des débats. La question de leur coût avait été mise en avant, mais un compte-rendu ne serait pas moins cher. Quoi qu'il en soit, si la synthèse devait être retenue, il faudrait à tout le moins la prévoir sur la journée et demie, certains sujets négociés la première journée pouvant à nouveau être débattus le lendemain.

La CGT rappelle que d'une séance à l'autre les *minutes* sont systématiquement adoptées à l'unanimité. Le compte-rendu, moins fidèle, peut plus prêter à interprétations et donc à contestations. Vouloir abandonner les *minutes* signifie-t-il que certaines organisations auraient des difficultés à assumer leurs propos ?

Quant à l'argument principal mis en avant par Casinos de France pour supprimer les *minutes*, à savoir éviter les « longues tirades » de certains membres de la CPM, la CGT propose d'indiquer les appartenances syndicales plutôt que les noms des intervenants.

CASINOS DE FRANCE rappelle que les *minutes* ont été décidées lors de la signature de la convention collective, mais que cette pratique est très loin d'être répandue dans les autres branches, où chaque organisation se charge de prendre des notes. Ne plus en disposer ne serait donc pas une entrave au droit du travail.

La CFDT précise que les autres branches produisent une synthèse ou un relevé de décisions.

FO et **la CGT** font observer que, de l'avis de tous les participants, les *minutes* contribuent directement à la qualité des travaux de la CPM en étant la mémoire des débats d'une séance à l'autre. Elles ne servent en aucun cas à prolonger interminablement les débats. Que les autres branches ne fassent pas de même s'explique peut-être par la pauvreté de leurs débats et leur manque d'ambition de négocier. Preuve en est : les séances de certaines branches réunissant un million de salariés ne durent qu'une heure trente, et la fois suivante plus personne ne sait ce qui s'est dit la séance précédente !

L'article D 2325 3-2 du Code du travail prévoit qu'un compte rendu sténographique soit établi. Pourquoi la branche ne continuerait pas à travailler comme elle le fait depuis tant d'années ?

Pour **Mme la PRÉSIDENTE**, ne rien prévoir sur la demi-journée de la CPM (*minutes*, compte-rendu, relevé de décisions) serait problématique. Les sujets seront difficiles à hiérarchiser - lequel passer la première journée, lequel la seconde ? - sans compter qu'une négociation peut prendre plus ou moins de temps, ce qui peut reporter au lendemain un point programmé la veille. Prévoir au minimum un relevé de décisions la demi-journée de CPM lui semble donc indispensable.

CASINOS DE FRANCE demande si celui-ci pourrait être assuré par la Présidente.

Mme la PRÉSIDENTE répond que non. Aucun président de commissions dans aucune branche ne prend des notes. Ceci est de la responsabilité des partenaires.

CASINOS DE FRANCE a demandé la suppression des *minutes* après avoir constaté leur diffusion sur Internet, ce qu'elle ne peut tolérer. L'expérimentation d'un compte-rendu peut être faite sur trois séances - jusqu'à mars 2017 - ; si elle n'est pas concluante, le système des *minutes* sera repris.

Si le maintien des *minutes* dépend de leur non-diffusion sur Internet, **FO**, qui en est l'auteur, peut s'engager à ne plus le faire.

De cet échange ressortent les décisions suivantes :

- Sur la première journée, tester un compte-rendu synthétique à la place des *minutes* pendant trois CPM. Si le test ne donne pas satisfaction, remettre en place les *minutes*.
- Sur la demi-journée : la prise de notes par les membres et la désignation d'un secrétaire de séance chargé d'établir un relevé de décisions.

La CGT demande la possibilité de procéder à l'enregistrement sonore de cette demi-journée de CPM. Cette demande reste sans réponse.

La CPM, suspendue à 12 heures 40, reprend à 14 heures 30.

Pénibilité : compte-rendu de la CPNST

En l'absence du Président de la CPNST et d'un compte-rendu adressé aux membres, **la CGT** fait part du principal point de débat : qu'en est-il de la pérennité des séances supplémentaires programmées entre chaque CPNST ? Décide-t-on de faire un référentiel de branche comme le permet la loi ? Ou s'oriente-t-on directement vers un guide comme Casinos de France et l'ACIF le proposent ?

