

# CASINOS

## Commission Paritaire Mixte

\*\*\*

Mercredi 22 juin 2016

### Sommaire

Approbation des minutes de la réunion précédente .....	2
Accord de méthode et mandats relatifs au groupe d'études sur la sécurité.....	2
Retraites progressives .....	17
Les classifications suite à la réunion de la CPNE .....	24
Suivi de l'avenant à l'accord de reclassement.....	43

*La séance est ouverte à 9 heures 35 sous la présidence de Madame Bataillard*

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Bonjour. Nous allons commencer la première journée de négociations.

#### **APPROBATION DES MINUTES DE LA REUNION PRECEDENTE**

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Y a-t-il des observations ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Nous sommes d'accord pour l'approuver.

Si cela est accepté par toutes les parties, nous aimerions une modification de l'ordre du jour : aborder ce matin la commission sécurité afin de pouvoir faire le mandat demain si elle est éventuellement créée ; aborder les classifications aujourd'hui, pour des questions de disponibilité de notre référent.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Êtes-vous d'accord pour changer l'ordre des points ?

*(Accord unanime)*

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Nous mettons donc le groupe d'étude sécurité en premier et nous passerons ensuite aux classifications.

**M. HECQUET (CFTC).**- En dernière page des minutes, M. CONDOURE est de la CFE-CGC, pas de la CFTC.

*(Ainsi modifiées, les minutes sont approuvées à l'unanimité)*

#### **ACCORD DE METHODE ET MANDATS RELATIFS AU GROUPE D'ETUDES SUR LA SECURITE**

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Qui souhaite intervenir ?

**M. TIRAT (FO).**- Nous avons quelques remarques par rapport à la proposition de la CFDT.

Concernant la première réunion demain après-midi, notre organisation ne pourra pas être présente en raison du calendrier social. Nous aurions aimé savoir s'il était possible, en cas de validation de l'accord, de prévoir un calendrier qui permette de tenir compte de cette impossibilité. Dans le cadre d'une réunion de constitution, il serait dommage que tous les partenaires sociaux ne soient pas présents. Cependant, de notre point de vue ce n'est pas un point bloquant.

Concernant le texte et sa philosophie, si cette commission permet d'avancer sur les problèmes de sécurité, c'est un plus indéniable dans la mesure où les débats patinent pour le moins. Or eu égard à toutes les études préalables nécessaires, nous ne voudrions pas que les négociations soient repoussées aux calendes grecques.

Nous pensons que dans le cadre de l'accompagnement de mesures de sécurité, cette commission s'avère particulièrement pertinente. Elle pourra permettre d'affiner les choses jusqu'au mécanisme définitif. Cependant, compte tenu des problèmes de sécurité que nous avons tous dénoncés ici, nous pensons qu'il faudrait au préalable mettre en place des règles permettant de sécuriser les salariés. La mission d'analyse et de débat serait ouverte en parallèle et permettrait à terme d'obtenir les mécanismes définitifs conventionnels.

Autre remarque, c'est un sujet sensible pour lequel les analyses respectives entre organisations syndicales patronales et représentatives de salariés risquent de diverger. Si nous voulons

avoir une approche pertinente dans ce domaine, il faut laisser la possibilité aux organisations représentatives des salariés de la branche de recourir à une mission d'expertise, et si tel est le cas prévoir les modalités de financement, etc. On l'a abordé dans le cadre de la gestion du paritarisme, les organisations syndicales représentatives de salariés ne peuvent pas être dépendantes des décisions unilatérales des délégations patronales sur les éléments que l'on pourrait mettre en œuvre, etc. Il faut aussi qu'elles puissent avoir recours à un expert extérieur. La forme et le financement restent à déterminer, mais cela nous paraîtrait particulièrement pertinent.

**M. TERMINI (CGT).**- Je rejoins notre camarade de FO. Toutefois, il faut se souvenir des discussions en cours. Un projet a été balayé avec différentes remarques. Dès les premières réunions, des modifications avaient été apportées sur le projet initial. Nous avons intégré les souhaits de deux organisations. Les choses ont avancé concernant la carte professionnelle, la sécurité incendie. Dans le projet, des expertises peuvent être menées. A l'issue d'un courrier que nous avons fait en commun, nous étions en attente d'une réponse du ministère de l'intérieur sur ces sujets : la sécurité et la carte professionnelle au niveau du CNAPS. A ce jour, nous n'avons pas de retour. Je crois que Casinos Modernes avait aussi sollicité le CNAPS pour avoir des réponses, car cette carte professionnelle est indispensable en matière de sûreté et la sécurité incendie l'est aussi du point de vue des ERP.

Et puis, il faut aussi réfléchir à ce sujet au regard de notre classification, qui est également à l'ordre du jour de cette séance. En effet, nous avons des contrôleurs aux entrées chargés de la sécurité ce qui, selon nous, sous-entend qu'un service de sécurité soit déclaré dans les établissements. Or, l'ACIF avait indiqué que certains de ses établissements n'avaient pas d'agent de sécurité, ce qui sous-entend qu'ils n'avaient pas déclaré de service sécurité sûreté dans leurs établissements. Lorsque c'est le cas, les agents doivent être titulaires de la carte professionnelle ; c'est un incontournable.

Vous avez tous été destinataires de la circulaire Cazeneuve d'août 2015, qui rappelle celle de 2011 avec les différents textes sur le sujet. Au préalable, il faut d'abord savoir quels sont les établissements de la branche qui n'ont pas de service de sûreté déclaré. Il y a une concomitance permise entre les agents de sûreté et les agents de sécurité incendie, mais ils ne doivent pas être distraits de leur mission principale, à savoir la sécurité incendie. Or, lorsque l'on est en sûreté, on doit être titulaire de la carte professionnelle. La concomitance est permise entre la sécurité et l'incendie, mais au niveau du contrôle aux entrées c'est la réglementation des jeux.

C'est la règle la plus haute qui doit s'appliquer dans les établissements. Il faut donc une réponse des employeurs. Au vu des événements et de l'actualité c'est un sujet très sensible. Il faut être rapide et réactif.

Le projet présenté ne pose pas de problème jusqu'à la page 17. C'est lorsque l'on a commencé à avoir des revendications que les difficultés ont commencé. Il ne faudrait pas que cela se passe comme pour la GPEC, à savoir regarder les projets, faire des amendements pour finalement s'entendre dire presque avant une signature : « *Je n'en veux plus !* ».

Nous avons inscrit ce point à l'ordre du jour à la suite d'un accident à Besançon. Cela doit donc bien faire cinq ou six réunions que l'on en parle. Casinos Modernes avait répondu et commencé à travailler, mais les autres les organisations étaient en roue libre. Des décisions sont tombées pour certains établissements mais en branche on ne peut pas personnaliser ce qu'il se passe localement. Il faudrait vraiment que l'ensemble des organisations patronales réagissent, car il y a urgence à traiter ce sujet.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- En effet, pour nous un accord sur la sécurité passe par la branche. Partant de là nous sommes d'accord pour le négociateur, comme les autres organisations patronales d'après ce que j'ai compris.

S'agissant du CNAPS, nous avons fait la demande pour avoir une réponse écrite et claire. Ils nous ont dit qu'ils avaient saisi la DPLJ pour avoir eux-mêmes une réponse. On attend donc une réponse des libertés publiques sur le sujet, qui je pense arrivera dans les semaines qui viennent car l'administration travaille bien, mais à son rythme !

Cela nous permettra de savoir si l'on est concerné quant aux contrôleurs aux entrées et chargés de la sécurité. Si c'est le cas et qu'ils doivent avoir la carte professionnelle, il n'y aura pas de problème. Il n'y aura « rien à négocier » sur ce point. S'ils ne sont pas concernés, cela ne veut pas dire qu'il ne pourra pas y avoir de négociation. On aura au moins les bases légales certaines à partir desquelles on pourra négocier, sachant que ce point ne fait pas tout l'accord.

**M. TIRAT (FO).**- Je souhaite préciser mon propos sur les quelques réserves de forme que nous avons. Aujourd'hui, cet accord et cette commission ont une double mission : négocier un accord finalisé portant sur la sécurité ; avoir une mission de suivi. A la lecture du projet d'accord, nous avons le sentiment que l'espérance de vie de cette commission est celle du temps de la négociation. Or si cette commission doit assumer en parallèle une mission de suivi - comme c'est précisé -, elle ne peut pas être éphémère. Il faut clairement faire apparaître cette double mission dans la rédaction : la partie négociation ; la mission de suivi et d'amélioration des points d'accord que nous aurions arrêtés ensemble.

Enfin, dans la version initiale à l'article 4 il est indiqué : « *Le groupe paritaire siégeant à la commission sécurité informera la CPM des actions menées.* ». Cette rédaction laisse à penser que la commission sécurité est décisionnaire, qu'elle met en œuvre des actions et en informe la CPM par la suite. Je pense qu'il faudrait ajouter : « *La commission de sécurité informera la CPM du suivi des actions menées.* » Le groupe paritaire sur la sécurité va assurer le suivi de la mise en application des mesures et des travaux qui auront été validés par la CPM. Il ne faut pas que l'on ait le sentiment que ce groupe paritaire puisse se substituer aux rôle et fonction de la CPM.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Y a-t-il d'autres observations ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Comme nous l'avons déjà dit, nous ne pensons pas nécessaire de négocier un accord au niveau national. La sécurité fait partie de l'application d'un certain nombre de textes réglementaires qui existent et qui sont applicables à nos établissements. Le suivi de la sécurité est du ressort de chaque entreprise. Nous réitérons donc notre position initiale. Nous ne voyons pas l'intérêt de négocier un accord sur la sécurité tant que l'on n'aura pas une vision très précise de ce que l'on veut y mettre.

Concernant la mise en place d'une commission paritaire pour définir un accord de méthode, pourquoi pas, dans la mesure où effectivement cela nous permettra de savoir où aller sur ce sujet. Car aujourd'hui, c'est un peu un feu d'artifices, cela part dans tous les sens. Si un accord de méthode nous permet d'avoir une vision très précise du sujet, alors nous pourrions dire si nous sommes disposés ou non à négocier le sujet en fonction des thèmes.

**M. TIRAT (FO).**- Si l'on commence à mettre en place des commissions pour réfléchir à la possibilité de, on n'a pas fini de tourner en rond ! Si le principe de la commission est acté aujourd'hui, il faut qu'il se traduise par de véritables négociations. Autrement, l'une des parties de la commission n'a pas de raison d'être. On ne peut pas mettre en place une structure, discuter et dire que l'on verra si l'on est d'accord pour finaliser ou pas. Le postulat de départ doit être clair. Cette commission n'a pas vocation à créer des commissions pour en créer d'autres. Afin de donner le sentiment que la branche est véritablement réactive en termes de négociations, l'intérêt de chaque partie autour de la table est de d'entrer en négociations et de trouver des solutions d'équilibre permettant de sécuriser les salariés et l'activité de nos entreprises à l'échelon national.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- *Mea culpa*. Je n'avais pas bien compris les positions patronales.

Nous pensons que la branche a un rôle à jouer sur ce sujet qui va de l'incivilité jusqu'aux actes de violence beaucoup plus graves. Tout ne peut pas se décider en entreprise. Nous sommes une branche sociale, nous y tenons et pensons que cela peut fixer un certain nombre de repères pour des entreprises qui pour X raisons - car elles ne sont pas dotées d'institutions, etc. - ne peuvent pas négocier d'accord. Pour nous c'est important. C'est le rôle d'une branche sociale ; ou alors on attend fin juillet et l'on voit ce qu'il se passe... mais c'est un aparté !

Je rejoins FO. Si l'ACIF est sur la même longueur d'onde que Casinos de France, cela pose un problème de méthodologie. On peut faire une commission et s'apercevoir que finalement on ne trouvera pas d'accord en branche. En tout cas, nous sommes pour la négociation de l'accord, en commission ou hors commission. Je comprends qu'aujourd'hui cet accord soit difficile à négocier, car tel que posé sur la table il est assez englobant.

C'est une simple question de méthodologie. On peut soit faire une commission, soit en discuter en branche. On peut aussi le négocier « par bout » si c'est plus facile et l'on voit ce que cela donne. Je n'ai pas d'avis sur le fait de créer une commission ou pas.

**M. CAILLY (ACIF).**- Comme je l'avais déjà dit, nous rejoignons la position de Casinos de France. Pour nous, c'est principalement un problème d'entreprise. Néanmoins, nous ne sommes pas contre participer à une commission afin de discuter, regarder s'il y a des problèmes sachant que certains peuvent effectivement peut-être se résoudre en branche. Néanmoins, la sécurité diffère selon la taille des établissements ; elle ne peut donc pas se gérer par un accord de branche.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je me permets de préciser qu'à ce stade, un projet d'accord a été proposé par la CGT et a déjà fait l'objet de discussions. Si l'on en est arrivé à la mise en place d'une commission pour traiter la méthode, c'est que quelque part on n'a pas su par quel bout attaquer cette négociation qui était très large.

Je laisserai la CFDT s'exprimer puisqu'elle est à l'origine de l'accord de méthode, mais pour nous il est important de définir ce que l'on veut mettre dans un accord, puisque toutes les discussions qui ont eu lieu jusqu'alors n'ont pas permis d'avancer. S'il s'agit de déterminer ce que l'on veut traiter dans un accord nous sommes tout à fait prêts à en discuter, mais nous ne sommes pas disposés à traiter la sécurité dans son ensemble, car contrairement à ce que pense Casinos Modernes, pour nous une partie de ce sujet reste du ressort des entreprises.

**M. TERMINI (CGT).**- Je crois comprendre que l'idée de cette commission date de la dernière CPM ; cela n'avait jamais été discuté avant. Sauf erreur de ma part, l'ensemble des organisations syndicales de salariés est d'accord pour discuter sur la sécurité. Si la proposition de la mise en place d'une nouvelle commission pour traiter uniquement de ce sujet peut devenir un frein à la discussion, je pense qu'il faut tout simplement garder cela en branche. Cependant, j'entends au moins deux organisations patronales qui ne veulent pas discuter du contenu.

Lorsque nous avons proposé ce projet il y a un an, Casinos de France et l'ACIF avaient avancé des difficultés juridiques. Celui-ci avait déjà été proposé de mémoire en 2011 et n'avait pas abouti, peut-être pour des raisons identiques. En tout cas, il n'émane pas uniquement de la CGT ; nous avons bien proposé un accord scindé avec FO, que la CFDT a rejoint. Nous étions d'accord pour une commission si cela pouvait permettre de balayer les difficultés juridiques qu'opposaient l'ACIF et Casinos de France.

Sauf erreur, j'entends aujourd'hui que cette commission ne pourrait pas être créée car on n'arriverait pas à aller vers un accord, que l'on ne pourrait pas emmener dans cette commission les cinq

organisations syndicales. Je ne comprends plus la négociation de branche. Des groupes existent, des sujets y sont discutés. On est en branche, on parle pour 14 500 salariés ! Si le nombre n'a pas diminué depuis.

Nous étions favorables à la création de cette commission car cela permettrait d'avancer plus vite qu'en branche, mais si l'ensemble des organisations n'y participe pas, quel est intérêt ? Autant en discuter en branche et connaître le positionnement de Casinos Modernes si c'est le seul à éventuellement aller vers un accord. Le but est de donner les grands axes ; ensuite, rien n'empêche les entreprises de discuter. Mais dans cette branche il y a une vraie difficulté à négocier et je sens un frein important de Casinos de France et de l'ACIF.

**M. TIRAT (FO).**- L'ACIF et Casinos de France estiment que la sécurité serait un problème relevant de la compétence exclusive des entreprises. Au niveau de la branche, nous ne serions donc pas à même de mettre en place un accord pertinent.

Si nous partons de ce postulat, qui n'est ni plus ni moins qu'un effet de manche destiné à noyer le poisson, alors il va falloir pousser ce raisonnement à son paroxysme et l'appliquer aux grilles de classification proposées par Casinos de France. Si la sécurité dépend des entreprises, on va donc arrêter de modifier les catégories relatives à la sécurité et laisser cela à la négociation en entreprise !

Dans votre proposition, il y a un contrôleur aux entrées chargé de la sécurité. Excusez-moi, mais ce poste n'existait pas et a pour seul but de placer la polyvalence. C'est clairement de la polyvalence déguisée. D'un côté vous ne voulez pas aborder la sécurité, et de l'autre vous le faites ! Si l'on ne traite pas de la sécurité par le biais d'un accord, on ne va pas non plus la traiter dans le cadre des grilles de classification ; on laissera les entreprises faire leur travail.

Certains intervenants soulevaient le fait que la sécurité est un sujet particulièrement vaste, dans lequel on se perd un peu dans des ramifications tentaculaires. D'un point de vue méthode et clarification, il faudrait peut-être tout simplement aborder deux points sur la sécurité : les missions de sûreté et les missions de sécurité incendie, d'aide aux personnes, etc. Il faut dissocier les deux en tenant compte également des entreprises dans lesquelles les deux missions sont fusionnées.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Pourquoi avons-nous proposé cette commission sécurité ? Car un accord avait été travaillé depuis un certain temps, mais en travaillant les points bloquants on n'avancait plus. On s'est donc dit qu'il fallait refaire un diagnostic au sein d'une commission particulière, ce qui permettrait d'avancer et de lever les points bloquants. Cette méthode semblait recueillir l'accord de toutes les parties. On avait donné à cette commission une durée de vie limitée car le but était d'arriver à un accord, pourquoi pas en ayant recours à un expert.

Sur le fait que ce soit un sujet de branche ou d'entreprise, c'est la même chose pour tous les thèmes. Même si ce n'est pas une négociation obligatoire, tout le monde s'accorde à dire que c'est une priorité dans tous les casinos. Le fait que des choses soient traitées en branche et appliquées en entreprise est le processus normal. Je ne comprends donc pas trop les réserves de Casinos de France.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je vais réexpliquer nos réserves, puisque cela n'a pas l'air d'être clair dans l'esprit de tout le monde. Casinos de France n'est pas disposé à aller plus loin puisque, comme vous le dites fort justement, ce projet est un peu bloqué en termes de négociation. Nous ne voulons pas aller plus loin. Mais nous sommes tout à fait disposés à participer à une commission qui va définir les sujets qui feront l'objet d'une négociation. Je ne vais pas plus loin, car lorsque je m'exprime cela semble embrouiller les parties autour de la table.

**M. TERMINI (CGT).**- Non, c'est très clair.

**M. HECQUET (CFTC).**- Nous pensons que la commission est la meilleure solution pour arriver à un accord. Même si elle a une durée de vie limitée, cela permettra de lister les points bloquants pour la partie patronale, sur lesquels on ne s'est pas vraiment exprimé.

En commission restreinte un travail plus pointu pourra se faire par les expertises et même si elle a une durée de vie limitée, cela permettra peut-être d'arriver à un accord. Mais si on traite de ce sujet en branche, je pense que l'on n'arrivera à pas grand-chose.

(Arrivée de M. COT)

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Nous ne sommes pas opposés à cette commission, mais il faudrait aussi être un peu honnête intellectuellement. Si cette commission a pour but de discuter des choses sans vraiment pouvoir aboutir à ce que nous voulons tous, c'est-à-dire un accord, je ne vois pas l'intérêt d'en faire une. Mais si Casinos de France, l'ACIF et Casinos Modernes sont prêts à aboutir au moins à un accord cadre sur la sécurité dans la branche, alors la commission a tout son sens et son rôle.

Nous participerons à cette commission, mais si nous sentons qu'il s'agit juste de pouvoir dire que l'on a parlé de la sécurité sans que cela aboutisse à quelque chose, donc de perdre du temps, nous nous réservons le droit de ne plus y participer.

**M. TERMINI (CGT).**- Je découvre des points bloquants ; j'avais compris de la part de Casinos de France - et de l'ACIF - que c'était très technique. Ce sujet est très technique, mais il est surtout réglementaire. Il s'applique donc dans leurs entreprises et partout.

Aujourd'hui, la notion qui revient régulièrement est celle de polyvalence sur les contrôleurs aux entrées chargés de la sécurité. Tant que l'on n'aura pas de réponse sur ce sujet, pour moi, cette fonction-là peut être concomitante sur l'incendie et sur la sûreté. Le contrôle aux entrées date de l'arrêté de 2007 ; une polyvalence est venue se faire en plus de la sûreté et l'incendie avec ce contrôle aux entrées par nos agents de sécurité. Il va de soi que certains établissements ont peut-être un service dédié aux contrôles aux entrées car à l'époque ce sont les physionomistes qui ont pris ces fonctions. Peut-être n'étiez-vous pas au courant Madame la Présidente, mais à l'époque les salles de jeux et de machines à sous étaient séparées.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Si.