CASINOS DE FRANCE rappelle la distinction qu'elle fait entre la pénibilité « réparation » issue de la loi sur les retraites, et la pénibilité « prévention » qu'elle privilégie dans le cadre des travaux de la CPNST.

La branche n'étant impactée que par quelques-uns des critères liés à la pénibilité au sens de la loi, Casinos de France n'est donc pas favorable à un référentiel. Elle privilégie un guide afin de travailler sur la prévention de la pénibilité.

CASINOS MODERNES précise que la CPNST a uniquement travaillé sur les mesures de prévention de la pénibilité, et non sur la pénibilité au sens « retraite ». Casinos Modernes est ouvert à discuter d'un référentiel pénibilité, d'un accord de prévention de la pénibilité ou d'un guide.

Toutes **les organisations de salariés** estiment qu'un guide de prévention ne permettrait pas d'être exhaustif. Elles se prononcent en faveur d'un accord, assorti si besoin est d'un référentiel.

CASINOS MODERNES en prend note, mais estime qu'en termes de communication un guide serait une bonne chose.

Si le principe d'un guide était retenu, **la CGT** souhaiterait qu'il soit juridiquement opposable en cas de difficulté rencontrée par un salarié pour faire valoir le caractère préventif.

CASINOS DE FRANCE rappelle que deux volets compose la pénibilité : le volet administratif (réparation de la pénibilité) ; le volet social (prévention de la pénibilité). Les charges imputables aux entreprises pour le volet « réparation » seront fonction des décisions du futur Gouvernement ; selon sa couleur politique, elles seront plus ou moins conséquentes.

À ce jour, les textes législatifs ne permettent pas de mesurer l'impact financier pour les entreprises. Certaines sociétés ont signé des accords de pénibilité dès la sortie de la loi ; elles le regrettent puisque depuis, les critères et la pesée de chacun d'entre eux ont été modifiés.

Casinos de France conseille donc à ses entreprises de ne pas négocier tant que la législation dans ce domaine ne sera pas aboutie, et de privilégier un travail sur la prévention quotidienne qui donnera des résultats plus efficaces et immédiats. Disposer d'un guide permettrait de renseigner les entreprises sur ce qu'elles doivent mettre en place pour améliorer les conditions de travail (aménagement du temps de travail, des postes, etc.).

L'ACIF partage le point de vue de Casinos de France.

CASINOS DE FRANCE confirme à **la CFDT** qu'une fois la législation fixée, le guide pourra se transformer en un référentiel, voire en accord. La CFDT considère donc utile de continuer les travaux de la CPNST, qui peuvent être une bonne base de départ.

FO rappelle les données du rapport de branche : 44 % des entreprises ne sont couvertes ni par un accord, ni par un plan de prévention. Il y a donc urgence à se mettre au travail.

Mme la PRÉSIDENTE demande que les membres se prononcent : sur la poursuite ou non du travail engagé par la CPNST ; si oui sous quelle forme.

Pour **la CGT**, si le travail sur la prévention doit se poursuivre, c'est pour viser un accord.

CASINOS MODERNES estime que la Commission a fait son travail et qu'une étape supplémentaire doit être franchie.

Pour **FO**, le débat doit se poursuivre au sein de la CPNST, ce qui permettra de travailler au fond ce sujet.

À ce stade, **CASINOS DE FRANCE** ne souhaite pas discuter d'un référentiel, mais est favorable à négocier un accord sur la prévention.

La CFDT propose de travailler à un accord sur la pénibilité « réparation » qui reprendrait les travaux effectués sur la pénibilité « prévention ».

CASINOS MODERNES précise que la CPNST n'a pas abordé le volet « réparation ».

La **CFE-CGC** estime important que la CPNST se penche sur les deux volets concomitamment.

Les organisations syndicales de salariés demandent une suspension de séance.

À la reprise, **l'intersyndicale** propose :

- De demander à la CPNST de travailler à un accord sur la pénibilité comportant les deux volets prévention et réparation, qui lui paraisse indissociables.

- Que chaque organisation syndicale siégeant en CPNST indique ce qu'elle souhaite mettre dans cet accord.

- Que la CPNST fixe une date pour rendre compte de ses travaux à la prochaine CPM.