**M. TERMINI (CGT).**- Cette polyvalence des contrôles aux entrées est arrivée en 2007. Pour moi, la classification « contrôleur aux entrées chargé de la sécurité » est une fonction sauvage, voire illégale puisque l'on n'a pas la réponse ! La concomitance est permise en incendie et sûreté, mais le contrôle aux entrées est issu de la réglementation des jeux. Je veux bien entendre que la sécurité c'est compliqué, mais nos contrôleurs aux entrées chargés de la sécurité ont-ils la carte professionnelle ?

**M. TIRAT (FO).**- Je suis désolé Monsieur Decoutère, je dois être mal réveillé ou avoir des lacunes plus profondes qui dépendent de ma génétique, mais si nous comprenons bien, pour vous le rôle de cette commission serait de fixer les sujets. On n'a pas besoin de faire une commission pour cela ! Fixer les sujets, ce n'est ni plus ni moins arrêter un ordre du jour en ciblant des problématiques. Excusez-nous d'être un peu réticents, car le temps où vous avez plombé les négociations de la CPNST n'est pas si loin, notamment sur la pénibilité lorsque vous nous disiez : « *On va attendre que les décrets d'application sortent.* », etc. et aujourd'hui que les décrets sont sortis il n'y a pas plus de réactivité de la part de votre syndicat patronal sur le sujet !

Quand on veut tuer son chien, on l'accuse de la rage. Aujourd'hui, on est un peu en train de tuer dans l'œuf un certain nombre de négociations et de discussions que nous devons avoir pour le bien collectif de la branche. D'ailleurs, nous déplorons un peu l'attitude de négation systématique des problématiques que rencontrent les salariés et les entreprises de cette branche.

**M. TERMINI (CGT).**- Concrètement, fait-on cette commission ou pas ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je n'y suis pas opposé. Cependant, il faut que l'on cadre vraiment le sujet. Pour moi ce serait plutôt un groupe de travail ; on travaillerait sur la proposition

intersyndicale et à la fin, en fonction des ajouts, des modifications, etc. on verrait si l'on est capable de présenter un texte en CPM pour en discuter et pour le signer. Effectivement le sujet est très technique ; cela ne va donc pas nous prendre des années pour se mettre autour d'une table et savoir ce que nous acceptons ou pas.

Dans cet accord il y a de très bonnes choses, mais aussi des points qui pour moi sont bloquants, que j'ai clairement indiqués il y a deux CPM de cela. Par exemple, le fait d'être trop précis et de toucher au fonctionnement propre de l'entreprise. Si on amende un peu ces points bloquants, ils le seront beaucoup moins. Je pense notamment à tous les sujets sur la formation, qui ne me paraissent pas idiots. J'ai notamment relevé l'assistance juridique payée par un employeur au cas où un salarié doit se défendre. Cela ne fait pas partie des sujets tabous.

Je suis favorable à un groupe de travail, mais qui ne dure pas des années. Pour être tout à fait clair, pour moi sa durée est d'une journée, à la fin de laquelle on saura si l'on est capable de pousser ou pas un accord en CPM. A la rigueur, si au bout d'un jour on estime qu'il faut une seconde journée de travail car l'on est près de faire quelque chose, on se donnera le droit d'en faire une seconde ! On n'est pas nombreux autour de la table, pas très nombreux dans la branche ; on doit pouvoir être efficace, y compris sur un sujet qui n'est pas simple et qui peut faire peur à certains car on ne veut pas trop toucher à l'équilibre de nos entreprises. Mais la branche est là pour fixer un cap.

Donc si tout le monde est d'accord, oui pour un groupe de travail et pour fixer un jour. Maintenant, qui y participe ? Comme vous tous ici, je ne suis pas là pour faire le sémaphore et m'amuser. Ma seule demande est que les participants soient motivés par le sujet et aient envie de faire avancer les choses. Je ne participerai pas à un groupe de travail si des gens sont là pour faire obstruction. J'en appelle à la responsabilité, au bon sens et à l'honnêteté intellectuelle de tout le monde.

**M. TIRAT (FO).**- Je pense qu'il serait nécessaire de faire une interruption de séance afin que les organisations syndicales de salariés puissent échanger au regard des propositions qui viennent d'être faites.

*(La séance est suspendue quelques minutes)*

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Nous reprenons. Je laisse la parole au rapporteur de l'intersyndicale ?

**M. TIRAT (FO).**- Les propos que je vais tenir sont unanimement portés par les cinq organisations syndicales représentatives de la branche.

Premièrement, nous maintenons notre demande de création d'une commission portant sur la sécurité, dans les formes proposées et qui vous ont été soumises par écrit, sous réserve des quelques petites corrections demandées par chaque organisation syndicale.

Deuxièmement, il faut que cette commission soit mise en place et se mette au travail.

Troisièmement, nous tenons à rappeler notre très forte volonté d'aboutir à un accord portant sur la sécurité. Cet accord répondra aux craintes de vos salariés dans toutes les entreprises de France. Toutes les organisations syndicales représentatives de la branche veulent que nous aboutissions par voie d'accord négocié.

Un échec de négociation est toujours possible. Néanmoins, s'il y avait une véritable dualité dans le discours - *confer* l'absence de négociations sur la pénibilité dans le cadre de la CPNST -, nous apporterions syndicalement parlant un certain nombre de réponses communes, aussi bien en termes de communication qu'en cas de problèmes liés à la passivité de certaines organisations syndicales qui mettraient en danger la sécurité de leurs propres salariés. C'est un point sur lequel nous serons particulièrement vigilants.



Casinos Modernes s'est clairement exprimé vis-à-vis de la création de cette commission. Casinos de France et l'ACIF ont répondu de manière plus évasive ; nous aimerions donc une réponse ferme et définitive.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous concernant il n'y a pas de problème pour participer à cette commission.

**M. CAILLY (ACIF).**- Comme je l'ai dit tout à l'heure, l'ACIF participera également à la commission.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Nous également, pour participer et pour travailler !

**M. TIRAT (FO).**- La CFDT va donc procéder aux modifications et les soumettre aux participants le plus rapidement possible.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Il faut juste ajouter la possibilité de recourir à un expert. Pour les modalités de financement, si besoin on fera un règlement intérieur. Mais c'est le fonctionnement normal d'une commission paritaire ; si cela convient à tout le monde je pense qu'il n'y aura pas de problème.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- J'ai dû rater un épisode. Nous ne sommes pas du tout favorables au recours à un expert. Nous en avons dans nos syndicats et vous en avez chez vous ; nous connaissons nos métiers, nos entreprises et nos problématiques. À chaque fois que l'on a un expert autour de la table, j'ai l'impression que cela complique le projet plus que cela ne le simplifie. J'ai un exemple sur un sujet qui devrait être abordé en commission.

Travaillons déjà une journée en reprenant chaque point de l'accord afin que l'on puisse vous dire ce sur quoi nous sommes d'accord et ce qui nous pose difficulté. Si vraiment le recours à un expert pointu se fait sentir, alors on fera une seconde journée avec lui. En plus, faire venir un expert a un coût, sauf si en interne vous avez des personnes qui peuvent venir et donner un éclairage intéressant. On a déjà les frais d'organisation, les allers-retours, la location de salle, etc. Vous avez bien senti qu'autour de la table ce n'est pas forcément très facile de rassembler les points de vue ; je pense que se réunir sans expert fluidifiera les choses. Honnêtement, dans l'immédiat je n'y suis pas favorable.

**M. TERMINI (CGT).**- Au-delà des corrections de forme, la création de cette commission fait donc l'unanimité. Nous pensons qu'il serait bien de fixer un calendrier.

Quant à l'expert, l'article 5 prévoit trois représentants par organisation syndicale : un titulaire, un suppléant et un expert. Ce sera à nous de venir avec nos propres experts ; le problème du coût supplémentaire ne se pose donc pas puisque, comme pour les commissions paritaires, ces trois personnes sont prises en charge en journée d'absence ou en réunion.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Souhaitez-vous fixer les dates maintenant ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Lorsque l'on a parlé d'expert, je pensais plus à un expert professionnel puisque FO parlait de trouver des financements, peut-être avec le FAFIH ou autres.

**M. TIRAT (FO).**- Dans la mesure où la commission a une mission d'analyse et de diagnostic, pour que ce dernier soit efficace et opérant, il faut que l'on ait les bons outils ; d'où la notion d'expert. En effet, nous pensions davantage à un expert extérieur, d'où la question du financement. Néanmoins, nous n'en faisons pas un point de blocage. La proposition de la CGT nous convient également.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- *Mea culpa*, j'avais oui dire qu'il y avait un avenant mais je ne l'ai pas regardé. On a tous l'expérience de la branche ; on peut subodorer ce que créer une commission va générer. Avant cela, ne peut-on pas juste créer un groupe de travail d'une journée, voir comment cela se passe et ensuite éventuellement partir sur une commission avec un accord ?

Je ne dis pas cela pour tourner en rond, mais créer une commission nous enliserait peut-être dans des problématiques de délais, de suivi des risques, de moyens, etc. Dans le cadre d'un accord sur la sécurité signé par la branche Casinos, je comprendrais une telle commission. D'ailleurs, cela ne serait pas idiot d'en créer une si l'on se met d'accord. Je ne sais pas si c'est indiqué dans le texte, mais pourquoi pas. Cependant, j'avais plus dans l'idée que l'on discute une journée et que l'on regarde ce qui va ou ne va pas dans l'accord.

**M. TERMINI (CGT).**- Peu importe.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Non car pour le coup, on est sur un fonctionnement, un calendrier prévisionnel. Pour moi, cela ressemble à un vrai accord de branche. J'ai peur que l'on perde un peu de temps, en tout cas beaucoup de moyens.

**M. HECQUET (CFTC).**- Concernant l'expert, nous avons bien compris qu'il s'agissait d'un expert amené par notre organisation syndicale, et qui pouvait être extérieur à la branche. D'où le fait de l'appeler « expert ».

Concernant la proposition de la CFDT, il est clair que la commission a une durée de vie limitée. C'est une commission, mais aussi un groupe de travail. Je ne vois pas pourquoi on commencerait par un groupe de travail pour ensuite aboutir à une commission. Pour moi, c'est une perte de temps.

**M. TIRAT (FO).**- Sur un sujet aussi lourd, on a besoin d'un cadre. Ce dernier est apporté par la proposition de l'accord. Si sur le même sujet on commence à faire un groupe de travail, puis une commission, etc. au bout d'un moment un chat n'y retrouvera pas ses petits. Il faut partir d'un cadre lisse et uniforme, qui permette à chacun d'entre nous de se mettre au travail. Cela nous paraît absolument déterminant.

Par ailleurs, si l'on veut établir un calendrier, il faut déterminer un cadre. A mon sens il serait totalement illusoire de penser qu'en une journée on soit capable de débroussailler suffisamment le terrain alors que l'on s'est aperçu qu'un certain nombre de négociations en branche n'ont pas permis d'y parvenir. Il faut un cadre qui nous permette d'avancer sereinement sur le sujet.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Le temps qu'il nous a fallu ce matin pour débattre des problèmes de forme plus que de fond illustre très bien notre difficulté à avancer sur certains sujets.

La question n'est pas « faut-il une commission ou un groupe de travail ? », la question est : a-t-on véritablement envie d'en parler ? Je m'adresse tout particulièrement à Casinos de France et à l'ACIF qui ont exprimé les plus grandes réserves. C'est de notre responsabilité sociale et je pense que cela fait également partie du bon sens.

Concernant le fait que l'expert soit un membre siégeant habituellement en commission ou un membre extérieur, je vous concède qu'il y a le souci du financement. Cependant, les membres ici présents sont suffisamment experts de leurs métiers, de leurs entreprises et des activités qui les occupent toute l'année. Ils peuvent en parler, peut-être pas en tant qu'expert technique, mais en tant que connaisseur du terrain.

Sans vouloir remettre de l'huile sur le feu, il ne faut pas non plus oublier les deux incidents principaux qui nous ont amenés à évoquer les problèmes de sécurité en branche. Même si effectivement il y a aussi de l'incivilité, de l'agression, et qu'un tas de choses se passent dans nos entreprises, deux incidents graves se sont déroulés lors des douze derniers mois : un à Besançon et un au casino d'Aix. Dans les deux cas, des salariés ont failli perdre la vie. On est donc observé par les salariés de la branche qui attendent un comportement socialement responsable de notre part et que l'on parle des sujets de la sécurité.

On peut toujours dire que cela concerne plutôt les entreprises que la branche, mais il y a aussi un autre point qui est minoré et qui n'a pas été abordé : celui des groupes. Depuis un certain nombre d'années, j'observe que dès lors que l'on a envie de discuter d'un sujet on l'évacue de la branche, on n'en parle pas dans les entreprises, mais on en parle dans les groupes. Cela file entre les doigts de la majorité des personnels et délégués qui représentent des salariés, qui ont des responsabilités et qui sont obligés de porter au plan national les sujets qui les préoccupent.

Deux incidents graves nous ont conduits à parler de ce sujet. Les salariés sont en attente, il faut donc aller un peu plus vite.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Je ne vois pas comment un groupe de travail d'une journée pourrait être une solution alors que l'on a passé un an sur ce sujet sans aboutir. Une commission permettra de remettre de la structuration et de l'organisation. Il y a des objectifs, une composition, c'est chiffré et ciblé ; ce sera donc plus efficace.

Nous avons envoyé le projet de cette commission bien en amont, en suggérant à toutes les parties de nous adresser leurs modifications afin que nous puissions les intégrer et présenter aujourd'hui le projet le plus abouti possible. Les organisations de salariés font tout ce qu'elles peuvent pour faciliter le dialogue social et que l'on puisse produire quelque chose sur ce sujet-là.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Je voulais acter ce qui a été dit aujourd'hui et qui est assez important. Pendant plusieurs CPM, on a laissé dérouler le projet de la CGT. Si l'on reprend les minutes, on n'y voit aucun commentaire particulier.

Le point bloquant évoqué aujourd'hui est important puisque Casinos de France ne veut pas d'accord. Cela remet en cause le projet déroulé pendant des mois et le projet de la CFDT, qui a présenté cette commission afin que l'on puisse avancer sur un des premiers points bloquants relatifs à la réglementation. Je veux bien que l'on acte la création d'une commission, mais s'il n'y a pas de volonté, ce sera très compliqué.

Concernant les problèmes de sécurité, il était important de rappeler ces deux faits graves qui ont concerné deux salariés de nos entreprises. Aujourd'hui, la stratégie des entreprises est de faire des casinos de masse. Il faut accompagner cette stratégie économique de mesures sécuritaires, car on voit quelles sont les conséquences de ces casinos de masse.

On n'est pas là pour émettre des critiques sévères sur les stratégies économiques des entreprises, mais elles ont des conséquences sociales. Faire des casinos de masse entraîne des problèmes sécuritaires, et encore plus dans nos sociétés ; l'actualité le démontre tous les jours. Tant qu'il n'y aura pas une véritable volonté de la partie patronale - et on a bien entendu Casinos Modernes - je crains que les salariés soient confrontés à des problèmes encore plus graves, voire dramatiques. On ne peut pas balayer d'un revers de main ce sujet qui est suffisamment grave, car il concerne la sécurité des hommes et des femmes qui travaillent dans ces entreprises dans des conditions extrêmement difficiles. Les casinos sont des cibles potentielles : on travaille de nuit, on débite de l'alcool.

On se doit d'avoir une sécurité adaptée à notre activité. Si l'on doit aborder la partie réglementaire et effective, on le fera en commission ; il ne faut pas avoir peur d'en débattre. Il faut impérativement aboutir à un accord de branche. On se le doit pour nos salariés.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- J'entends bien et nous sommes partiellement d'accord. Il ne faut pas oublier que la sécurité est l'affaire de tous : c'est l'intérêt des patrons mais également des clients. Pour moi, il y a trois parties.

Concernant la raison pour laquelle je n'avais pas vraiment prêté attention à cette proposition d'accord, je précise que ce n'est pas la faute de la CFDT ; cela a été envoyé en pièce jointe d'un mail sur la

commission de reclassement, pièce jointe que je n'ai pas vue. J'en suis navré. Effectivement vous m'en avez parlé, mais cela m'est sorti de l'esprit.

Cette commission est créée pour une durée indéterminée. Avoir ce type de commission dans le cadre d'un accord sécurité me semblerait être une très bonne chose. Pour le coup, il y aurait une légitimité complète et cela permettrait d'avoir un suivi sur un sujet au sein d'une commission de branche. Je ne sais pas si cela fait partie du projet d'origine, mais on pourrait l'étudier.

Concernant ma proposition de la faire sur une journée, j'ai en mémoire que cela fait trois ou quatre fois que l'on parle du sujet - et pas un an - avec cinquante participants autour de la table. En une journée, avec des gens motivés par le texte afin de voir ce que l'on peut en sortir, je pense que l'on pourrait avancer beaucoup plus rapidement. Si ce n'est pas le cas, on pourra faire une seconde journée. Ce n'est pas que je ne veuille pas discuter du sujet, au contraire, mais la manière d'en discuter ne me paraît pas la plus simple.

Vous avez dit que la première réunion serait demain. A priori, vous êtes donc tous d'accord pour en discuter demain matin...

**M. TERMINI (CGT).**- ...demain après-midi.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je ne sais pas. Je vois le 23. Pour moi cela commence à 9 heures du matin.

**M. TIRAT (FO).**- Et même à minuit une !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- La commission pour le suivi c'est très bien, mais ne pourrait-on pas essayer de se retrouver une journée pour parler du sujet de l'accord ? Si cela ne marche pas on reviendra au sujet plus classique d'une commission qui a vocation à se réunir entre deux séances, qui doit être saisie par Pierre, Paul et Jacques, etc.

Ne le prenez pas pour de la provocation, mais si je signe cela je ne signerai pas autre chose car c'est déjà très engageant de se voir régulièrement et pour une période indéterminée. Il ne faut pas se leurrer, toutes les branches n'ont pas ce type d'accord.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Concrètement, vous aviez prévu d'en parler demain après-midi. Mais du fait des mouvements sociaux...

**M. TERMINI (CGT).**- ...à partir du moment où une organisation syndicale ne sera pas là, on ne pourra pas. Nous voulons en discuter tous ensemble.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Tout à fait.

**M. TERMINI (CGT).**- C'est pourquoi j'ai proposé de fixer un planning.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Cela peut-il faire l'objet d'une prochaine CPM ?

**M. TIRAT (FO).**- A priori, on en est au même point. Il y a une déclaration de la part des syndicats représentatifs des salariés de la branche. Malgré les beaux discours, je n'ai pas l'impression que l'on ait avancé d'un millimètre.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Souhaitez-vous le faire en dehors de la CPM ? Cela peut-il faire l'objet d'une commission ou d'un groupe de travail ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Je ne vois pas trop l'intérêt de faire un groupe de travail d'une journée et de passer ensuite en commission sécurité. Pourquoi ne pas faire directement la commission sécurité ? Tout le monde veut travailler et aboutir à quelque chose, tout le monde est fatigué de ne pas avancer. Et si l'on constate que cette commission ne fonctionne pas, plusieurs organisations ont

dit qu'elles n'y siègeraient plus. Le fait que ce soit une commission sans durée précise est aussi un atout, car selon comment le travail avancera, elle peut être très rapide ou très longue.

**M. HECQUET (CFTC).**- On peut même lier la durée de cette commission à l'aboutissement d'un accord ou pas.

**M. TIRAT (FO).**- C'est indiqué.

**M. HECQUET (CFTC).**- Mais aussi dans le cas où il n'y aurait pas aboutissement.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour moi, la création d'une commission paritaire nationale de prévention et de sécurité constitue déjà un accord national sur le sujet de la sécurité. Je n'ai pas l'impression de dire oui à une commission *ad hoc* de travail pour voir si l'on est capable de poser un sujet à la rentrée et de signer un accord en CPM, j'ai déjà l'impression de signer un accord sur la sécurité. Je sais bien que ce n'est pas votre intention, mais en le relisant, c'est quand même un peu cela. L'accord de méthode ne me va plus du tout. Pour le coup, peut-être conviendra-t-il à Casinos de France et à l'ACIF !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Le monde est mal fait !

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Mais à la fois, il est tellement merveilleux !

En tant que partie patronale, en le signant j'aurais le sentiment d'avoir fait le *job* ! Ce serait signer un accord sur la sécurité au travers duquel je m'engagerais en permanence à discuter de ce que l'on peut faire, etc. C'est donc déjà très engageant.

Pourquoi ne pas se retrouver pour travailler en marge d'une CPM ? Peut-être que ce groupe de travail va conduire à une commission de sécurité dans le cadre d'un accord sécurité, mais là, j'ai l'impression de signer un accord sur la sécurité.

**M. TIRAT (FO).**- La réponse à vos interrogations se situe au niveau de l'intitulé de cet accord : « *Accord de méthode relatif à la création d'une CPM prévention sécurité* ». Vous avez le sentiment de signer un accord portant sur la sécurité alors qu'il se s'agit que d'un accord de méthode. A nous peut-être de préciser le titre afin de fixer le périmètre dans lequel on se situe. Si c'est un accord de méthode relatif à la création d'une CPM nationale de réflexion et de négociation sur les sujets de la sécurité, je ne vois pas comment vous pouvez vous sentir lié.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Les mots ont du sens : « *Accord de méthode relatif à la création d'une commission paritaire nationale prévention sécurité* ». Ce qui ne va pas, c'est le terme « méthode », car l'accord c'est la création d'une CPM sur la sécurité.

Pour le coup, à mon sens ce n'est pas un accord de méthode. Monsieur Tirat a raison, il faut peut-être travailler les termes, également quelques phrases du texte. Nous tombons dans la négociation d'un accord sur la sécurité.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Pour rappeler notre position, nous participerons à cette commission afin d'aboutir à quelque chose, mais nous ne ferons pas banquette. S'il n'y a pas de volonté en face, je vous le dis sereinement, nous communiquerons et nous expliquerons aux salariés que leurs délégués ne sont pas des super héros et qu'ils ne sont pas responsables du fait qu'en face on ne veuille pas discuter.

**M. TIRAT (FO).**- Étant donné que la plupart des groupes paritaires prévoient le recours à un expert, à la prochaine paritaire nous viendrons avec un membre de l'Académie Française. Je pensais à Alain Decaux, mais j'ai appris une mauvaise nouvelle ; ce sera donc plutôt Jean d'Ormesson.

Je comprends que le libellé « *accord de méthode* » puisse poser un problème. On crée un groupe paritaire de réflexion et de négociation ; dit ainsi, à quoi est-on lié ? À la réflexion et à la négociation, donc au travail que vous appelez de vos vœux pieux. Si l'on passe la journée sur de la sémantique pure, les salariés n'en sortiront pas gagnants.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Monsieur Tirat, ce n'est pas de la sémantique. Ce n'est ni plus ni moins que proposer un groupe paritaire sur un sujet qui a une vocation permanente. On peut en discuter, mais il faut appeler un chat un chat. Expliquez-moi pourquoi c'est important pour vous que cela prenne cette forme-là ? Quelle est la différence entre signer cela et se dire que l'on se retrouve pour travailler sur le sujet ?

**M. HECQUET (CFTC).**- On peut enlever le terme « *commission* », le remplacer par « *groupe de travail* » et enlever un peu de formalisme dans la proposition d'avenant. Il faut avancer sur le sujet et commencer à travailler.

**M. TIRAT (FO).**- L'ambiguïté que soulève M. Castaldo réside dans le dernier article « *durée de l'accord* » qui prévoit un accord à durée indéterminée.

Néanmoins - et je vous confirme que votre connaissance tardive du document peut être un véritable problème -, dans toute la rédaction il est bien stipulé que ce n'est qu'une commission transitoire qui a pour but d'amener à la mise en place de mesures de protection efficaces envers les salariés, les clients et les entreprises. Il est indiqué qu'elle n'a pas vocation à continuer à vivre au-delà de cette échéance. Je parle sous couvert de la rédactrice. L'esprit du texte est là, pas ailleurs.

Cela peut facilement être remis en forme et surligné afin que le principe de non-permanence de la commission soit mis en avant.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Concernant le fait que ce soit un accord engageant, tant mieux si le fait d'entrer dans cette commission engage. Si c'est vraiment bloquant, on peut préciser en préambule que c'est bien une commission et non un accord sur la sécurité avec des directives dans les casinos. Mais c'est décrit dans les missions ; je ne vois donc pas où est le problème.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Le point de blocage, c'est de savoir si la commission va perdurer ou pas. La seule petite modification que l'on pourrait faire au texte préciserait que l'on crée une commission afin d'essayer de sortir de l'impasse dans laquelle on est. En effet, telle est mon impression. Retraiter le sujet est une bonne chose ; Casinos de France est d'accord avec vous : la sécurité est un sujet important. Cela dit, il ne faut pas l'aborder par n'importe quel bout. Cela ne nous pose pas de problème de nous mettre autour de la table avec un titulaire, un suppléant et un expert métier. Prenons la précaution de dire que la commission perdurera ou non en fonction de l'accord que l'on signera. L'important est de commencer à travailler le sujet en formation un peu plus restreinte.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Ce qui me gêne vraiment, c'est la création d'une commission permanente avec une structure, un Président, un Vice-président et un secrétariat. On repart sur quelque chose qui a vocation à perdurer de manière indéterminée. Je ne suis pas persuadé qu'il faille formaliser, mais si tel est le cas, c'est une commission *ad hoc*, un groupe de travail sur l'accord sécurité, etc. qui se réunit tel jour, telle date avec une convocation officielle.

Ce qui ne sert pas à plutôt tendance à nuire. On a déjà créé la CPNE, la CPNST, la Commission de validation des accords, la Commission d'interprétation, la Commission de conciliation. De plus je crains que créer une commission supplémentaire risquerait de s'enliser sur un tel sujet. Encore une fois, mon idée était de créer quelque chose de dynamique, de rapide, un petit groupe de travail *ad hoc* quitte à ce que la partie patronale la plus diligente envoie par mail la convocation à tout le monde ainsi que l'accord sur les frais, car il faut aussi pouvoir la financer. Néanmoins, créer une commission paritaire à durée indéterminée traitant de manière permanente d'un sujet qui est justement en négociation ne nous dérange pas.

**M. TIRAT (FO).**- Avançons un peu. La notion de durée de la commission peut être précisée dans le préambule. Si vous en êtes d'accord, nous pourrions vous proposer la rédaction suivante : « *La*

*commission n'a pas vocation à devenir permanente et cessera d'exister dès la conclusion d'un accord ou du constat unanime d'un échec ».*

**M. TERMINI (CGT).**- Que notre collègue soulève ce fait est très bien, mais l'article 6 prévoit le fonctionnement et le calendrier prévisionnel. Fixer ce dernier dès aujourd'hui nous permettrait de ne pas renvoyer cela à la Saint glinglin. Il en ressortira ou pas quelque chose.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Je ne comprends pas trop les inquiétudes de Casinos Modernes. Plutôt que s'inquiéter de la constitution d'une commission, on doit s'inquiéter de l'existence de la CPNE qui n'a pas réussi à annihiler tous les PSE, et de celle de la CPSNST qui fait du surplace sur la pénibilité. Lorsqu'il s'est agi de créer la Commission paritaire nationale de validation des accords cela n'a pas posé de difficulté, mais dès lors que c'est sur un sujet qui préoccupe les salariés il y a blocage. Ce n'est pas admissible.

Le principe de ces commissions était qu'elles se tiendraient l'après-midi de la deuxième journée de la CPM, afin de répondre aux attentes que vous martelez sans cesse quant à la limitation des déplacements, du nombre de réunions, etc. Les organisations syndicales de salariés avaient pris le pas de tenir ces commissions le lendemain de la première journée de CPM. En fait, c'est un non-sujet.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Quant à la durée de l'accord, il est prévu dans deux articles : dans les missions d'une part ; dans l'article 6 sur le fonctionnement et le calendrier prévisionnel d'autre part : « ... *les réunions régulières cessent dès qu'un accord est validé et abouti en CPM* » ; on peut ajouter « invalidé » si l'on ne trouve pas d'accord.

La dernière fois, on avait peur que cette commission s'arrête trop vite. On a donc prévu de pouvoir la remettre en route.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Si l'on ajoute la réserve d'un échec des négociations et que l'on enlève la dernière phrase de l'article 6 sur la continuité de la commission au cas où, Casinos de France est prêt à signer le texte afin que l'on puisse passer à autre chose.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Pour répondre à la CGT, apparemment le texte indique que les réunions se déroulent entre deux CPM, et non à la suite de l'une d'elles. C'est important car cela pose des problèmes d'organisation, etc.

**M. TIRAT (FO).**- Je veux bien que l'on soulève tous les problèmes d'organisation possibles et inimaginables. Cependant, si la CPM se termine le jeudi à midi et que le groupe de suivi des casinos se tient l'après-midi, nous sommes bien entre deux CPM. Ce sont des problèmes d'organisation.

On peut parler de la virgule, du point, du machin. Si à chaque fois on doit passer une journée complète sur des problèmes de forme qui n'en valent pas la peine pour certains, on n'est pas arrivé au bout du chemin !

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- C'est exactement ce que nous allons dire.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Ce ne sont pas des problèmes de forme, mais d'organisation. Ils vont se poser ; donc autant les traiter avant. Si FO nous dit que ces commissions vont se réunir l'après-midi du deuxième jour des CMP cela me convient. Mais cela veut dire que de votre côté il n'y a pas de préparatoire la veille, car tel que c'est écrit cela sous-entend qu'il y en ait une...

**M. EL MOUMEN (CGT).**- ...on ne viendra pas le premier jour de la CPM ! C'est tout ! (*Sourires*)

**M. TERMINI (CGT).**- « *Entre deux CPM* » signifie à l'issue de la CPM, donc sur l'après-midi. A l'époque, on avait choisi cette demi-journée pour travailler à la mise à jour de la convention collective, au niveau des articles du Code du travail. Cela n'a pas abouti.

Aujourd'hui, notre idée n'était pas d'avoir une journée supplémentaire avec une préparatoire en plus pour cette nouvelle commission. Néanmoins, si la commission démarre à 14 heures 30, après la fin de la CPM, il y aura peut-être une difficulté de transport ou d'hôtel pour les salariés qui viennent de loin. En effet, le sujet peut occasionner des difficultés à nos différentes organisations. On verra. Pour l'instant, on essaiera de prendre un vol plus tard et de finir l'après-midi. Sinon on partira plus tôt. On commencera avec trois membres et si cela ne va pas, on verra s'il faut créer de nouveaux moyens.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Donc pensez-vous pouvoir avancer dans un premier temps à la suite d'une CPM, puis éventuellement évoluer ensuite vers autre chose ? Je ne sais pas.

**M. TERMINI (CGT).**- Soit on précise l'article 6, soit on continue à en parler en branche. L'idée de la commission était de désamorcer, mais si cela devient difficile, on reprend le sujet en branche et c'est réglé !

**M. DURAT (CFE-CGC).**- On peut ajouter un jour à la branche, tout simplement.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Toutes les organisations de salariés semblent d'accord pour signer cet accord, ainsi que Casinos de France avec des modifications possibles. Il nous manque juste la position de Casinos Modernes et de l'ACIF.

**M. CAILLY (ACIF).**- Je redis ce que j'ai dit tout à l'heure puisque cela ne devait pas être clair. Les modifications proposées par Casinos de France sont judicieuses. Si elles sont faites, nous signerons l'accord et nous participerons à la commission, bien évidemment.

**M. TERMINI (CGT).**- On peut remarquer un changement, puisqu'au départ c'était plutôt une hostilité à venir travailler dans cette commission pour éventuellement aboutir à un accord de branche. Maintenant, l'ACIF adhère à la signature de cet accord moyennant deux ou trois modifications. Pour Casinos Modernes, j'ai cru comprendre la même chose. Il reste le positionnement de Casinos de France. Concernant les organisations syndicales de salariés, nous avons été très clairs. Il y a eu un petit frein concernant le titre ; pour moi il ne faut pas trop s'alarmer, on verra le résultat final. Si l'on fixe le calendrier, la CGT signera l'accord.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Tout le monde est-il d'accord avec les modifications demandées par Casinos de France ? Peut-on élaborer un calendrier ?

Peut-on acter que ce soit la deuxième partie de deuxième journée de CPM ? (*Pas d'opposition*)

**Mme RUELLAN (CGT).**- Les modifications de Casinos Modernes sont aussi tout à fait recevables, puisque que de pure forme.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- La forme impacte le fonctionnement. Si c'est modifié dans ce sens et que tout le monde est bien au clair sur ce que l'on veut faire et à quelle vitesse, cela me convient. À ce jour, mon sentiment est que l'on n'est pas tous sur la même longueur d'onde. Cependant, sous réserve des modifications, nous signerons. Nous sommes de toute façon d'accord pour discuter, en commission ou autre.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Par rapport au calendrier, est-il acté pour tout le monde que cela se déroule en deuxième partie du deuxième jour de la CPM ? Ensuite vous déciderez ensemble de la continuité et des modalités de fonctionnement.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je sais que je pinaille, mais lorsque c'est marqué dans les minutes, c'est un peu gravé dans le marbre. Deuxième partie du deuxième jour, mais aussi pourquoi pas la première matinée du deuxième jour.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Tout à fait. C'est vous qui décidez.



**M. HECQUET (CFTC).**- Soyons précis. Si un expert doit intervenir, il faut que l'on puisse l'informer.

**M. TERMINI (CGT).**- Si l'on a épuisé l'ordre du jour courant dès le début de la deuxième journée, il est évident que l'on enchaînera sur la possibilité de travailler d'entrée. On l'avait d'ailleurs suggéré lors de séances précédentes. C'est aussi pour cela que la CFDT proposait de tenir cette commission le deuxième jour. Cependant, il a toujours été dit que ce serait sous réserve que l'ordre du jour de la CPM soit épuisé.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Lorsque vous aurez épuisé l'ordre du jour de la CPM, vous aborderez ce qui a trait à la sécurité. C'est clair pour tout le monde ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Puis-je faire un récapitulatif des modifications afin de pouvoir apporter le texte demain ? On change de titre en enlevant « *de méthode* » : « *accord relatif à l'accord national prévention sécurité* » ; article 6, dernier paragraphe : « *la première session, etc.. cesse une fois qu'un accord abouti est validé* » on ajoute « *invalidé* », car l'on peut aboutir à un désaccord...

**M. CAILLY (ACIF).**- ...C'est dans l'article 3 aussi.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- On supprime la dernière phrase de l'article 6 et l'on met : « *La première réunion est prévue pour le 29 septembre après-midi* ».

**M. TERMINI (CGT).**- Une remarque de forme. « *Invalidé* » c'est très pessimiste. Je pense que l'ensemble des syndicats de salariés souhaite aboutir à un accord. Dans le cadre de la création d'une nouvelle commission, noter « *invalidé* » n'est pas très ambitieux. Maintenant, si cela peut rassurer les organisations patronales, pourquoi pas. Cependant, notre souhait est d'aboutir à un accord.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Les modifications ont-elles bien été prises en compte ? Très bien.

#### RETRAITES PROGRESSIVES

**M. TERMINI (CGT).**- Les modifications rapportées à l'issue de l'interruption de séance de la dernière CPM ont été envoyées par nos collègues. C'est dans l'article C, en page 25 du document. Les documents sont aussi dans le minuté que l'on vient d'approuver. Aujourd'hui, la balle est dans le camp de la partie patronale. Je n'ai pas vu d'opposition ou de courrier réclamant des modifications supplémentaires, mais on aura peut-être une surprise. La partie patronale va peut-être vouloir encore amender ce document. Peut-être, je ne sais pas, je présume.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- La partie patronale a-t-elle des commentaires ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Nous avons eu le projet qui est conforme à ce qui avait été indiqué la dernière fois. Nous continuons à le regarder d'un œil plutôt favorable.

**M. TERMINI (CGT).**- Des deux yeux serait mieux ! (*Sourires*)

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- En ce qui nous concerne, nous n'étions préoccupés que par la question du seuil. Sauf erreur, ce dernier était de 150, n'est-ce pas ? Cette partie nécessite peut-être d'être rediscutée. Le reste du texte ne nous perturbe pas plus que cela.

**M. CAILLY (ACIF).**- Nous n'avons pas reçu le document.

**M. TERMINI (CGT).**- Il a été envoyé par mail, le jour même de la CPM je crois.

**M. HECQUET (CFTC).**- J'ai relu les minutes. Il me semble que Casinos de France avait accepté un seuil de 75 salariés, ce qui représenterait 50 % de la totalité des casinos de la branche. Ai-je rêvé ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Effectivement cela a été évoqué. C'était la recherche du compromis entre 150 et 50. Cependant, de mémoire nous en étions restés à 150, ce qui nous paraissait être le seuil de salariés requis.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Dans le cas où plusieurs salariés demanderaient en même temps une retraite progressive, dans un souci de neutralité nous demandons une consultation des IRP.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Avez-vous eu des réponses de vos mandants sur ces propositions d'accords ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Oui. Nous sommes sur le seuil de 150. Si l'accord prévoit 50, on n'est pas calé.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Le seuil de 75 avait été évoqué.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Oui, mais cela n'avait pas été retenu.

**M. TERMINI (CGT).**- Leur argumentaire était de 150. Un seuil de 75 avait été proposé. La position commune en intersyndicale était de 25 et 50.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- En conclusion, le point de négociation reste à 150 ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Oui nous sommes restés sur 150 aussi. Je pensais que cela avait été acté, pour les raisons que l'on avait longuement exposées.

**M. FRANCOIS (FO).**- Sauf erreur, je pense que Casinos Modernes et l'ACIF étaient plus ou moins tombés d'accord sur la proposition de FO. Casinos de France été un peu réticent mais les deux autres organisations patronales semblaient favorables à cette proposition, qui a été reprise dans le projet d'accord envoyé.

**M. TERMINI (CGT).**- Je reprends les propos de Casinos de France en page 26, la notion de 75 personnes y figure bien : « *L'idée de mettre en place un accord sur la retraite progressive à 75 personnes et au-delà nécessitera d'en faire la demande et d'obliger... En deçà de 75 personnes, c'est soumis à négociations de deux parties. En revanche, l'employeur reste maître de la décision de l'organisation du temps de travail.* ». On n'est plus sur 150 Monsieur DECOUTERE. En page 27, c'est acté par notre camarade de FO qui réprécise que vous étiez d'accord avec les 75.

**Mme RUELLAN (CGT).**- La difficulté, c'était que l'entreprise soit maître de l'organisation du travail.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Pour Casinos Modernes, le seuil de 50 avait également été accepté. C'est en page 24 des minutes et une deuxième fois en page 28.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- D'où la nécessité des minutes. Donc, qu'en est-il par rapport à toutes ces précisions évoquées la dernière fois ?

**M. CAILLY (ACIF).**- FO avait fait une proposition de seuil, il y avait eu une suspension de séance et tout le monde était relativement d'accord sur un seuil avec un principe de 1 à 25 et soumis à l'employeur de 26 à 45. Je ne sais pas si c'est ce que vous avez mis dans l'accord étant donné que je ne l'ai pas reçu ; Casinos de France non plus semble-t-il.

Je ne peux pas m'exprimer sur cet accord que je n'ai pas. Suite à notre dernière commission, le retour de mes adhérents est inchangé, nous restons sur un seuil de 50 salariés. Si ce seuil est supérieur cela ne nous dérange pas, ce serait idiot.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Il y avait automaticité à partir de 50. Jusqu'à 25 salariés c'était le déclenchement automatique pour un salarié bénéficiant de la retraite progressive, et au-delà l'acceptation de l'employeur sera requise. De 26 à 49, il y avait e déclenchement automatique dans la limite de 2 salariés

bénéficiant conjointement de la retraite progressive ; au-delà de ce quota, l'acceptation de l'employeur était également requise. L'acceptation de l'employeur est donc présente dans les deux cas, et de 26 à 49 c'est lorsque c'est au-delà de 2 salariés.

**M. CAILLY (ACIF).**- C'est ce que j'ai rapporté à mes adhérents, qui pour l'instant refusent cette possibilité et restent figés sur le seuil de 50 salariés, avec à partir de 50 salariés l'automatisme sans premier seuil.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- D'accord. On n'avait pas compris.

**M. HECQUET (CFTC).**- Pour résumer, en intersyndicale côté salariés la dernière proposition était une acceptation automatique jusqu'à 25 salariés et deux acceptations automatiques jusqu'à 50 salariés. L'ACIF est à 50 salariés pour un déclenchement automatique, mais en dessous zéro.

*(Approbation de M. Cailly)*

**M. HECQUET (CFTC).**- Et pour Casinos de France ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On avait abordé le seuil de 75, mais un de nos adhérents refuse de signer. Pour le moment, nous restons donc sur 150.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Vous connaissez notre attachement aux minutes qui ne se dément pas. Je suis donc en train de les regarder ; laissez-moi un peu de temps.