CASINOS DE FRANCE participera aux débats mais uniquement sur le volet « prévention », estimant qu'il est trop tôt pour aborder le volet « réparation ». Pour celui-ci, elle attend de voir les revendications de la partie salariale.

L'ACIF participera également aux débats, mais à ce jour uniquement sur le volet prévention.

CASINOS MODERNES est favorable à discuter d'un accord sur les deux volets.

Mme la PRÉSIDENTE propose aux organisations patronales et de salariés de fixer la date de la prochaine CPNST après la CPM (doodle).

La **CFDT** demande un délai de prévenance suffisant pour permettre aux membres d'y assister, et qu'un vice-président soit nommé.

Mme la PRÉSIDENTE suggère que ces modalités soient discutées lors de sa prochaine réunion de la CPNST.

Suivi sur les classifications : compte rendu de la réunion de la CPNE

Conformément à la demande de la CFDT, **CASINOS DE FRANCE** a adressé à l'ensemble des membres de la CPM la grille de correspondance des emplois existants qui servira de base de travail à la CPNE du 5 octobre prochain.

Casinos de France convient que cette nouvelle classification puisse poser une difficulté de lecture, certains postes de l'ancienne classification ayant disparu pour être regroupés sous une nouvelle dénomination. C'est la raison pour laquelle une table de correspondance a été fournie.

À la demande de **FO**, **CASINOS DE FRANCE** adressera aux membres de la CPM la liste des anciens postes correspondant à chaque nouvelle dénomination. Quoi qu'il en soit, les entreprises pourront converser d'anciens intitulés correspondant à des fonctions ; mais au niveau de la classification et de la convention collective, par exemple un caviste sera dorénavant assimilé à un équipier de support 1.

La **CGT** souhaiterait avoir les documents en format Excel, afin de pouvoir comparer avec les grilles existantes et ainsi s'assurer qu'aucun poste ne disparaît.

FO estime que cela va poser un problème de positionnement des salariés, notamment au regard de leur indice. Ainsi, l'équipier support 1 est positionné à l'indice 100, le plus bas de la convention collective ; or, les indices des salariés occupant des postes qui vont être regroupés sous cette appellation peuvent aller jusqu'à 120. Cela va-t-il entraîner une baisse de leur rémunération ?

Qui plus est, une entreprise pourra-t-elle demander à un salarié dont l'intitulé de poste est devenu « équipier support 1 » d'assumer toutes les fonctions qui s'y rapportent - assistant opérateur, ouvrier technique etc.- alors qu'actuellement elles sont bien dissociées ?

CASINOS DE FRANCE précise que le salaire est décidé au niveau de l'entreprise, pas de la branche. Quelqu'un qui aurait un salaire supérieur aux minima conventionnels le conserverait. Quelqu'un qui était au minima conventionnel et qui verrait son poste inscrit dans une classification supérieure bénéficierait immédiatement de l'augmentation de salaire qui en découlerait. Par contre, tout futur embauché se verrait attribuer l'indice lié à cette nouvelle classification.

Une distinction doit être faite entre classification au niveau de la branche et nomenclature des postes au niveau d'une entreprise. Passer de 130 à 70 postes peut donner l'impression que l'on appauvrit la classification. Il n'en est rien ; l'objectif est la rendre plus lisible.

Quant à demander à un salarié de réaliser toutes les fonctions qui auront été regroupées sous une même appellation, il n'en est rien ; C'est une aide à la classification, mais cela n'aura pas d'incidence sur la définition de fonctions applicables dans l'entreprise.

La CFDT reprend l'exemple de l'équipier support n°1. A ce jour les postes qui seront regroupés sous cette appellation ne sont pas connus. Sera-ce à la CPNE de définir la fiche de poste nationale ou à chaque entreprise de le faire par rapport à cette grille de classification ?

CASINOS DE FRANCE répond que chaque entreprise devra faire sa table de correspondance par rapport à la classification de la convention collective. Mais le travail effectué devrait permettre de repositionner aisément chaque personne dans un emploi repère de la convention collective.

Mme la PRÉSIDENTE demande si le travail de la CPNE doit ou non se poursuivre.

La CGT répond que la CPNE n'a pour l'instant pas travaillé sur les classifications. Seule la grille de correspondance a été demandée. Et sauf erreur, ce projet émane de Casinos de France ; Casinos Modernes et l'ACIF n'y ont pas été associés.