**M. TERMINI (CGT).**- Afin que ce soit clair pour tout le monde, puisqu'apparemment certaines organisations n'ont pas été destinataires de cet envoi, en page 25 on peut lire dans les critères : « *Entreprises de 50 salariés ou plus : acceptation automatique à la suite de la demande d'un salarié. Entreprises de moins de 50 salariés : les plus petites entreprises de la branche peuvent rencontrer des difficultés d'organisation du travail.*

*Afin de tenir compte de cette contrainte, la règle suivante leur sera applicable : jusqu'à 25 salariés, déclenchement automatique pour un salarié bénéficiant de la retraite progressive. Au-delà de ce quota, l'acceptation préalable de l'employeur sera requise. Pour les entreprises de 26 à 49 salariés : déclenchement automatique dans la limite de salariés bénéficiant conjointement de la retraite progressive ; au-delà de ce quota l'acceptation de l'employeur sera requise.*

*Il est convenu qu'un point annuel sera fait en CPM pour les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'apporter les corrections qui s'avèreront nécessaires par négociation collective et avenant au présent accord. ».*

Dans l'état, je crois comprendre que le seuil du critère principal devrait passer à 75... (*Contestations*). Un seul adhérent impose-t-il la ligne de conduite à toute votre organisation ?

**Mme RUELLAN (CGT).**- Est-on en démocratie ou pas ?!

**M. COT (Casinos de France).**- Justement, on est en démocratie, on écoute tout le monde.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- J'ai relu les minutes. En effet, ce jour-là le représentant de Casinos Modernes s'est prononcé favorablement pour un seuil à partir de 50. Apparemment, il semble que l'ACIF et Casinos Modernes soient sur le même seuil.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous discuterons des seuils et nous vous donnerons une position tout à l'heure. En revanche, il y avait la question de l'acceptation de l'organisation du temps de travail. Ce n'est pas tant les seuils qui sont importants que l'organisation du temps de travail ; l'important est que nos entreprises puissent continuer à fonctionner. On avait aussi évoqué le fait que l'acceptation de l'organisation soit en dernier ressort du fait de l'employeur. Si cette évolution peut être prise en compte - ou si elle l'a été, je n'ai pas le dernier texte -, cela facilitera notre position sur le seuil.

**M. HECQUET (CFTC).**- On l'avait reprécisé dans les minutes. L'organisation du travail était bien à l'initiative de l'employeur.

**M. TIRAT (FO).**- À la relecture des minutes, nous nous étions engagés à produire une ligne de rédaction concernant cette notion de seuil. *Errare humanum est*, nous avons omis de le faire et nous nous en excusons. Néanmoins, et les minutes en attestent, il y avait malgré tout une certaine adhésion unanime sur la notion de seuil à 50, qui aujourd'hui ne semble plus d'actualité. Pardonnez-moi de penser que même si nous avons produit un écrit cela n'aurait pas été d'une grande productivité, dans la mesure où votre position relève de la posture voire même du grand écart.

À partir du moment où nous entérinons un certain nombre de mesures en commission paritaire, que nous validons tous un postulat de départ et que celui-ci est remis en cause dès la séance suivante, je ne vois pas comment les négociations pourraient avancer sereinement. Si vous reprenez les minutes, il y a validation du principe du seuil à 50 salariés. Si aujourd'hui on nous dit que c'est 150, rien ne nous prémunit du fait qu'en septembre on ne nous dira pas : « *Finalement, on revient à 300.* ». Il vaudrait mieux éviter de revenir sur ce qui a été acté.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Pour que la négociation puisse être productive, il s'agit de connaître vos mandats en début de séance. Je parle à toutes les organisations. Vous êtes ou non mandatés pour discuter. Bien sûr, vous êtes revenus auprès de vos mandants, qui vous ont dit oui ou non. Cependant, il faut être clair dans les négociations et donc savoir si vous êtes mandatés ou pas sur tel et tel point.

**M. TERMINI (CGT).**- Cela dit, si l'on reprend les minutes, le seuil de 150 salariés ne concerne que 8 % de la branche.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Le seuil peut être revu dans la mesure où vous nous confirmez que l'employeur reste maître de l'organisation. Par contre, pour que nous puissions nous prononcer, il faudrait que nous ayons les dernières versions des accords. Je suis désolé, mais je ne l'ai pas eue. Quoi qu'il en soit, nous n'étions pas pour le seuil de 50.

**M. TIRAT (FO).**- Concernant les versions de l'accord, elles ont été transmises avant la réunion de la paritaire du mois d'avril. Le texte n'a pas changé. La seule question qui se posait et qui devait être amendée, c'était la notion de seuil sur la base d'un seuil à 50, éventuellement avec des dispositifs complémentaires pour les entreprises se situant en dessous des 50. D'ailleurs, c'est une disposition qui était encore ouverte à la négociation. Cependant, la version initiale du texte est valable à 95 ou 97 % et vous l'avez.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Vous comprendrez aussi aisément qu'avant de signer, nous aimons relire le texte complet.

**M. TIRAT (FO).**- Essayez déjà de garder les documents que l'on vous envoie.

*(Le projet d'accord dans sa version finale est adressé par mail à la partie patronale)*

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Souhaitez-vous relire juste les parties relatives aux seuils ?

*(La partie patronale procède à la relecture de l'accord)*

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Voulez-vous prendre le temps de regarder les documents et que l'on reprenne à 14 heures ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Nous aimerions reprendre par les classifications.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Il me semble opportun de finir un sujet que l'on a commencé. Ensuite on passera aux classifications.

**M. TIRAT (FO).**- Je suis assez d'accord sur le *modus operandi* proposé. A la relecture des minutes de la dernière paritaire, je constate que deux syndicats patronaux avaient validé la notion de seuil à 50 et que le troisième syndicat était sur un seuil à 75. A priori, cela n'a rien avoir avec ce qui a été énoncé tout à l'heure.

**Mme la PRÉSIDENTE.** - D'où la problématique des mandats. La partie patronale souhaite-t-elle voir cet accord...

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- ...pardon d'insister, mais la personne de la CPNE s'en va à 16 heures. Si l'on reprend par les retraites progressives, on sait que les sujets dureront plus longtemps que ce que l'on peut imaginer. Nous insistons vraiment pour aborder les classifications auparavant.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On peut terminer maintenant. Dans la mesure où il n'y a pas de changement par rapport à ce que l'on voulait vérifier, sur le troisième refus noté dans le dernier paragraphe du point c : « *A défaut d'accord des parties, l'employeur proposera une organisation du travail que le salarié pourra accepter ou refuser sans que ce refus ne puisse constituer un motif de licenciement* », nous sommes d'accord. « *Néanmoins, le mécanisme devenant obligatoire dès la demande librement exprimée par le salarié, l'employeur aura pour obligation d'introduire une nouvelle proposition.* », à la rigueur. « *Au troisième refus, la proposition du salarié sera automatiquement validée* », là c'est non.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Pourquoi est-ce un point de blocage alors que c'est une pratique usuelle ? Il faut bien s'arrêter à un moment donné. Trois fois, c'est ce qui se pratique habituellement sur des demandes d'absence, et c'est déjà beaucoup.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On peut laisser trois dans la mesure où l'on renvoie à la proposition de l'employeur.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Que vous vouliez que ce soit précisé est une chose, mais c'est ce que cela sous-entend forcément. Quand un salarié demande une autorisation d'absence, s'il donne des dates qui ne conviennent pas l'employeur explique pourquoi. Alors il donne d'autres dates qui théoriquement devraient convenir. Si l'on arrive à trois, peut-être est-ce parce que l'employeur ne formule pas précisément l'inconvénient que cela représente pour lui, et les jours précis.

**M. TIRAT (FO).**- Il y a peut-être un moyen de sortir du blocage. Dans le dernier paragraphe : « *A défaut d'accord des parties, l'employeur proposera une organisation de travail que le salarié pourra accepter ou refuser* », on pourrait mettre qu'à défaut d'accord, l'employeur proposerait deux ou trois organisations de travail qui lui conviendraient au regard de la gestion de ses services, parmi lesquelles le salarié pourrait faire son choix. Alors, on retirerait tout ce qui suit « *Néanmoins...* » etc. et qui semble vous poser problème.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On peut revoir une formulation en ce sens.

Pour répondre à l'autre remarque, vous faites généralement référence à des dispositifs légaux qui font état d'une absence totale du salarié. Prenons le congé sabbatique ; au bout de plusieurs demandes on accepte, mais comme c'est un départ à temps complet, pour l'entreprise c'est plus facile de remplacer la personne. Là, il s'agit de temps partiel. En descendant à un seuil de 50 ou 75, cela implique déjà de l'organisation, et si les horaires sont proposés par le salarié, dans une petite entreprise remplacer un temps partiel peut être très pénalisant en termes d'organisation du temps de travail.

Que l'on fasse plusieurs propositions au choix et que le salarié choisisse celle qu'il souhaite, pourquoi pas. En revanche, imposer à une petite entreprise une organisation du temps de travail qu'elle ne maîtrise pas peut être dramatique.

**M. TIRAT (FO).**- Pour résumer, le salarié a l'initiative de la demande. Il émet un souhait d'organisation, qui pour la direction est techniquement possible ou pas. Si la proposition du salarié n'est

pas envisageable, l'employeur fait trois propositions parmi lesquelles le salarié aura à choisir. Et s'il les décline toutes, on en restera-là.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Mais il faudra motiver le refus, afin que le salarié sache pourquoi c'est refusé.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Bien sûr.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Effectivement, il faut motiver le refus, autrement l'employeur pourra faire 25 propositions qui seront à des années-lumière de la demande du salarié, et ainsi il sera certain qu'il les refusera.

Et puis, il y a des salariés qui sollicitent leurs employeurs pour s'absenter - mais pas pendant des mois ou totalement— et qui sont acceptées. Cela se fait en bonne intelligence. Il n'est pas question de mettre l'entreprise en difficulté, d'autant que dans le cadre de la retraite progressive cela aura vocation à se répéter. En tout cas, cela n'a pas été rédigé en ce sens.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Ce dispositif existe déjà dans le cadre d'un congé parental, pour lequel des salariés demandent à être à temps partiel. Il y a une entente entre le salarié et l'entreprise sur les journées travaillées. Pour moi c'est un faux débat, car si le salarié souhaite pouvoir bénéficier de cette préretraite, il a tout intérêt à trouver un compromis.

Si l'on met dans l'accord « *refus* » sans aucune explication, ce dispositif ne fonctionnera pas et on risque d'avoir des abus du côté des employeurs. Le salarié demandera à maintes reprises et s'il suffira à l'employeur de dire non.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il peut aussi y avoir des abus dans l'autre sens. Un salarié peut profiter d'une disposition pour venir travailler les jours où l'on en a le moins besoin. Le pouvoir de l'employeur est d'organiser son entreprise. Dans les entreprises peu de choses nous appartiennent encore ; donc essayons de préserver au moins ce que l'on peut maîtriser.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Toutes les organisations sont-elles d'accord avec les propositions faites ?

**M. HECQUET (CFTC).**- Pour résumer, l'employeur envoie trois propositions, que le salarié peut accepter ou pas. S'il n'accepte pas, c'est refusé ; s'il accepte, c'est accepté. Et l'on est sur un seuil à 50 salariés.

**M. COT (Casinos de France).**- 75, après confirmation cet après-midi.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Cela, c'est aujourd'hui !

**M. COT (Casinos de France).**- Non, je m'engage.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Il reste donc à confirmer ce seuil pour finaliser l'accord.

**M. TIRAT (FO).**- Oui, mais il serait également bon d'avoir la position des organisations syndicales patronales qui s'étaient engagées sur le seuil de 50.

**M. CAILLY (ACIF).**- Il me semble avoir confirmé cela il y a quelques minutes.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Nous avons dit être d'accord pour 50. C'est acté. Si jamais, en bonne intelligence on discute et on coupe la poire en deux pour un seuil à 75 en s'assurant que l'ensemble des syndicats patronaux sont pour une signature, c'est toujours préférable. Cela évite des oppositions à l'extension par exemple (*Sourires*).

Cependant, c'est vrai que l'on avait dit être d'accord pour 50. Il y avait la notion de service, car si c'est un service de 2 personnes cela devient très compliqué. Dans un service de 10 personnes, c'est

plus simple. Ces seuils franco-français de 50, 75, 150 ne sont pas toujours très adaptés au terrain. Soixante-quinze, ce n'est pas si mal non plus.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- On attend les réponses de Casinos de France cet après-midi.

**M. FRANCOIS (FO).**- Au vu du retour de ses adhérents, l'ACIF change d'avis. En dessous de 50 il n'y a pas d'obligation, c'est soumis à l'acceptation de l'employeur. En faisant cela, on se donne une possibilité d'exclure ceux qui travaillent dans les entreprises de moins de 50 salariés.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Tout à fait !

**M. FRANCOIS (FO).**- On avait mis ces deux curseurs pour ne pas oublier ces entreprises et limiter le nombre afin que cela soit acceptable pour la partie patronale. On avait essayé de trouver une cote mal taillée ; apparemment ce n'est plus du tout le cas.

Casinos de France disait : « *Au-dessus de 150 cela concerne 8 % des entreprises et en dessous de 50 il y a pas mal de petites entreprises* ». Si un accord de branche exclut ne serait-ce qu'une personne, cela devient discriminatoire.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Dans le *continuum* - cela peut être un objet de discussion cet après-midi ou demain - si l'on avait un seuil de 75 pourrait-on discuter d'un quota en dessous de ce seuil ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Il y a une différence de traitement entre les petits et les gros casinos. Sous réserve des seuils et des réponses, nous voulions aussi proposer un calcul en pourcentage, qui permettrait une solution alignée pour tous.

**M. HECQUET (CFTC).**- S'il n'y avait pas de possibilité d'obtenir un accord sur les moins de 50, il me semble avoir entendu que l'on pouvait mettre l'accord à l'essai sur un an avec une clause de revoyure, afin de voir les difficultés rencontrées dans les entreprises.

**M. TIRAT (FO).**- Justement, c'était par rapport aux interrogations de M. Cailly, quant à l'aspect contraignant de la mesure. Un certain nombre d'exemples avaient été donnés et dans les minutes, il est noté qu'il y a eu une demande pour le groupe Barrière.

L'idée de base était de déterminer un dispositif impliquant que même en dessous de 50 on autoriserait automatiquement un certain nombre de départs, et qu'au terme de la période test une étude permettrait de mettre en avant les difficultés que vous pourriez rencontrer si vous étiez submergés de demandes. Cette étude permettrait d'apporter tous les éléments de correction pour que vous puissiez définitivement mettre en place le mécanisme de manière sécurisée et correspondant à vos contraintes.

La double condition pour les entreprises de moins de 50 salariés était pertinente, puisqu'il s'agissait d'un test sur un an.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Pour rejoindre les propos tenus par Claude François de FO, l'ACIF propose d'exclure 103 casinos sur 192 et Casino de France propose d'en exclure 80 sur 192. Au total, ce sont donc 183 casinos exclus sur 192 !

Comme la dernière fois, l'ACIF dit habilement avoir une position arrêtée de ses mandants. La fois précédente, il avait déjà fallu batailler pour vous expliquer que socialement, vous ne pouvez pas venir ici et demander d'exclure des casinos ; même chose pour Casinos de France. La réalité, c'est qu'à eux deux l'ACIF et Casinos de France proposent d'exclure 183 casinos sur 192 ! Pour la partie salariale, je ne sais pas si c'est acceptable.

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

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Je vous laisse faire la présentation, à moins que vous ayez une réponse sur le seuil ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il y a deux points : le seuil que l'on avait évoqué à 75 ; la modification des horaires à l'initiative de l'employeur. En fonction de la rédaction sur la modification des horaires qui peut être faite à la fin de l'article c, nous pouvons être amenés à signer même si le seuil ne nous convient pas. Ce qui nous importe, c'est la maîtrise de l'organisation de l'entreprise.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Vous pourriez être amenés à signer un seuil à 50 dès lors que vous êtes sécurisés sur l'organisation des entreprises ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Après consultation de nos mandants, oui.

#### LES CLASSIFICATIONS SUITE A LA REUNION DE LA CPNE

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous allons vous présenter le projet exposé à la commission paritaire nationale à l'emploi il y a un mois et demi sachant que, tel que précisé en fin d'année dernière, le sujet s'inscrit dans une refonte globale de la négociation au niveau de la CPM.

Je vous rappelle ce que l'on avait dit à l'époque, à savoir que c'était conditionné à l'arrêt des minutes et à une réorganisation des CPM, hors la commission évoquée ce matin, puisque ce n'était pas un sujet évoqué à l'époque.

Nous avons proposé :

➤ Une CPM par trimestre : une en février, une en juin, une en octobre, plus la demi-journée de décembre généralement liée à la négociation des minimas. On gardait le format d'une journée et demie plus une demi-journée de préparation, dans le même esprit qu'actuellement.

➤ Une réduction des effectifs autour de la table, basée sur trois personnes par organisation syndicale, afin de faciliter le débat...

**Mme la PRÉSIDENTE.**- ...je pensais que l'on commençait par les classifications.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Oui, mais le projet des classifications s'inscrit dans une démarche globale de refonte de la CPM. Relisez les minutes.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Excusez-moi, mais par rapport aux travaux de négociation en général, l'accord sur le paritarisme et les classifications sont très séparés. Vous en aviez fait deux points à l'ordre du jour.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- J'introduis un sujet. Je ne suis pas en train de négocier l'article 6, je fais un rappel historique.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- On la sent bien l'introduction, allez-y !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Cela me fait plaisir ! (*Rires*)

C'est une démarche globale dans laquelle s'inscrivait aussi un travail sur les classifications, puisque c'était le projet phare que nous voulions vous proposer. Aujourd'hui, nous avons donc quatre points à voir avec vous sur la nouvelle classification :

➤ Une présentation globale de la classification, qui s'inscrit dans le cadre d'une simplification de la lecture de la classification actuelle.

➤ Gagner en visibilité sur les emplois et les compétences au travers de chaque métier présent dans nos casinos.



- Prendre en compte les évolutions réglementaires et les spécificités de nos métiers.
- S'adapter aux évolutions des emplois.

Nous avons présenté ce projet en CPNE, nous vous le présentons en assemblée plénière pour recueillir vos remarques et vos premiers ressentis.

**M. AUDIAS (Casinos de France).**- Il existe trois grilles : jeux, machines à sous et restauration. Nous vous proposons une grille unique avec les trois familles : « J » pour les jeux, « R » pour la restauration et « S » pour les spectacles et supports, avec deux sous-filières : les métiers *back* et *front*.

Une sélection de postes-clés que l'on appelle les emplois repères, et cinq niveaux de postes. Aujourd'hui, dans la convention collective des casinos il y a sept niveaux : trois niveaux « employé » ; un niveau « agent de maîtrise » - de niveau 4 - ; et trois niveaux « cadre » 5, 6 et 7.

Pour simplifier, nous proposons : deux niveaux « employé » ; un niveau « agent de maîtrise » ; deux niveaux « cadre ».

Comment cela pourrait-il se présenter dans une grille ?

Au niveau de la colonne : échelon E1, un employé niveau 1 ; E2 un employé niveau 2 ; AM3, agent de maîtrise niveau 3 ; cadre 1 et cadre 2. Dans une même grille, en termes de présentation, vous avez la filière des jeux, la filière restauration/hôtels et la filière spectacle, supports et administratif.

C'est donc une présentation de cinq niveaux, trois filières et deux sous-filières que sont les métiers *back* et les métiers *front*. Pourquoi ces deux filières ? Car l'une est en contact avec la clientèle et l'autre est hors contact.

Nous avons repris les travaux niveau de la commission paritaire nationale des emplois avec le système de critères classants qui étaient au nombre de trois : l'autonomie, l'initiative ; les métiers de service.

Il y a un niveau de pondération et chaque critère a un poids qui évolue en fonction de la grille. Exemple, pour le critère « autonomie » sur le premier niveau : l'employé 1 a 10 points ; l'employé 2 a 10 points ; l'agent de maîtrise a 20 points ; les cadres de niveau 4 ont 30 ou 40 points ; le dernier niveau cadre a 50 points. Pour le critère « initiative », les points sont respectivement de 10 ; 20 ; 20 ou 30 ; 40 ou 50.

Pour le critère « sens du service » qui avait été également donné en CPNE, il y a cinq sous critères : présentation et image ; sécurité ; communication, relation, information entre deux postes ; gestion des conflits clientèle ; action commerciale. En fonction du poste, chaque sous critère obtient un niveau de valeur entre deux ou trois points maximum.

Pour l'ensemble de ces critères pondérés - autonomie entre 10 et 50 points, initiative entre 10 et 50 points et sous critères entre 10 et 15 -, vous obtenez des résultats pouvant aller de 100 à 187 points.

Le salaire minimum de la convention collective pourrait se comprendre par un niveau d'indice allant de 100 à 187 et une valeur de point. Pour obtenir le salaire minimum de la convention collective, on multiplie la valeur du point par l'indice.

Il y a deux niveaux de valeur, un pour les trois premiers niveaux - employé et agent de maîtrise -, et un pour les cadres.

Concernant la « pesée de poste », pour obtenir des résultats qui vont de 100 à 187, ce sont 70 points de base plus la pesée des trois critères classants, et des points liés à la contrainte et aux services à savoir le travail de nuit, les dimanches et les jours fériés.

Il faut que l'on puisse s'orienter sur quelque chose de plus parlant que l'on verra dans le détail par la suite.

Une première illustration. Par exemple, prenons la première ligne avec l'échelon E1. Vous avez une filière spectacle/supports et une sous-filière *back*. Le critère « autonomie » a une pesée de poste de 10, le critère « initiative » 10 et l'ensemble du service 10. On obtient un indice de 100 que l'on multipliera pour avoir la valeur.

Ensuite, il y a les autres valeurs que l'on va expliquer. Les minimas conventionnels avec deux points de plus sont les contraintes liées au service. Pour les autres critères, les valeurs 3, 4 et 5 sont des critères individuels : la valeur 3 ce sont les diplômés de branche ; les valeurs 4 et 5 ce sont les compléments de salaires qui ne peuvent pas être inférieurs en fonction de la mobilité géographique dans les filières. On peut reprendre... (*Rires*)

Le diplôme de branche lié au poste de travail c'est 1 point. Pour les critères emplois et compétences, si vous êtes dans le même niveau en ayant plusieurs postes vous avez 3 points ; si vous êtes dans deux niveaux vous êtes sur 5 points, à multiplier par l'indice du point annuel.

Nous avons balayé l'ensemble des postes existants dans les grilles actuelles. Nous avons fait des regroupements sur les différents postes.

En première page, le niveau 1 va du poste d'équipier au poste de contrôleur chargé de la sécurité. Sur un même échelon d'emploi 1, vous avez 10 points pour l'autonomie, 10 points pour l'initiative et de 10 à 14 points pour le sens du service en fonction du métier. Vous retrouvez sécurité, image, conflit, etc. qui vous donne un indice que vous multipliez par une valeur de point ; dans cette présentation, cette valeur est égale à zéro.

La colonne minimas CCN est liée aux points supplémentaires liés aux contraintes et services. Dans la colonne D, si vous avez un diplôme reconnu par la branche, vous avez un point supplémentaire. Si dans son entreprise la personne est amenée à assurer un poste dans le même niveau c'est 3 points ; si c'est dans un niveau au-delà c'est 5 points.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Ceci est la grille repère. Nous avons travaillé aussi une grille de correspondance, en prenant tous les postes de la branche que nous avons liés à la grille qui vous est présentée ici.

Par ailleurs, sur la partie poly-compétence - lorsque l'on est sur le même niveau ou sur deux niveaux différents -, il faut partir sur une notion de minimas conventionnels. Quelles que soient les pratiques de l'entreprise, elles ne sont pas remises en cause. En revanche, le salarié qui est dans une polyvalence ou une poly-compétence de même niveau doit avoir une rémunération qui ne peut être inférieure à. Et lorsqu'il est en polyvalence ou poly-compétence sur deux niveaux, il ne peut pas avoir une rémunération inférieure à.

La partie verte du tableau correspond aux compléments de rémunération. Si l'on veut comparer la classification que nous avons travaillée par rapport aux minimas conventionnels et à la classification actuelle, il faut s'arrêter à la partie bleue.

Le reste vient en complément des minimas conventionnels actuels.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Avez-vous terminé votre présentation ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Dans les grandes lignes, oui.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Qui veut intervenir ?

**M. FEBVAY (CFDT).**- Concernant le libellé du projet, nous allons essayer de continuer à travailler sur le projet car il va certainement évoluer. Plusieurs choses nous sont apparues suite à la

présentation. Cela permettra pour la prochaine CPNE d'avancer et peut-être de trouver des points d'accord.

D'abord, nous aurions souhaité qu'il y ait une notion de technicité dans les postes, sur le principe « *junior, confirmé, expert* », comme dans les HCR. Dans la grille, dans certains métiers il n'y a aucune possibilité d'évoluer. Si un salarié veut évoluer, il lui faudra changer de métier.

Ensuite, sur le nombre de points, nous souhaiterions - on en discutera en CPNE - que la valeur des contraintes liées aux services soit mieux valorisée. Si l'on ramène au salaire actuel des minima conventionnels, cela fait environ 15 euros par point. Ce serait donc 30 euros pour les contraintes de travail de nuit, le dimanche et les jours fériés. Un minimum de revalorisation serait intéressant et bienvenu. De plus, l'ancienneté n'est pas prise en compte.

Ensuite - je l'ai dit en CPNE -, si c'est très bien de valoriser les diplômes de la branche, en revanche tous les diplômes ne sont pas pris en considération. Il y a des salariés qui ont des diplômes hors de la branche ; ils pourraient être revalorisés.

Enfin, dans la classification actuelle il y a 180 postes. Là, ils sont réduits à 70. Je suis impatient de savoir où vont les métiers qui n'apparaissent plus.

Notre position est claire. Ce projet est innovant, il a le mérite d'exister et d'être travaillé. Il serait dommage de mettre un frein à tout cela. Cependant, nous sommes assez vigilants sur certains points et souhaiterions qu'ils soient discutés en CPNE afin de faire évoluer ce projet.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- La CGT s'inscrit en faux par rapport à ce qu'a dit le représentant de Casinos de France en introduction. Pour nous, il n'était pas question que la refonte des classifications se fasse dans un grand méli-mélo impliquant aussi la refonte du fonctionnement des CPM, pour la bonne et simple raison que l'on travaille sur les classifications depuis au moins plus de deux ans. Je parle sous couvert de la précédente Présidente et de la Présidente actuelle, l'accompagnement d'un cabinet extérieur devait nous permettre de créer de nouvelles grilles de classification au sein de la CPNE.

Les choses ne se sont pas déroulées ainsi. Le 7 octobre dernier, en CPNE - date que la CGT a demandé de reporter, ce qui a été refusé dont acte -, les membres ont acté l'attribution de l'ensemble de la construction de la nouvelle grille de classification à Casinos de France. C'est ainsi que les choses nous ont été présentées. On attendait que Casinos de France rencontre les différents mandants le 14 mars ; cela nous a été présenté le 9 mai - de mémoire - et aujourd'hui on nous présente le projet en CMP.

C'est assez technique. La dernière fois, M. Decoutère avait pris un certain temps à nous expliquer les choses. Sauf erreur, j'ai l'impression que beaucoup n'ont peut-être pas compris et que la différence entre l'ancienne grille et celle qui est proposée aujourd'hui n'apparaît pas. Je vais donc essayer de vous faire profiter des discussions que l'on a eues en CPNE.

D'abord, au-delà des critères classants - autonomie, sens du service, etc. - et du fait qu'ils ont retenu 70 points de base plus les trois autres niveaux, on arrive à la colonne bleue qui donne le minima. Monsieur Decoutère rappelait que ce sera à comparer à l'actuelle grille des minima conventionnels, mais qu'avant cela il faut multiplier l'indice par la valeur d'un point. La grande nouveauté, c'est que les minima conventionnels vont se négocier non plus classiquement sur une valeur faciale avec des pourcentages, mais sur la valeur d'un point. Il faudra multiplier l'indice et l'on négociera la valeur d'un point.

Ensuite, la colonne jaune est celle des diplômes. Dans son projet, au travers d'un point Casinos de France tente de valoriser un diplôme sanctionné, mais qui concerne la branche. La position de la CFDT - partagée par d'autres -, était : « *Pourquoi ne pas récompenser un diplôme qui viendrait d'un autre métier ou d'une autre branche ?* ». Le débat est ouvert : faut-il gratifier quelqu'un qui a eu un diplôme dans une autre activité il y a quinze ans ?

Ensuite, il y a les deux colonnes vertes. La première : polyvalence, poly-activité, poly-compétence dans le même niveau. La seconde : polyvalence, poly-activité si l'on est dans plusieurs niveaux. Pour la première c'est 3 points, pour la seconde c'est 5 points. La CGT avait demandé pourquoi la poly-compétence, polyvalence, etc. s'arrête-t-elle au niveau des plus bas salaires ? Pourquoi n'est-ce pas proposé à l'ensemble de la grille ?

Et puis, il manque environ 110 postes. Monsieur Decoutère a rappelé qu'il y aurait une grille de correspondance. On peut se demander pourquoi vous vous êtes arrêtés à 60 postes.

Enfin, l'interrogation majeure selon moi est : de quelle manière pourra-t-on déterminer ensemble la somme de la valeur alors que l'on n'a pas pu travailler de concert avec vous sur les différents points que vous attribuez aux différents critères classants ? Comment détermine-t-on que l'on est sur 70 points de base et ensuite plus 10, 10 et 10 pour arriver à 100 ? Le procédé est un peu particulier et le fait que l'on n'ait pas pu travailler avec vous à cela est dommage.

Un autre sujet - qui n'est pas des moindres car il occupe les débats lors des négociations de minimas - est la colonne « contraintes liées aux services » qui englobe le travail de nuit, le travail du dimanche et le travail alterné. A ce stade, il nous est très difficile de comprendre comment tout cela peut rentrer dans ce petit ratio de points, sachant qu'un salarié peut ne faire que de la nuit, un autre de la nuit et du rythme décalé, un autre encore de la nuit, du travail alterné et du travail le dimanche.

Toutes ces questions restent en suspens alors que ce sont des questions centrales qui nous ont occupées. J'ai l'impression que la présentation qui vient d'être faite ne montre pas que si cette grille voyait le jour, il n'y aurait plus une négociation des minimas telle qu'on la connaît ; il faudra venir négocier une valeur de point, comme en entreprise.

**M. HECQUET (CFTC).**- La colonne bleue, c'est le minimum de la CCN. Un salarié équipier arrivé à la colonne bleue touche le minimum de la CCN. Donc quelle est l'incidence des points attribués pour l'autonomie (10), pour l'initiative (10) et pour le service (10) sur le salaire puisque l'on ne pourrait pas le payer en deçà du minimum de la CCN ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous sommes partis du postulat que chaque poste avait 70 points d'indice d'entrée. Ensuite, on ajoute trois critères qualitatifs : l'autonomie, l'initiative et le service, que l'on pondère en fonction du poste occupé.

Un équipier a 70 points d'entrée, plus en autonomie, initiative et service. Nous sommes partis du principe que dans la profession, cela ouvre droit à 2 points pour tout le monde. Ensuite, les points varient en fonction de la situation du salarié dans le poste. Aujourd'hui, un équipier a les 2 points en autonomie en initiative et en service, mais il n'a pas besoin de plus. Un contrôleur support 2 aura 20 points en initiative, etc. Pour le premier poste d'équipier on retrouve un indice 100, qui multiplié par la valeur de point va donner le salaire minimal conventionnel, plus les contraintes liées au service qui donnent 2 points.

Nous avons travaillé sur une grille de classification. Nous avons complètement évacué l'histoire des minimas conventionnels en construisant un système pérenne dans le temps. Quelles que soient les différences que l'on peut avoir sur un certain nombre de sujets, cela ne remet pas en cause l'évolution de la classification à terme. On peut discuter tous les paramètres de cette classification, mais la grille permet d'avoir une vision globale. Lorsque l'on touche à un paramètre, cela modifie l'ensemble et non pas juste une partie des emplois ou une autre.

Nous n'avons pas travaillé cette grille en fonction des paramètres des minimas conventionnels. Lorsque l'on travaille la valeur du point, on a une idée de ce que l'on peut faire par rapport aux minimas conventionnels actuels. Cependant, ayez en tête qu'avec cette grille on va travailler une évolution de minimas de points, la négociation d'une valeur de point. Cela évitera ce qu'il se passe depuis

plusieurs années à savoir un tassement de la grille. En effet, autour de la table tout le monde s'est arrangé pour la tasser par le haut, par le bas ou par le milieu...

**M. FRANCOIS (FO).**- ...non. Ce n'est pas nous, c'est vous.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je ne parle pas seulement de l'an dernier. On tasse la grille, notamment en augmentant le bas au détriment du haut. Nous avons voulu mettre un terme à cette façon de négocier dans la branche, qui est très particulière et très originale. Nous sommes partis sur une valeur de point. Là où je m'inscris en faux, c'est que ce n'est pas comme cela que l'on négocie dans nos entreprises car seule une faible partie des salariés est payée au point.

Nous sommes partis sur une grille « point multiplié par indice ». C'est le cas de beaucoup de conventions collectives, à l'origine en tout cas, où la définition d'un minima conventionnel est souvent basée sur une valeur de point multipliée par un coefficient.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Au départ, l'idée des membres de la CPNE était de partir de l'existant, de déterminer des critères principaux, des critères classants. On avait le poste et à partir des critères - autonomie, ancienneté, sens du service, sous critères, etc. - on valorisait le positionnement du salarié dans la grille, emploi par rapport à emploi.

La nouveauté que vous apportez peut être déroutante car il y a la négociation de la valeur d'un point, mais également tout ce sur quoi nous n'avons pas eu la mainmise, à savoir à partir de la colonne jaune et les deux vertes : le diplôme sanctionné dans la branche et la polyvalence. C'est là-dessus que le salarié pourra avoir une influence personnelle ; je n'utilise pas le terme « subjectif », même si je le pense. Or durant les deux années de débats on a fait exactement le contraire ! On est parti de l'existant et à partir des critères et des sous-critères retenus on a vu comment valoriser un salarié. On avait parlé de la notion de valeur ajoutée du salarié dans l'entreprise, etc.

Autre question, sur la partie minimas conventionnels, *quid* des salariés qui sont au-dessus du minima ? Les contraintes liées au service sont intégrées, mais pas beaucoup au-dessus du minima ; ce n'est pas le double, 50 euros au-dessus ! Donc que peut faire le salarié qui n'a pas de diplôme particulier et qui ne veut pas être polyvalent alors que tout le reste est déjà intégré, le travail le dimanche, la pénibilité, le travail décalé, tout ! Il ne peut plus jouer sur des éléments tels que l'ancienneté ou l'autonomie, il a seulement une influence sur la colonne jaune et les deux colonnes vertes.

Il a été dit que le projet est encore amendable ; je ne sais pas si c'est le cas, car c'est déjà bien affiné. J'en veux pour preuve la disparition de 110 postes, qui ne s'est pas faite comme cela. Derrière, s'il y a la préparation d'une grille d'équivalence, c'est que l'on a bien réfléchi. On nous avait dit : « *Ne vous inquiétez pas, une grille de correspondance sera faite pour tous les postes que vous ne retrouverez pas* ».

L'idée de départ des délégués pour la négociation était que le salarié puisse avoir une influence sur son autonomie, sa responsabilité, son sens du service et peut-être son ancienneté. Que l'on ne soit pas d'accord est une chose mais là, tout est bien placé ; pour influencer il ne reste que la colonne jaune et les colonnes vertes.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- La notion d'emplois repères peut être déroutante par rapport aux trois grilles actuelles. En revanche, si vous *benchmarkez* les différentes conventions collectives, vous verrez celles qui reprennent l'ensemble des postes existant dans une profession sont relativement rares.

Mettre en place cette notion d'emplois repères dans le cadre d'une classification de branche nous paraît donc totalement justifiée. Cela ne veut pas dire que les emplois qui n'apparaissent pas n'existent plus, mais qu'il y a une référence métier ; ce sont les emplois repères que l'on a choisis auxquels certains postes vont se comparer. Cela ne veut rien dire d'autre et cela ne dévalorise pas pour autant les autres emplois de la branche.

Une rectification. Dans les conventions collectives 138 postes sont référencés. C'est un peu moins que 160. Or là on doit être à 70, soit environ la moitié.

**M. AUDIAS (Casinos de France).**- 61.

**M. DECOUTERE (Casino de France).**- Donc la moitié des postes n'apparaissent pas, cela qui peut être perturbant.

Attention à ne pas confondre classification et négociation des minimas. Ce qui peut être aussi déroutant par rapport au débat que l'on a sur les classifications depuis des années, c'est que l'on a mis en exergue un certain nombre de sujets qui auparavant ne l'étaient pas. On parle des contraintes liées au service ; ce système va éviter de tasser les grilles. Vous nous dites qu'avec l'indice 100 de la convention collective actuelle on ne tient plus compte du travail de nuit, du dimanche, des jours fériés, car on est très proche du SMIC ; on doit être à quelques centimes de plus...

**M. TERMINI (CGT).**- ...1473,41 par rapport à 1 466.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- C'est donc quelques dizaines de centimes d'euros. Le fait de dissocier les contraintes liées au service permettra de ne pas tasser les minimas par rapport à ces contraintes lors de la négociation annuelle sur les minimas.

C'est toute la difficulté que nous avons eue à présenter le projet à nos pairs et c'est toute la difficulté que vous avez aussi à intégrer. Peu importe si l'on est d'accord ou pas, mais une fois affichée une telle grille sera beaucoup moins polémique que l'actuelle. Une fois que l'on sera d'accord sur l'ensemble des paramètres, normalement cela facilitera les débats. Je ne dis pas qu'elle est magnifique, mais simplement que casser nos repères actuels devrait simplifier la négociation et nous laisser du temps pour négocier.

**M. TIRAT (FO).**- Vous avez en partie répondu à certaines de nos inquiétudes et interrogations, mais cela ne résout pas le problème pour autant. Même si nous sommes sur une grille d'emplois repères, la diversité de métiers dans la branche fait que le salarié qui ne figurera pas sur cette grille voudra légitimement savoir quel est son minima conventionnel. Une grille classique doit reprendre les métiers exploités de manière effective dans nos entreprises, et ne pas donner le sentiment de laisser qui que ce soit sur le bord du chemin.

Par ailleurs, dans le minimum conventionnel vous incluez tout : le travail de nuit, le travail du dimanche, la polyvalence, etc. Ce minima conventionnel risque donc d'être supérieur au salaire réel appliqué dans certaines entreprises dans lesquelles il est rare que ce travail de nuit, du dimanche et cette polyvalence soient intégrés dans le salaire de base. Ce sont souvent des primes associées et jointes au salaire. Avec ce calcul, des salariés risquent d'être perdant dans leur rémunération globale.

Enfin, il ne s'agit plus de rémunérations collectives, mais de rémunérations individualisées. A titre d'exemple, prenons le cas d'un salarié au SMIC qui obtient 2 points au titre de la polyvalence. Sur la ligne 2 en bleu, sur toutes les contraintes liées notamment au travail de nuit, au rythme décalé, etc. l'incidence est de 29, 80 € bruts mensuels.

Enfin, cette grille repositionne un certain nombre de personnes qui historiquement bénéficiaient du statut de cadre au sein de l'entreprise. Désormais, on voit des chefs de partie devenir agents de maîtrise. Or, le MCD est chargé de remplacer le directeur responsable lorsqu'il est absent. Y a-t-il des petites structures dans lesquelles un agent de maîtrise serait en capacité de remplacer le directeur responsable ? Je pense que l'on marche sur la tête. Pour nous, c'est un moyen de dévaloriser les cadres de leur mission première.

On pourrait faire très long sur le sujet. Vous l'aurez compris, nous sommes très, très mitigés sur sa finalité.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il y a un préambule sur lequel nous n'avons pas assez insisté. Quoi qu'il en soit, il s'agit là d'une grille de minimas de convention collective. Le préambule de cette classification remettra en exergue toutes les pratiques des entreprises, qui ne sont pas remises en cause par ces minimas.

C'est toute la difficulté de la branche. Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises peuvent payer proche des minimas ; on a donc très vite assimilé la grille nationale à une grille entreprise. En revanche, dans les entreprises si les contraintes liées aux services dans nos métiers sont récompensées par des jours de repos et des primes complémentaires, il n'est pas question de remettre en cause ces avantages. Sauf à déclarer une guerre au sein de nos entreprises, ce n'est pas du tout ce qui nous anime.

Le but est de créer la base minimale du contrat que l'on peut faire à quelqu'un. C'est pourquoi on a 'saucissonné' les différents critères. On pourra rediscuter du diplôme. Je suis bien plus sensible à ceux qui servent à la branche. Peu importe qu'ils soient casino, restauration ou hôtellerie puisque notre branche œuvre dans les trois métiers. En tout cas, il faut un lien avec le métier direct ; je ne vois pas pourquoi on donnerait des points supplémentaires à un ingénieur X ou des Ponts s'il vient travailler dans les casinos. Le sujet n'est pas là. Nous avons vraiment l'intention que cette grille ne vienne pas perturber les accords existants dans les entreprises. C'est un postulat de départ et d'ailleurs, nous avons dû l'expliquer plusieurs fois à nos mandants.