La CFDT souhaite savoir si le projet de Casinos de France est amendable ; la CPNE pourra-t-elle discuter de l'attribution des points pour les différents postes ? Demander une modification des critères « autonomie, initiative, sens du service » sur lesquels cette attribution de points est faite ?

CASINOS DE FRANCE rappelle que ces trois critères sont ceux qui ont été négociés par la CPNE avec l'aide d'un Cabinet. Les modifier reviendrait à remettre en cause trois années de travail.

Par contre, un travail reste à faire sur la pesée de chacun des postes, afin de parvenir à un accord.

Mme la PRÉSIDENTE demande la position des deux autres syndicats patronaux.

CASINOS MODERNES, qui a déjà eu l'occasion de donner son point de vue, ne souhaite pas s'exprimer.

L'ACIF n'a pas de commentaire à faire, mais est d'accord pour discuter du projet de Casinos de France.

Mme la PRÉSIDENTE en déduit que les travaux se poursuivront en CPNE.

Avant de négocier, **FO** prendra le temps de bien étudier le projet et notamment le fonctionnement de la grille, afin d'en mesurer toutes les conséquences.

Pour **la CGT**, la CPNE continuera sa réflexion sur la base du projet de Casinos de France, mais plusieurs points lui posant de réelles difficultés - regroupement des activités Jeux en une seule famille, changement de la grille de rémunération de la convention collective, la disparition de postes, etc. - elle sera extrêmement vigilante.

Le rapport de branche et le point sur la commission sécurité étant programmés demain matin, tous les points ont été abordés. **Mme la PRÉSIDENTE** propose de fixer l'ordre du jour de la prochaine CPM.

Ordre du jour de la CPM des 9 et 10 novembre 2016 :

- Minimas conventionnels.
- Approbation de la synthèse.
- Planning des CPM du premier semestre 2017.
- Retraite progressive : suite.
- Point sur l'avancée des travaux de la CPNE et de la CPNST.
- Questions diverses.

Questions diverses

FO interpelle les organisations patronales sur le projet de loi présenté au Conseil des ministres du 3 août dernier prévoyant l'ouverture de clubs à Paris. Si aucune précision n'a été apportée sur l'activité de ces clubs, il semble qu'elle s'apparenterait à celle des casinos avant l'introduction des machines à sous.

Or jusqu'à présent, il n'y a eu aucune réaction des délégations patronales.

À ce stade **CASINOS DE FRANCE**, **CASINOS MODERNES** et **L'ACIF** n'ont pas plus d'informations.

FO et **la CGT** se disent très étonnées alors même que ce nouveau modèle pourrait très vite mettre en péril l'activité des casinos, avec toutes les conséquences sociales que cela implique.

CASINOS DE FRANCE confirme que si ce projet de loi aboutissait, cela remettrait en cause le monopole des jeux et donc l'existence même des casinos ! Les organisations patronales sont bien évidemment très préoccupées. Pour autant, à ce jour rien ne transparaît de ce que pourraient être ces clubs (nature juridique, fiscalité, type de jeux...) ; il est donc trop tôt pour pouvoir en discuter entre organisations patronales. Et les prochaines élections présidentielles pourraient aussi jouer sur la poursuite ou non de ce projet de loi.

FO et **la CGT** insistent. Des éléments sont disponibles, dont les organisations de salariés ont eu connaissance : disparition de la délégation de service public ; clubs exploitant les jeux traditionnels mais sans que celle des machines à sous ne soit pour autant écartée.

Ces informations doivent donc aussi être connues des organisations patronales. D'où leur position attentiste surprenante, alors qu'elles savent solliciter le ministère de tutelle quand elles le jugent utiles.

Les représentants de **CASINOS DE FRANCE** à cette CPM ne sont pas à même de répondre ni habilités pour. Ils proposent de se rapprocher de leurs mandants et de leur Président afin de savoir si des démarches ont été entreprises.

CASINOS MODERNES fera de même, mais doute que des précisions puissent être apportées d'ici à la séance de novembre.

La **CGT** insiste pour que la branche s'empare de ce sujet, déterminant pour l'avenir des casinos et de ses salariés.

La séance est levée à 17 heures 15.