Quant aux MCD, nous avons créé un poste de MCD au niveau agent de maîtrise ; ce n'est pas très nouveau dans notre discours. Aujourd'hui, on limite le poste de MCD à trois niveaux car l'on pense qu'il faut pouvoir donner la chance à des personnes d'évoluer vers un poste de MCD en atteignant un niveau d'agent de maîtrise dans un premier temps, même si l'on est amené à le limiter dans le temps. L'objectif n'est pas d'avoir des membres du comité de direction uniquement agents de maîtrise, mais d'établir un palier qui facilite le passage de MCD au niveau cadre.

Vous remarquerez que nous avons tenu compte de l'évolution des MCD dans la valorisation des minimas.

**M. ESCORNE (CFDT).**- La valeur du point sera-t-elle individuelle par salarié ? Par service ? Par casino ? Par groupe ? Dans la branche ?

Par ailleurs, je ne vois pas comment on évitera le tassement de la grille si l'on a un point différent entre cadre et employé. Lorsque l'on va négocier et décider un point à 15 € pour les cadres et 15 € pour les employés, le tassement de la grille se fera quand même.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il n'est pas question de faire un point par département, par métier, par filière, etc. Le point est seul et unique pour l'ensemble de la grille.

La particularité du point cadre, c'est que l'on va donner une valeur de point différente aux cadres au forfait. Cela fait un moment que l'on en parle par rapport aux positions de la Cour de cassation quant à ce statut. Dans les entreprises françaises, on a le souci de valoriser la mission que l'on lui confie tous les jours aux cadres au forfait. Une valeur de point est valable pour tout le monde y compris pour les cadres intégrés, et une valeur de point est valable pour les cadres au forfait jour uniquement.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- J'ai sagement écouté.

Dans « chef d'équipe jeux, MCD », je vois deux métiers qui sont de statut cadre. J'entends par là le chef de partie et le MCD ou le responsable aux machines à sous qui serait responsable d'équipe et qui encadrerait. Êtes-vous au courant que lorsque l'on est MCD, on ne peut pas cumuler un autre emploi des jeux ? On pourra débattre sur la philosophie, contre ou pas contre, mais comment partir de ce postulat alors que ce que vous avez écrit est illégal par rapport à la réglementation des jeux ?

Je m'interroge aussi sur l'opportunité et l'utilité, puisque cela ne va pas modifier l'existant. Cela concerne ceux qui entrent dans le métier. C'est une bonne chose de dire : « *Avant d'être MCD et cadre, si tant est que cela arrive, ce serait bien que tu sois agent de maîtrise pour faire tes preuves.* » ; je n'ai pas trop de problème avec cela, mais pourquoi ensuite le passer cadre et MCD responsable de salle ?

Enfin, nous défendons la profession de MCD et le statut cadre. Je trouve dévalorisant qu'agent de maîtrise, chef équipe jeux, et MCD soient à 10 points près la même chose que pour le contrôleur. J'ai un vrai problème par rapport au positionnement du MCD.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On ne va pas soigner la maladie que vous avez aujourd'hui.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- C'est la vôtre qu'il faut soigner !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Si vous regardez la classification actuelle, vous pouvez nous sortir le même discours.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Je n'ai pas parlé de maladie, j'ai posé des questions. Je veux bien que vous interprétiez ce que je pense mais je vous pose une question concrète : quelle est l'utilité ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Elle est de faire évoluer nos organisations au niveau des salles. Le chef d'équipe n'a strictement rien à voir avec le chef de partie. Il s'agit là du chef d'équipe salle alors que vous me parlez d'un chef de partie jeux. Vous connaissez l'évolution des chefs de partie dans nos casinos.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Ils disparaissent.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Oui. Dans nos casinos de demain ce n'est pas un poste repère.

Je vous rassure, il n'y aura pas de cumul de mandat MCD avec un poste de chef de partie jeux tel que l'on peut l'imaginer aujourd'hui. On est bien sur un membre MCD avec un agrément particulier. Nous avons laissé MCD pour se repérer ; on aurait dû le mettre entre parenthèses car le MCD est en agrément. Pour nous, le véritable travail du MCD est d'être responsable de la salle de jeux qui lui est confiée. Le chef d'équipe de statut agent de maîtrise est un chef d'équipe de salle qui sera dans une position intermédiaire pour pouvoir évoluer vers un poste de responsable de salle.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Et il gèrerait des gens de même statut que lui.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il gèrerait des gens de même statut que moi...que lui ! *(Rires)*. Je cherche des gens du même statut que moi aujourd'hui !

**M. DURAT (CFE-CGC).**- J'aurais bien voulu voir le DRH agent de maîtrise.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Ce n'est pas possible.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Pourquoi ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Un DRH ! Quand même ! *(Sourires)*. Aujourd'hui, dans nos entreprises, il y a des responsables RH qui sont agents de maîtrise !

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Ah bon ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Bien sûr ! Vous avez un chef d'équipe et un responsable de salle. Dans l'intitulé du poste il y a bien une différenciation, mais si derrière l'intitulé il n'y a pas une définition, cela a peu de valeur. On va travailler ces définitions ; d'ailleurs, elles sont déjà assez avancées.

Concernant la visibilité dont vous parliez, prenons le poste de MCD. Si l'on se dit : « *Je vais entrer dans un casino et être membre du comité de direction.* », on se voit déjà en réunion avec Dominique



Desseigne ! Aujourd'hui, l'intitulé n'a strictement rien à voir avec la mission confiée. On est bien dans une responsabilité qui incombe à la réglementation des jeux, pas à l'organisation d'une entreprise. C'est là que l'on veut démarquer le sujet dans un intitulé plus précis ; on parle bien de responsabilité de salles de jeux et pas d'autre chose.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- À suivre.

**M. TIRAT (FO).**- J'aimerais revenir sur l'exemple des critères - travail de nuit, polyvalence etc. - qui se rajoutent au salaire de base du salarié. Sur un indice 100 qui serait rémunéré au SMIC, on pourrait dire que tel ou tel poste serait par essence même un poste polyvalent. Le SMIC est à 1 466 €. Imaginons un salarié évoluant sur un poste que l'on présume polyvalent. La rémunération contractuelle serait de 1 500 €, soit 34 € au-dessus du SMIC, autant dire pas grand-chose. Cependant, le (*inaudible*) au titre des classifications de la grille représenterait 1 510 € du fait de l'exercice de la polyvalence. Quelle serait l'attitude du patron ? Appliquerait-il à ce salarié un salaire mensuel de 1 510 € ce qui reviendrait à ne valoriser sa polyvalence qu'à hauteur de 10 € et non pas en fonction du nombre de parts fixé dans votre grille ? Ou le rémunérerait-il sur la base des 1 500 € plus les 3 points, ce qui serait différent ?

Que l'on soit d'accord ou pas avec le principe, autant le calcul que vous présentez peut avoir une certaine cohérence dans le cadre de minimas conventionnels, autant vous ne pouvez pas vous couper d'un mécanisme qui sécurise aussi les rémunérations réelles dans les entreprises. Il faut que l'on parle de salaire de base mais aussi d'éléments indifféremment accolés aux salaires, que ce soient les minimas conventionnels ou les salaires réels appliqués dans les entreprises. Sinon, on aura des fusions et des niveaux de revalorisation tronqués.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Bien évidemment, nous avons eu cette réflexion en travaillant le sujet. Nous nous sommes arrêtés sur la colonne bleue en mettant « *minimas conventionnels* » ; en d'autres termes, dans le contrat de travail du salarié le salaire de base contractuel s'arrête à cette colonne et ce qui est dans les colonnes jaune et vertes vient en complément de salaire.

Pour que ce soit très clair, on estime que tout ce qui est orange et vert vient sur une deuxième ligne du bulletin de salaire, en mettant soit « *complément de salaire pour le diplôme* », soit « *complément de salaire pour la poly-compétence* ». Si la personne contracte avec l'entreprise à 1 500 €, ce sera le point de comparaison avec la colonne bleue, et non en additionnant les bleue, jaune et vertes.

Cela répond-t-il à votre question ?

**M. TIRAT (FO).**- Oui, mais cela interroge la pertinence du positionnement des colonnes orange et vertes dans le cadre d'une grille de minimas conventionnels. Si vous voulez que ces éléments soient dissociés du salaire de base ou des minimas conventionnels, il faut qu'ils soient présentés dans un autre cadre, avec un article fixant les règles applicables. Là, cela apporte de la confusion aux grilles de minimas conventionnels.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Oui, si vous voulez. C'est votre lecture. Ce que nous voulions indiquer à travers ce tableau, c'était qu'une fois sur le minima conventionnel de la colonne bleue, la personne peut avoir des compléments de rémunération qui ne peuvent être inférieurs aux colonnes jaune et vertes. On crée un minima conventionnel de la rémunération du diplôme et de la rémunération de la poly-compétence.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Cette grille est une refonte totale. Comment en êtes-vous arrivés à ce résultat ? Vous êtes-vous basés sur une étude ? Vous êtes-vous fait aider par un organisme ?

J'ai déjà relevé deux incohérences. Le chef d'équipe sécurité est employé, hors s'il est chef c'est qu'il manage du personnel ; et le chef d'équipe vidéo est agent de maîtrise.

Vous avez évoqué une logique de simplification, mais cela ne veut pas dire supprimer. On ne peut pas supprimer autant de postes comme cela. Je trouve que cela manque de cohérence.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je répondrai bien ce que m'a dit mon collègue dans l'oreille : l'expérience, la connaissance du métier... et le talent !

Hormis la plaisanterie, nous avons travaillé à partir de l'existant, d'un certain nombre de postes définis et classifiés dans la convention collective. A partir de cette base, nous avons regardé quelles étaient les organisations présentes dans les différents casinos de Casinos de France. Nous avons également pesé la technicité et par exemple comparé un *vidéoman* à un chef de la sécurité. On s'est *benchmarké* par rapport à d'autres métiers ; la responsabilité qui incombe au poste de *vidéoman* est certainement très technique et peut justifier de notre part une classification différente, en tout cas un statut différent.

**M. TERMINI (CGT).**- C'est une erreur de casting...

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- ...de votre point de vue. Ce n'est pas parce que le poste est exposé qu'il aura forcément le statut cadre ou agent de maîtrise. Aujourd'hui, un employé peut être responsable d'une équipe sans forcément avoir un statut d'agent de maîtrise.

**M. AUDIAS (Casinos de France).**- Par rapport à votre exemple, un tableau de correspondance peut aider à la compréhension. Aujourd'hui, un responsable des contrôleurs chargés de la sécurité - donc une personne qui encadre - est niveau 3, 135, employé. Demain, on l'appellera « chef d'équipe sécurité ». Dans la grille des emplois repères que l'on propose, il y a très peu de différences de niveaux.

**Mme RUELLAN (CGT).**- Un chef manage du personnel.

**M. AUDIAS (Casinos de France).**- Dans la grille d'aujourd'hui, un responsable est employé.

**M. HECQUET (CFTC).**- Comment faites-vous avec les salaires qui ont une part variable ? Le salaire aux pourboires, celui de la restauration sur le chiffre d'affaires ? Et comment faites-vous avec l'avenant de 96 de la CCN ? Tout le monde arrive à la colonne bleue et ensuite on ajoute les points ?

Les personnes qui ont une polyvalence n'auront plus de bonification, car du fait de la part variable elles vont dépasser le minima.

**M. AUDIAS (Casinos de France).**- Si vous prenez la grille actuelle, vous avez des niveaux avec des indices. Vous ne pouvez pas multiplier la valeur de l'indice 120 par une valeur de point pour obtenir un minima conventionnel. Demain, c'est cela qui peut être proposé. Si vous êtes au niveau 120 ou 130, vous le multipliez par rapport à une valeur de point et vous obtenez un salaire minimal de CCN. Il n'y a pas de changement par rapport à la gestion de demain ; on parle de salaire minimal.

Les systèmes de rémunérations variables dans certaines entreprises se situent soit au-dessus d'un minima conventionnel, soit en dessous avec un complément pour arriver à ce minima. Cependant, ce n'est pas le sujet sur la valeur du point et le niveau des indices.

**M. TIRAT (FO).**- Vous ajoutez les colonnes vertes sur l'exercice de la polyvalence comme s'il était acquis que les partenaires soient d'accord sur le principe. Avant de mettre en place le principe de rémunération de la polyvalence, poly-activité, poly-compétence, etc., il faudrait peut-être que l'on ait un débat sur le cadre d'exercice tel qu'il doit être mis en place. On ne peut pas partir du postulat que le fait de donner de l'argent permette de faire tout et n'importe quoi dans les entreprises.

Par ailleurs, nous avons l'impression que du fait de l'échec des négociations sur la GPEC on se retrouve avec une grille qui est un micro-concentré de certaines dispositions que vous vouliez voir intégrer dans le cadre de l'accord GPEC. Il y avait notamment la poly-compétence. Nous avons un peu l'impression que vous vous raccrochez aux branches et que vous essayez de rentrer par la fenêtre pour mettre en place un mécanisme qui avait avorté lors d'une précédente négociation.

**M. TERMINI (CGT).**- Vous avez évoqué 62 postes - on avait dit 70 - en lieu et place des 130. Cela fait 50 % en moins. Or en page 17 du rapport de branche de 2014, il est indiqué qu'il y a 75 % de non cadres, 6 % d'agents de maîtrise et 19 % de cadres. Si l'on prend les métiers des 62 postes, on constate la disparition de l'ensemble des autres métiers. Or tous ces métiers n'ont pas disparu ; vous intégrez donc forcément une polyvalence dans les différents postes.

On parlait du chef d'équipe sécurité. Vous estimez qu'il n'est pas responsable alors qu'il gère une équipe d'agents de sûreté, une équipe de sécurité incendie et qu'il est responsable de toutes les évacuations en cas départ de feu. Le chef d'équipe vidéo, lui, travaille en étroite collaboration avec le chef sécurité en cas d'intervention, d'évacuation ou de n'importe quel incident dans l'établissement. Et pourtant, vous estimez que le niveau de qualification du chef d'équipe sécurité est inférieur à celui du responsable vidéo.

J'ai rappelé les chiffres du rapport de branche 2014 et constate qu'il reste 28 postes d'employés, 16 postes de maîtrise et 18 postes de cadres. On a carrément inversé les 19 % de cadres et les 6 % d'agents de maîtrise au regard des 75 % de non cadres. Avec cette présentation, vous faites le constat qu'il y a plus de cadres que d'agents de maîtrise. Je m'interroge sérieusement sur la manière dont vous êtes parvenus à ce tassement des postes ! On est presque sur des suppressions de postes !

Je ne rebondis pas sur les deux colonnes vertes car franchement, vous essayez de nous glisser une savonnette. J'aimerais connaître initialement la valeur de la colonne bleue et la valeur de l'indice, ramené à la concordance de l'indice dans les grilles existantes. Quel est ce montant ? Prenons la ligne E1 : dans « autonomie, initiative, service », si je ramène les 1 473,41 € dois-je les diviser par 70 ou par 100 ?

À combien est estimé ce montant ? Connaître les autres critères nous permettrait de savoir ce que cela pourrait donner.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous n'avons pas voulu parler de montant pour ne pas tomber dans le piège de la négociation des minimas. Nous n'en parlerons donc pas, dans la mesure où nous ne sommes pas là pour négocier des minimas mais pour parler d'un projet de classification.

**M. TERMINI (CGT).**- Au moins la concordance...

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- ...ce n'est pas le sujet. Si vous voulez ramener le sujet à un problème de rémunération...

**M. TERMINI (CGT).**- ...c'est vous qui le mettez, je suis désolé !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Il n'en est pas question car on va polluer le débat avec un montant de minimas conventionnels, et non parler d'un projet de classification.

Concernant les statistiques du rapport de branche, cela n'a strictement rien à voir. Il s'agit d'une classification avec des postes, des emplois repères dans notre branche. Cela ne veut pas dire que l'on a supprimé les autres postes, ni qu'aujourd'hui tous les postes que l'on emploie dans nos casinos sont en concordance avec la classification actuelle.

Il faut arrêter de penser que les 138 postes actuellement classifiés sont l'exhaustivité des postes existant dans les casinos. Il y a des intitulés de postes sur lesquels on apporte des corrections chaque fois que l'on embauche quelqu'un. Nous ne vous présentons pas un PSE, mais une classification avec des emplois repères et une table de concordance pour les autres emplois. Si vous ne comprenez pas le principe...

**M. TERMINI (CGT).**- ...j'ai très bien compris.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je ne peux pas trouver autre explication.

**M. AUDIAS (Casinos de France).**- On parle d'emplois repères. Il faut qu'il y ait un peu plus de 20 ou 30 titulaires. Par exemple, je ne sais pas si dans vos entreprises beaucoup de personnes ont comme intitulé de poste « portier » mais chez nos adhérents, cet intitulé n'existe plus. Cela ne veut pas dire que le poste de portier va être supprimé, c'est juste une logique d'emplois repères.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Même si vous indiquez que des intitulés n'existent pas dans certaines entreprises, il n'en demeure pas moins que la remarque est pertinente.

Les 78 % des salariés de la branche non cadres ne sont référencés que dans 28 postes. Les autres sont référencés dans 32 postes. Où est passé la majorité des postes des employés ? Vous allez me dire que la réponse est sous nos yeux, au travers des deux colonnes vertes. Même si vous essayez de nous mettre sur le terrain des intitulés, en vérité, on retrouve les postes qui ont disparu par le biais de la polyvalence.

Quant à penser que l'on négocierait des minimas Monsieur Decoutère, je ne pense pas qu'il y ait confusion. En revanche, je trouve cela intellectuellement malhonnête de dire : « *Je vais négocier des grilles de classification, je vais parler des emplois, des compétences, des capacités des salariés en obérant les minimas.* ». Je trouve cela hallucinant. Que celui qui en est capable m'explique par quelle gymnastique intellectuelle il y parvient et comment, derrière une compétence, un emploi, un niveau de qualification, etc. il arrive à perdre de vue la rémunération !

Lorsque l'on était accompagné par le cabinet, j'avais dit que si l'on commençait à jouer ce jeu patronal et à obérer la partie minimas, on allait charger la mule des postes et se rendre compte que le salarié touche 1 470 € !

Enfin, peut-être pourrions-nous entendre l'ACIF et Casinos Modernes afin de savoir s'ils sont d'accord, pas d'accord.

**M. CAILLY (ACIF).**- À l'origine, il était question de refondre la grille des classification. Casinos de France a fait un gros travail, tout le monde en est conscient.

Néanmoins, ce n'est pas très bien compris par nos adhérents. C'est un peu flou. Cela mérite encore d'être étudié, travaillé. Pour nous, le principal point bloquant est qu'il manque certains emplois. Nous n'arrivons pas à nous projeter. J'attends donc la grille d'équivalence avec impatience.

En l'état actuel des choses, c'est une évolution, il faut accepter le changement, mais il faut continuer à travailler dessus. Je ne peux pas vous dire si l'ACIF est pour ou contre cette nouvelle grille. Cela mérite encore beaucoup de réflexion.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Cela s'appliquera dans tous les établissements, même les moins de 50 salariés.

**M. CAILLY (ACIF).**- J'en suis conscient. C'est pourquoi nous avons encore besoin de réfléchir avant de donner notre accord ou pas.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Il y aurait beaucoup de choses à dire sur ce sujet, sur la forme et sur le fond.

Sur la forme, la CPNE travaille pour ensuite remettre un projet de branche. Là ce n'est pas le cas puisque ce n'est pas un projet de la CPNE, mais un projet de Casinos de France. Donc n'a-t-on pas perdu du temps à travailler en CPNE avec un cabinet consultant ? Je ne sais pas. Aujourd'hui on est là. J'ai écouté Casinos de France sur le lien plus général avec l'organisation des CMP. Je n'ai toujours pas compris pourquoi on attend depuis un an pour avoir cela sur la table.

Je suis d'autant plus à l'aise pour en parler que le projet est remis par Casinos de France sans qu'il ait fait l'objet d'une discussion préalable entre les parties patronales. Je le prends donc comme le

projet d'une organisation syndicale autour de la table, que l'on regarde mais dont on n'a pas pu discuter avant. Casinos de France a fait un gros travail, qui mérite d'être salué. On dit que la branche a son rôle à jouer ; voilà un syndicat patronal qui a beaucoup travaillé.

Sur le fond, cela nous paraît compliqué. Les réunions à venir éclairciront peut-être ce projet. Casinos de France adopte une stratégie de rupture avec le passé. Cette option est respectable, il faut la prendre comme telle. Entre une telle stratégie ou une stratégie de continuité, il faudrait regarder l'annexe de classification de la convention collective. Quand je la lis je la comprends ; c'est déjà bien.

Deux stratégies sont possibles : une stratégie de rupture en discutant du projet de Casinos de France ; une stratégie consistant à partir de l'existant. Le débat risque d'être très long. Nous sommes prêts à en discuter, mais d'un point de vue méthode je ne sais pas du tout comment cela va se passer étant donné qu'en CPNE on n'a plus parlé du projet alors que l'on était censé le faire. Si l'on n'est pas capable de le faire en CPNE, cela risque d'être encore plus compliqué en CPM. Ce projet va-t-il revenir en CPNE ? Crée-t-on une commission ?

Et pour rentrer dans le vif du sujet, nous avons du mal avec les critères classants car l'autonomie, l'initiative et le sens du service sont difficiles à expliquer. Je peux demander à un collaborateur de ne pas être autonome mais pour autant de faire preuve d'esprit d'initiative. Si l'on en discute une heure on finira par comprendre ce que cela peut donner, mais je ne me vois pas expliquer cela à chaque fois à un collaborateur.

Le sens du service, c'est encore plus compliqué. Je pense que ces critères sont plus appropriés pour des entretiens individuels de *débriefing* entre un employé et un chef de service. Pour peser des postes, l'ancienne convention collective faisait état du niveau de responsabilités, du nombre de personnes encadrées, d'un diplôme de branche ou pas, d'expérience professionnelle. Tout cela me parle, et on arrivait aussi à peser un degré d'autonomie. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas que cela évolue. L'avantage du projet de Casinos de France est qu'il présente une stratégie intéressante à étudier. Cependant, cela nous paraît très compliqué.

Enfin, quand quelqu'un travaille seul dans son coin et qu'il présente ensuite son projet à tout le monde, c'est très difficile de raccrocher les wagons. J'espère que l'on va y parvenir, mais en termes de stratégie je ne pense pas que c'est ce qu'il y a de plus facile.

**M. TIRAT (FO).**- Historiquement, tous les participants aux négociations paritaires ont convenu de l'absolue nécessité d'apporter une touche de fraîcheur et de modernité à nos grilles de classification. C'est en ce sens que la CPNE a été mandatée pour effectuer ce travail, mais de manière concertée et négociée afin qu'il y ait une restitution des travaux à la CPM.

Or aujourd'hui, au lieu d'avoir un rendu du travail collégial de la CPNE, on a un rendu de travail d'une seule organisation syndicale patronale. Ce n'est pas le reflet du *modus operandi* des commissions paritaires, d'où un certain malaise.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Je répondrai juste sur le contexte car à la rigueur, sur le projet n'a que la valeur de l'encre et du papier que l'on a utilisé pour le faire. Ce n'est pas grand-chose.

J'aime ce qui prouve le niveau de maturité de la branche, à savoir la façon dont Casinos Modernes et FO ont reporté le fait que la CPNE a travaillé sur le projet de classification accompagnée d'un expert. Il y a déjà eu une restitution au niveau de la CPM. Comme quoi, on ressort les minutes lorsque l'on en a besoin, pas à chaque fois...

Vous remarquerez que la première partie de la classification ne reprend que le travail effectué en CPNE. Donc ne faites pas un faux procès à Casinos de France puisque l'initiative, l'autonomie et le service sont les critères qui ont été validés par la CPNE et présentés en CPM. Ce n'est pas sorti du seul esprit de Casinos de France, comme la loi Aubry est sortie d'une réunion il y a dix ans de cela. Tous les

critères utilisés dans cette classification ont à un moment où à un autre été validés par les organisations présentes autour de la table.

Quant à la deuxième question qui semble vous préoccuper, en fin d'année dernière Casinos de France est effectivement venu avec un projet global qui incluait une refonte de la CPM et un projet de classification basé sur les travaux de la CPNE. Aujourd'hui on en est là ; ni plus, ni moins. Nous avons toujours l'intention de travailler ces deux points, mais nous ne le ferons pas seuls.

Si ce projet ne vous parle pas, si vous le ne comprenez pas, je n'ai aucun problème pour aller parler de la pluie et du beau temps en CPNE. Il y a plein de sujets à traiter en CPNE, on trouvera du temps à passer ensemble et on laissera tomber les classifications.

On peut très bien continuer sur le schéma actuel. Nous avons envie de changer la donne, nous vous faisons donc une proposition. Mais rassurez-vous, nous n'avons pas un texte à vous faire signer ce soir ! L'idée était de vous présenter les grandes lignes et de continuer à travailler en CPNE. Soit on a mandat pour cela et l'on continue à travailler dans ce cadre. Soit on remet tout dans nos cartons, ce qui fera plaisir à nos mandants qui verront que cela n'aura aucune incidence sur l'organisation de nos entreprises.

Donc soit on essaie d'avancer sur un sujet qui préoccupe tout le monde, soit on en reste-là et on passe à autre chose. Mais ce n'est pas parce que nous y avons passé du temps que nous ne travaillerons pas sur d'autres sujets.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Tout dépend de quel point de vue on se place. Monsieur Decoutère, ce sujet intéresse tout le monde, comme la sécurité ce matin. Je ne crois pas que c'était un procès d'intention. Pour avoir vécu également les débats en CPNE, vous dites que cela a été présenté ici, mais aucune grille aboutie n'a été présentée, sauf si j'étais absent. Les critères ont été présentés ici, mais la méthodologie retenue était qu'ils soient situés à droite de postes lorsqu'on lit la grille. Je me souviens très bien des tableaux présentés par le consultant Circé ; c'était à droite et cela devait venir valoriser.

Il y a une chose que l'on ne peut pas vous reprocher, c'est que vous avez toujours voulu une seule grille. Vous dites avoir gardé une grille avec la notion de trois filières ; cela reste à démontrer, et j'ai entendu de véritables réticences.

Je ne peux pas vous laisser dire que cela a été présenté ici et que l'on fait un procès d'intention ! Que Casinos Modernes ne partage pas la méthodologie etc. cela n'engage qu'eux, mais j'ai le sentiment que même si l'on a arrêté de déterminer les ingrédients avec le cabinet Circé, le *deal* était que l'on fasse le gâteau tous ensemble. Il ne s'agissait pas de déterminer les ingrédients et que le 7 octobre, quand la CGT a demandé le report, vous nous disiez : « *Nous le prenons de notre côté et nous revenons avec un projet préétabli.* ».

Nous n'étions pas présents à cette fameuse réunion du 7 octobre et n'avons pas validé ce principe. Vous avez parlé de la valeur de l'encre utilisée ; je pense que la valeur est plus dans votre travail, mais aussi dans celui de la CPNE. On y a passé deux ans, accompagnés par un cabinet qui coûte de l'argent. Au moment où l'on se préoccupe de réduire les moyens de la CPM, il faudrait que nous entérinions le fait que cet accompagnement n'a servi à rien !

Pour la CGT, je m'inscris en faux à nouveau. Je pense que ce qui fait le grand écart c'est la manière dont on a abordé les choses. Vous avez raison de dire que les critères classants sont ceux qui ont été retenus, mais ils étaient sur la partie droite du tableau ; c'est ainsi que l'on valorisait. Je vous mets au défi de dire qu'une seule fois en CPNE on a parlé de valorisation des indices par le biais d'une valeur, d'une somme. Jamais. On a toujours parlé d'emplois repères, de critères et de sous-critères ; même la polyvalence n'a jamais été abordée.

Cela peut être un peu déroutant, je comprends donc les réactions. Il ne s'agit pas de minorer ou de saborder le travail qui a pu être fait en commission et hors commission. En revanche, le travail réalisé dans les bureaux de Casinos de France est totalement aux antipodes de celui qui a été mené ! Ce n'est pas une question de maturité, de vouloir avancer ou pas ; il ne s'agit pas de noter les organisations syndicales ou une branche qui signent. On l'a démontré en CPNE, ce n'est pas comme cela que le dialogue social doit s'instaurer. Il faut prendre le temps.

Concernant le travail sur la sécurité, on a bien vu le temps qu'il nous a fallu sur la forme. Si les ingrédients sont bien communs, la recette et le gâteau vous les avez faits à part, de votre côté.

**M. FRANCOIS (FO).**- Lors de cette fameuse réunion d'octobre 2015, Casinos de France a fait le constat qu'au vu du travail réalisé avec l'intervenant, on avait un peu de mal à démarrer la classification. J'avoue que c'était compliqué d'assimiler ce que l'on vu pendant deux ans et de le mettre sur le papier.

Casinos de France a dit : « *On ne va pas s'en sortir, cela va être compliqué. Nous avons un projet dans les valises sur lequel nous travaillons, que nous allons vous présenter.* ». FO a répondu : « *Tant que c'est une seule grille - ce qui nous oppose catégoriquement à Casinos de France - nous gardons notre position.* ». En même temps, nous étions prêts à écouter, cela ne coutait rien mais cela s'arrêtait là.

Comme le dit la CGT, on a travaillé les ingrédients mais c'est Casinos de France qui a fait le gâteau tout seul. C'est là où nous ne sommes pas d'accord. Vous dites que c'est un projet et que s'il ne retient pas l'attention des participants on passe à autre chose. Non ! La classification doit être revue tous les cinq ans.

Je pense que cela va être compliqué d'avancer sur un projet alors que l'on n'est pas d'accord avec les bases ; intégrer la polyvalence dans les postes, la retrouver sur la partie droite du tableau, beaucoup de choses nous contrarient. Un travail a été fait sur la classification ; on devrait partir de l'existant, éventuellement faire un toilettage et si possible améliorer des choses en intégrant des critères, etc. Voilà le constat avant que vous fassiez votre projet personnel. Si personne n'adhère à ce projet - et pour FO cela semble compliqué -, on peut repartir du projet de fin décembre 2015 et voir comment le faire évoluer.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Sous réserve de confirmation, il me semble que lors de cette réunion d'octobre Casinos de France devait présenter un projet et consulter aujourd'hui la CPM. Cela devait constituer une bonne base pour ensuite négocier et avancer sur nos points de vigilance, nos points bloquants.

Que ce soit une initiative - je n'aime pas trop le terme « personnelle » -, de Casinos de France pour que ce soit ensuite débattu en commun n'est pas le point le plus bloquant. Il faut se concentrer sur le contenu et voir si cette base est utile. A la CFDT nous trouvons que c'est une base de travail intéressante.

**M. FRANCOIS (FO).**- Je ne dis pas que tout est négatif, il y a peut-être des éléments dont on peut éventuellement s'inspirer pour faire évoluer la classification. Cependant, l'assemblage qui est fait par Casinos de France ne nous convient pas. Ce n'est pas du tout comme cela que nous voyons les choses.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Est-ce un projet que vous souhaitez reprendre en CPNE ? En CPM ? Comment voyez-vous les choses ? Souhaitez-vous une suspension de séance pour en discuter ?

*(La séance est suspendue quelques minutes)*

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Nous reprenons. Souhaitez-vous continuer à travailler en CPNE ou en CPM ?

**M. TERMINI (CGT).**- Pour être parfaitement honnête, pendant la pause on n'en a pas discuté. Tout le monde a bien compris que ce projet était une initiative de Casinos de France. Il y a peut-être de bons éléments mais personnellement j'en vois beaucoup de mauvais.

Aussi préfère-t-on un renvoi en CPNE pour redéfinir tous les postes ; changer les *process*, éventuellement sous le contrôle de Casinos Modernes et de l'ACIF qui ne s'y sont pas retrouvés non plus mais qui sont intéressés par certains points. Il faut voir ce qui peut ressortir d'un travail commun. C'est présenté à la CPM, nous prenons acte.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Chacun a pu prendre des notes sur tout ce qui a été dit sur cette grille de classification, qui peut donner matière à avancer en CPNE. Tout le monde est-il donc d'accord pour que cela reparte en CPNE, selon la forme que vous verrez alors sur ce projet ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Nous sommes pour le renvoi en CPNE.

Nous avons trois points de vigilance : la grille de correspondance pour voir où sont passés les métiers et étudier un critère de technicité à la place de l'autonomie et de l'initiative qui sont très liées. Cela permettrait un lien avec le troisième point que nous avons soulevé : comment évoluer d'un métier à l'autre grâce à cette grille ? Ce critère de technicité pourrait faciliter cette évolution.

**M. FRANCOIS (FO).**- Nous sommes pour repartir de la grille actuelle en faisant certainement un toilettage et des modifications. Le but est de valoriser les emplois et surtout de conserver leurs spécificités ; nous y tenons. On peut donc repartir du postulat de fin décembre et en fonction de ce qui nous a été présenté aujourd'hui, avoir éventuellement une présentation différente et regarder dans quel cadre cela peut évoluer.

**M. DURAT (CFE-CGC).**- Renvoyons cela en CPNE. Nous allons relire ces documents et voir ce que l'on peut faire. Nous avons des positions assez claires ; nous verrons cela avec l'équipe CFE-CGC de la CPNE.

**M. HECQUET (CFTC).**- Nous sommes favorables à un renvoi en CPNE pour plus de lisibilité et notamment avoir la grille de concordance des métiers qui ont disparu. Une chose essentielle est de consulter notre base et les salariés pour avoir leur avis - et peut-être leurs propositions - sur une modification aussi importante des grilles.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- D'un point de vue méthodologique, un accord est présenté en branche et repart en CPNE. J'aime faire des choses qui ont du sens ; là je n'en trouve pas. Si les salariés sont d'accord pour le voir en CPNE, bien entendu on le fera. Cependant, j'ai du mal à comprendre la méthode.

**M. CAILLY (ACIF).**- Nous sommes d'accord pour retravailler sur le projet de Casinos de France en CPNE.

**M. FRANCOIS (FO).**- Il n'est pas question que l'on retravaille ce projet présenté en CPNE et en CPM. Je rejoins M. Castaldo, si c'est pour avoir le débat d'aujourd'hui en CPNE, cela ne servira absolument à rien ! Nous souhaitons repartir sur un projet avec les grilles existantes afin de voir comment on peut évoluer. Il ne s'agit pas du projet de Casinos de France.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je comprends FO. La difficulté, c'est de repartir en commission sur un projet initié par un syndicat, qu'il soit salarial ou patronal. Les instances paritaires ne sont pas faites pour cela. Cela renvoie à un problème de méthodologie.

La CPNE travaille et fait des propositions. Cela ne me gêne pas de reprendre l'existant - car on ne l'a pas fait et l'annexe de la convention collective de 2002 n'est pas trop mal rédigée - et pourquoi pas que l'on s'inspire d'éléments du projet de Casinos de France. Ce serait peut-être plus simple que de discuter d'un projet CPNE remis en CPM. Normalement, en CPM on discute de projets de syndicats proposés ; cela fonctionne ainsi depuis des années.



Vous allez me dire que pour la sécurité on crée une commission *ad hoc*. Mais c'est comme si une organisation salariale remettait un projet sur les classifications, que l'on n'en parlait pas en CPM et qu'on le remettait en CPNE... On ne s'en sort plus !

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Cela peut aussi faire des allers-retours entre la CPM et la CPNE. Vous retravaillerez le projet sous la forme que chacun indiquera, puis cela reviendra un jour en CPM pour finalisation.

**M. TERMINI (CGT).**- Au regard de ce qui a été présenté aujourd'hui, je rejoins Casinos Modernes sur la méthode. Aujourd'hui, il y a trois grilles existantes avec des classifications au sein de celles-ci. Soit on avale la couleuvre et on part de ce qui a été présenté, soit on reste sur ces trois grilles. En CPNE, on peut tenter de comprendre pourquoi certains postes n'apparaissent plus sur cette grille unique. On peut acter le principe de partir d'une grille unique, nous sommes totalement à l'opposé de cela mais c'est ainsi que c'est présenté aujourd'hui. Si l'on doit renvoyer en CPNE, peut-être que la CPM pourrait dire : « *On garde ce qui existe et éventuellement, s'il y a lieu on nettoie des postes existants dans ces grilles.* ». Alors, on aura évolué au niveau de la classification des postes « sensibles » - j'ai du mal avec cette notion -.

Nous ferons un point avec mes camarades car ce projet est arrivé d'un coup, avec les colonnes additionnelles qui nous dérangent fortement. Renvoyer et faire confiance à nos délégués en CPNE pour travailler en commun et non sur un projet émanant d'une seule organisation patronale, permettra peut-être un consensus.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Si je vous comprends bien, vous relancez le débat pour savoir si vous discutez sur une ou trois grilles en CPNE.

**M. TERMINI (CGT).**- C'est cela.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Madame la Présidente, sachez que l'on a arrêté de travailler sur le sujet en CPNE. Les travaux ont été figés il y a quasiment un an après que Casinos de France ait dit : « *Nous souhaitons que les travaux en CPNE s'arrêtent sur le sujet car nous allons vous remettre un projet.* ». Par bienveillance, l'ACIF et Casinos Modernes n'ont pas remis de projet alternatif.

Si je comprends bien, la CGT demande à reprendre les travaux de la CPNE, qui verra si elle intègre des propositions de Casinos de France.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Vous discutez des conditions à savoir une grille, trois grilles, etc. Une décision de la CPM est-elle nécessaire ou êtes-vous en capacité d'en discuter lors de la prochaine CPNE pour en décider ?

**M. FRANCOIS (FO).**- Quoi qu'il arrive, on a commencé à revoir les classifications. Soit on constate que l'on ne peut pas les faire évoluer et on en reste là, soit on continue le sujet ; à nous de voir !

Ce n'est pas à la CPM de décider de ce que va faire la CPNE. La CPM donne pouvoir à cette dernière pour travailler sur des projets, qui ensuite sont soumis à sa validation.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Est-ce un souhait de la CPM d'arrêter une décision sur le fait de travailler sur une ou plusieurs grilles ?

**M. PADOVANI (FO).**- Nous sommes arrêtés sur les trois grilles, nous ne voulons pas déroger à ce principe. Nous ne voulons pas non plus acter la suppression de certains postes qui existent actuellement.

Dans le projet de Casinos de France les chefs de partie n'apparaissent plus car il est dit qu'ils n'existent plus. Or ils existent. Nous ne pouvons pas acter que l'on va supprimer des postes ou mettre les MCD au niveau d'agent de maîtrise alors qu'actuellement ils sont cadres.

Comme cela a été rappelé, on a pour contrainte de revoir les classifications tous les cinq ans. Même si l'on n'arrive pas à se mettre d'accord sur le fait que l'on veuille une seule grille et faire disparaître par l'opération du Saint Esprit certains postes car cela arrange la partie patronale, il va quand même falloir que l'on discute de ces grilles.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Je répète ma question. Est-il nécessaire de décider d'une ou de trois grilles maintenant ou êtes-vous en capacité de décider en CPNE ?

**M. TERMINI (CGT).**- Notre position est claire. La grille proposée aujourd'hui est inacceptable, y compris la méthode. Que des métiers aient disparu, soit. Qu'ils soient environ au nombre de 60, je veux bien. Pour autant, il va falloir que la CPNE puisse les lister car par exemple, j'ai vu que l'opérateur vidéo est mentionné mais le surveillant vidéo disparaît.

La CGT reste donc sur les trois grilles existantes et nous renvoyons à la CPNE le soin de travailler sur celles-ci.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Cela ne semble pas très évident de décider maintenant d'une ou trois grilles. La CPNE a-t-elle besoin qu'une telle décision soit actée ici ?

**M. FRANCOIS (FO).**- Absolument pas. Nous n'avons pas besoin d'une décision de la CPM. Nous verrons cela en CPNE, mais nous aurons la même position que celle que nous affirmons aujourd'hui. Nous restons ouverts au débat ; avec le temps, on arrivera peut-être à un consensus en restant sur trois grilles et avec différentes choses sur lesquelles la partie patronale sera peut-être ouverte. Mais si l'on décide de trois grilles maintenant, on bloque le débat d'entrée.

**M. FROMENT (CFTC).**- Nous sommes d'accord avec FO. Nous tenons à rappeler qu'en CPNE, deux options avaient été mentionnées pour aborder le projet de classification : soit un simple « toilettage » de la grille ; soit un projet beaucoup plus ambitieux partant de ce qui nous a été plus ou moins proposé concernant les différents critères. C'est la raison pour laquelle nous avons été accompagnés pendant deux ans.

Aujourd'hui, malgré le fait que toutes les organisations syndicales présentes ici étaient ouvertes à faire un travail de fond - ce qui ne veut pas dire qu'elles seraient d'accord - il y avait quand même un désaccord sur le nombre de filières. C'était un point bloquant. De mémoire, FO avait mis comme postulat qu'avoir moins de trois grilles était impossible, alors qu'à l'époque Casinos de France souhaitait déjà en faire une seule.

La CFTC veut renvoyer cela en CPNE.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Tout le monde est-il d'accord ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On n'a pas compris.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Aucune décision n'a été prise sur le fait d'avoir une ou trois grilles. Chacun a exprimé ses positions. Vous négociez en CPNE.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous avons besoin de comprendre. Nous pouvons retirer le projet - ce que nous ne sommes pas loin de faire - et reparler de la classification pendant deux ans - ce qui est bien car on va faire des cycles de cinq ans assez réguliers - ; je n'ai pas de souci avec cela.

Cependant, j'ai entendu deux organisations dire : « *Non, on repart sur un autre projet.* » et deux autres dire : « *On part de ce projet et on en rediscute pour l'améliorer.* ». J'ai besoin de savoir quelle option est retenue, car on ne va pas passer notre temps à discuter sur la philosophie du sujet.

Le projet qui vous a été présenté sert-il de base aux prochaines discussions ?

**M. FRANCOIS (FO).**- Nous ne souhaitons pas retravailler le projet présenté aujourd'hui. Il y a des éléments dont on peut s'inspirer pour revoir notre copie, mais on part du projet basé sur l'existant, celui qui s'est arrêté il y a un an.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- On peut faire un référendum. Oui ou non ?

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Il y a des ouvertures puisqu'il est dit qu'en l'état votre projet n'est pas recevable, mais que pour autant des éléments peuvent être repris.

**M. FRANCOIS (FO).**- Tout à fait.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- En effet, mais il y a des éléments qui nous posent questions et problèmes, que nous aimerions amender.

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Pareil pour nous. Oui sur le projet, mais.

**M. TERMINI (CGT).**- Pour nous c'est : non, mais.

**M. HECQUET (CFTC).**- Pour nous, c'est ni oui ni non, avec un gros mais. (*Rires*). Nous avons demandé à consulter la base. Nous ne donnerons donc pas de réponse aujourd'hui.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Je ne sais pas si cela répond à votre interrogation...

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- ...c'est très clair ! (*Rires*).

**M. TERMINI (CGT).**- Je rappelle quand même l'introduction qui était incontournable.

**M. TIRAT (FO).**- Une note d'optimisme sur le tour de table que nous venons de faire : il y a unanimité sur le « mais » ! (*Sourires*).

#### SUIVI DE L'AVENANT A L'ACCORD DE RECLASSEMENT

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- C'est la proposition que l'on avait renvoyée avec les dernières modifications vues en CPM. On peut faire un tour de table pour voir si cela convient à tout le monde.

**M. TERMINI (CGT).**- J'ai oui dire que l'accord de reclassement serait contesté, semblerait-il par Casinos de France et l'ACIF. Avant de parler de l'avenant, il faudrait au moins en connaître la motivation.

**M. FRANCOIS (FO).**- Le fait que deux organisations patronales fassent opposition est une première. Juridiquement, comment cela se passe-t-il ? Pouvez-vous nous éclairer ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Non, deux organisations syndicales patronales ne font pas opposition. Deux organisations patronales ont exprimé leur refus d'extension auprès du Ministère du Travail. C'est un peu différent. Nous avons mis en exergue un certain nombre de points juridiques qui sont incompatibles avec la signature et l'extension de l'accord.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Apparemment, cela ne peut pas passer à l'extension car ce n'est pas sécurisé juridiquement.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous avons attiré l'attention du Ministère sur un certain nombre de points juridiques qui ne sont pas respectés.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Même s'il y a accord des partenaires, s'il y a des éléments illégaux ou qui n'entrent pas dans le droit du travail, l'extension veille à cela.

**M. TERMINI (CGT).**- Pouvez-vous au moins indiquer un des points qui pourraient gêner ? À l'époque de la négociation, j'avais cru comprendre que c'était la liberté d'entreprendre.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Cela en fait partie.

**M. TERMINI (CGT).**- Y'en a-t-il d'autres?

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

**Mme la PRÉSIDENTE.**- La liberté d'entreprendre peut aussi dépendre de la DRCCRF ou de Bercy, et pas uniquement du Ministère du Travail.

**M. TERMINI (CGT).**- Concernant la commission d'extension, c'était une rumeur que Casinos de France semble confirmer aujourd'hui. On verra si la partie patronale - tout au moins Casinos de France - veut nous mettre au courant de ce courrier qui serait parti à la commission d'extension, son influence sur ladite commission et ses conséquences sur un accord qui couvre quand même 14 500 salariés.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Vous n'avez pas eu de communication de quelque élément que ce soit. Très bien.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Etant donné que je suis signataire de cet accord, j'attends d'avoir la position de la commission d'extension. Si jamais il n'y a pas extension, comme à l'accoutumée les parties signataires verront si elles souhaitent remettre un accord modifié qui tiendrait compte de cet éventuel refus. Cependant je suis plutôt optimiste sur l'extension du texte. On verra bien.

**M. TERMINI (CGT).**- L'accord est quand même signé. On verra si la commission décide de l'étendre et quelle sera l'influence de ce courrier envoyé à la commission d'extension.

Aujourd'hui, peut-on faire un avenant qui permette de donner à cet accord de reclassement les moyens d'exister et de vivre ? Je ne sais pas si c'est prématuré. En tout cas, le mérite revient à la CFDT. Lors de la dernière CPM, nous avons échangé sur les deux ou trois points que nous voulions voir évoluer - surtout les moyens - et cela a été fait.

Nous sommes favorables à cet avenant, mais l'encre vient juste de sécher sur l'accord de reclassement. Le fait que la commission tranche va-t-il empêcher de mettre en place cet avenant ? Je ne sais pas.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- L'accord est signé, il peut donc s'appliquer.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Il s'applique à l'extension et nous avons fait valoir notre refus à l'extension.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Il est applicable aux partenaires qui l'ont signé.

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

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Il s'applique à l'extension.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Car dans le texte vous avez intégré le fait qu'il serait étendu.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- L'accord est applicable à compter du premier jour du mois qui suit son extension, car on a pensé qu'il n'était pas impossible qu'une ou des parties patronales puissent un jour imaginer faire un refus d'extension, afin de ne pas nous appliquer à nous seuls un accord de branche, vu qu'il est socialement innovant. Si les partis le souhaitent, elles se reverront et négocieront l'accord en tenant compte éventuellement des refus des motifs d'extension.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- D'accord. De fait, vous attendez les réponses du Ministère.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Casinos de France et l'ACIF vous connaissiez l'accord depuis suffisamment longtemps ; s'il y avait des difficultés juridiques, pourquoi n'en avez-vous pas fait état en CPM ? Je ne veux pas faire le *remake* du discours de M. Rrger sur le fait que la GPEC avait avorté etc., mais j'ai l'impression que l'on revit un peu la même chose. On se targue souvent de vouloir être efficace ; donc pourquoi ne pas avoir dit à Casinos Modernes ou aux partenaires sociaux présents lors des débats qu'il y avait une difficulté juridique ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous n'avons jamais caché notre volonté de nous opposer à cet accord. Et d'ailleurs, Benjamin Castaldo l'a rappelé ; s'il a pris la précaution de le mettre à l'extension, c'est qu'il avait entendu que nous ne laisserions pas passer les choses comme cela. Si vous en parlez aujourd'hui, c'est que l'information a circulé bien plus que l'on l'imagine.

Concernant les délais, nous laissons travailler nos conseils et regardons si nous sommes d'accord avec eux.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- La situation est donc en attente.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Maintenant, c'est entre les mains du Ministère.

**M. HECQUET (CFTC).**- Où en est la signature de l'avenant n°23 concernant l'indemnisation des salaires participant à la négociation ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Demain, apporte-t-on l'avenant pour la commission de reclassement avec les documents sur la commission sécurité, afin de gagner du temps si jamais cela passe après l'extension ? Ou revoit-on plus tard si jamais l'accord est reformulé ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Le refus d'extension n'étant pas fondé, je pense que l'accord sera étendu. Je serais surpris que le Ministère du Travail prenne la décision. On peut donc tout à fait signer avant ; ainsi, en cas d'extension on aura gagné du temps.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Pour demain il vous reste à voir : l'accord sur le paritarisme ; l'avenant sur l'accord de reclassement ; les questions diverses.

Pour la réunion de fin septembre, que voulez-vous mettre à l'ordre du jour ?

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous ne pourrons pas être présents demain matin. Voulez-vous que l'on continue ce soir sur le paritarisme et ainsi finir, puisque demain vous n'êtes pas là Madame la Présidente ? Casinos Modernes a émis le souhait de parler du paritarisme, nous pouvons rester écouter.

**M. HECQUET (CFTC).**- Si l'on finit l'ordre du jour aujourd'hui, pour demain il n'y a plus rien.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Concernant l'avenant n° 3, on n'a pas eu de retour. Je pense donc que tout le monde est d'accord. Peut-on faire des photocopies ?

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Je ne pense pas avoir le temps. Vous pouvez le présenter à la signature.

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Oui, chez Casinos de France. Et je l'apporterai à la CPNE du 5 juillet pour ceux qui ne pourraient pas venir le signer.

**M. TIRAT (FO).**- Concernant les retraites progressives j'ai transmis à tous les participants de la CPM une version modifiée compte des débats que l'on a eus aujourd'hui, notamment la suppression du paragraphe désirée par Casinos de France. On a également instauré le concept de trois propositions et modifié la rédaction sur la période de test d'un an pour qu'elle soit plus claire. Nous attendons des remarques en retour.

**M. TERMINI (CGT).**- On n'a pas traité l'accord sur le paritarisme.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- On a échangé sur beaucoup de choses aujourd'hui. Soit vous le faites maintenant...

**M. TERMINI (CGT).**- ...c'est important.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Je ne dis pas le contraire.

**M. TERMINI (CGT).**- Des membres siègent dans deux ou trois commissions. Hier, il y a eu un échange assez virulent sur ces doublons de dates qui correspondent à des journées de préparatoire. Aujourd'hui, discuter du paritarisme a tout son sens.

**M. PADOVANI (FO).**- On reste.

**M. TERMINI (CGT).**- Pourquoi ne revient-on pas demain matin ? Le sujet va être long, on ne va pas pouvoir balayer cela d'un revers de main.

**M. CORBANI.**- C'est juste pour introduire la discussion.

**M. PADOVANI (FO).**- Mais demain, Casinos de France n'est pas là.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Soit vous en parlez maintenant, soit vous reportez à la prochaine CPM.

**M. TERMINI (CGT).**- Parce qu'une organisation est absente elle va nous dicter tout le temps les choses ?! Je suis désolé !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Une précision. On revient sur l'organisation des réunions mais ce qui était derrière le paritarisme, c'était le financement. La dernière fois, je rappelle que l'ACIF et Casinos de France n'avaient pas souhaité mettre ce sujet à l'ordre du jour. Je ne dis pas que nous ne voulons pas en parler, mais si vous voulez reporter cela ne nous dérange pas !

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Souhaitez-vous commencer aujourd'hui et que si des choses sont à préciser on l'inscrive à la prochaine CPM ?

**M. JAVELLO (CFE-CGC).**- Nous sommes totalement d'accord pour que le point soit reporté à la prochaine CPM, mais en l'inscrivant en premier point de l'ordre du jour.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Par rapport à l'organisation des CPM, vous étiez partis sur un jour et demi. La dernière fois, j'avais indiqué que j'assisterai qu'à la première journée, mais que vous pourriez continuer à discuter le lendemain matin, l'après-midi étant consacré à une autre thématique. Si ce format doit changer, il faut en discuter.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Le paritarisme a été mis à l'ordre du jour car Casinos de France voulait modifier le système des minutes et l'organisation des réunions. Nous n'étions pas demandeurs d'un accord sur le paritarisme et avons fait une déclaration commune. Donc si Casinos de France n'est pas là demain !

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Il y a deux points dont vous pouvez discuter maintenant : les minutes et le calendriers des CMP.

*(Discussion sur l'ordre du jour de la prochaine CPM)*

Ordre du jour :

- Retraite progressive.
- Pénibilités : compte-rendu de la CPNST.
- Présentation du rapport de branche.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Si jamais vous avez d'autres sujets, n'hésitez pas à me les faire parvenir.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Il faut créer la commission paritaire nationale de validation des accords et arrêter un règlement intérieur. Mais ce n'est peut-être pas un sujet de CPM.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- Non, cela peut se faire en dehors.

**M. TIRAT (FO).**- Concernant l'organisation des paritaires, nous ne sommes pas du tout favorables à la suppression de la session du lendemain matin. Nous avons discuté d'un accord instituant un groupe paritaire sur les casinos. Le travail de *listing* était relativement léger. Nous aurions pu mettre à profit la réunion de demain matin pour discuter d'une version plus finalisée. En effet, dans le cadre d'un fonctionnement indexé sur les paritaires, l'échéance nous repousserait à une signature en septembre. En cas de mise en place, cela repousserait donc la première réunion du groupe paritaire portant sur la sécurité à novembre.

N'avons-nous pas intérêt à essayer de trouver les bases d'un accord signé avant la réunion paritaire de septembre, afin de pouvoir entamer les travaux dès la prochaine réunion ?

**Mme la PRÉSIDENTE.**- La salle est réservée pour demain matin. Si vous souhaitez travailler sur X thèmes, elle est disponible.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Nous aimerions un suivi sur les classifications. Concernant l'accord de méthode créant la commission sécurité, nous ne souhaitons pas le modifier car j'avais pris en compte toutes vos modifications. Lorsqu'il faudra aller à Casinos de France pour signer les accords, je préfère vous proposer l'accord à la signature plutôt que refaire une boucle en septembre.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- La réunion de demain matin se tient-elle ou pas ? Des nuits d'hôtel ont été réservées, ce qui coûte très cher. Sur le plan des principes, prévoir un jour et demi et se réunir sur un seul jour m'embarrasse à titre personnel et professionnel.

**Mme la PRÉSIDENTE.**- La salle est réservée.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous avons un empêchement mais rien n'empêche l'assemblée de continuer les travaux. En revanche, le coup de : « *Les chambres sont payées.* », il ne faut pas non plus exagérer ! Je veux bien tout entendre mais ce n'est pas la première fois que l'on tient la CPM sur une journée.

**M. TERMINI (CGT).**- A l'époque on avait une CPM par mois. Vous avez réduit à un jour et demi tous les deux mois. Ce n'est pas nous. Demain après-midi il y a un incontournable ; deux organisations vont participer à une manifestation. Mais si vous n'êtes pas présents demain matin, rien n'empêche de travailler sur le paritarisme et sur la sécurité.

**M. TIRAT (FO).**- Pour alimenter les débats de demain matin, si les participants ont le temps de prendre connaissance des quelques modifications de l'accord portant sur les retraites progressives, on peut peut-être aussi avancer sur le sujet.

**M. COT (Casinos de France).**- Je serai là demain matin. Cela étant, je n'ai strictement rien à dire sur le paritarisme. Nous nous sommes déjà exprimé à plusieurs reprises. Si quelqu'un est spécialiste et a envie d'en discuter très bien, mais à ce stade je vous garantis que je n'ai rien à dire.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- La dernière fois, Casinos de France était suffisamment loquace sur le fonctionnement et les moyens attribués à la branche. Vous avez parlé de la suppression des minutes. Monsieur Decoutère dit que le coup des chambres d'hôtel a déjà été fait et que les réunions se sont déjà tenues sur une journée. C'est à juste titre qu'un syndicat patronal rappelle ce coût, car l'on vous a vus rechigner à payer des tickets de RER ; donc ne nous faites pas croire que vous n'êtes pas regardants sur le coût des chambres d'hôtel !

Je profite de votre présence à tous pour évoquer votre fâcheuse tendance à organiser les réunions les unes sur les autres. C'est notamment une spécialité de l'ACIF. Je peux comprendre que l'ACIF n'ait pas les mêmes moyens que les autres organisations patronales et essaye donc d'optimiser ses déplacements. En revanche, sachez qu'en face de vous vous avez des salariés qui sont obligés de prévenir leurs employeurs.

Quand des dates sont arrêtées, elles le sont. Je trouve inadmissible, intolérable que l'on ajoute des réunions à d'autres réunions le même jour, alors que le jour choisi était prédéterminé pour la préparatoire de la CPNE, notamment les 4 et 5 juillet. C'est d'une hypocrisie, d'une malhonnêteté intellectuelle que de cautionner cela. Si tant est que l'on avait effectivement notion de la date, je trouve que ce n'est pas loyal de dire : « *On va faire une autre commission ad hoc ou annexe le jour de la préparatoire de l'autre* » ; sachant que les ordres du jour de la CPNE sont assez fournis et que lorsque l'on en ressort, on a la date de la prochaine réunion ; c'est structuré.

*(Départ de la Mme la Présidente).*

Voir une CPNST - que vous vous êtes évertués à crever - calée le jour de la préparatoire de la CPNE n'est pas sportif. Les organisations syndicales de salariés qui cautionnent cela ne peuvent pas faire de procès aux organisations patronales quand celles-ci réduisent les moyens de la CPM et de la branche en général. Soit on est cohérent jusqu'au bout, soit on ne l'est pas.

C'est la deuxième fois que vous le faites, de manière très habile. Vous avez mis la CPNE l'après-midi du 9 mai, le matin du 10 mai et la SPP le 10 après-midi. Vous avez exigé que les remboursements du transport soient faits par le FAFIH car on était là l'après-midi, sauf que certains étaient aussi là le matin.

En donnant ce genre de consignes, j'imagine à quel point la personne de Casinos Modernes qui doit effectuer les remboursements doit s'arracher les cheveux. C'est mégoter sur des miettes, sur le transport. Cela m'étonnerait que le prix des chambres d'hôtel vous passe au-dessus de la jambe, et je ne trouve pas cela loyal pour les délégués. Vous avez voulu caler la SPP en même temps que la CPNE et une CPNST en même temps que la CPNE. Chaque commission annexe ou *ad hoc* devra récupérer les autres réunions au prétexte que la CPNE se réunit. Et derrière, on dit que tel délégué était à telle commission et que c'est donc plutôt à Untel de prendre en charge le transport.

**M. FRANCOIS (FO).**- Nous rejoignons les propos de la CGT. Nous avons eu le cas de la CPNE qui s'est tenue un lundi après-midi, ce que j'ai considéré comme étant exceptionnel. Il ne faut pas que ce soit le modèle de demain.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- C'est le modèle de demain, puisque cela fait déjà trois fois avec la CPNST !

**M. FRANCOIS (FO).**- Non, cela a été le cas une fois. Mais on ne va pas cumuler les réunions les unes sur les autres. La veille est réservée à la préparatoire. On ne veut pas occulter les préparatoires au prétexte que l'on a une commission la veille. Il faut revenir à un fonctionnement normal.

**M. EL MOUMEN (CGT).**- Ce n'était peut-être pas fait exprès, mais honnêtement, les 9 et 10 on sort de la CPNE en ayant arrêté les 4 et 5 juillet, et on vient coller la CPNST le 4 ! Il faut donc faire la préparatoire le dimanche ?! Quel est le but si ce n'est d'économiser le transport et les nuits d'hôtel ?!

**M. TERMINI (CGT).**- La Présidente n'est plus là. Je me permets de prendre le relais.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Se réunit-on demain ? Apporte-t-on les documents à la signature ?

**M. TIRAT (FO).**- Nous serons présents et cela nous paraît pertinent car cela va nous faire gagner du temps.



**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- J'avais prévu une journée et demie, sauf s'il n'y avait pas d'ordre de jour. A partir du moment où il y a des choses, y compris le sujet de la sécurité, je n'ai pas de souci à travailler demain matin.

**M. TIRAT (FO).**- Il s'agit de reprendre la proposition d'accord rédigée et de la mettre à la signature demain afin de débiter les travaux. Concernant l'autre proposition que je vous avais faite, dans le mail que j'ai envoyé il y a deux heures aux organisations syndicales j'ai oublié les organisations patronales. Cela commence à faire machination ! (*Sourires*). Je viens donc de vous l'envoyer.

**M. TERMINI (CGT).**- Pour la prochaine CPM, notre sténotypiste sera-t-elle présente ? Casinos de France a demandé à arrêter les minutes ; est-ce rigide et incontournable ? Une seule organisation ne pourra supporter les frais de sténotypie, mais étant donné que le coût des hôtels ne semble pas important, tant que l'on n'a pas abouti à un accord sur le paritarisme on peut continuer sur le modèle actuel !

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- En tant que porte-parole de Casinos de France, sauf avis contraire de nos mandants que je n'ai pas eu, j'ai reçu pour instructions de ne plus prendre en charge les frais de sténotypie à compter de la prochaine CPM.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Qu'est-il prévu à la place ? On ne peut pas se réunir sans avoir de procès-verbal ou de compte rendu. C'est dommage que vous ne soyez pas là demain pour aborder le point sur le paritarisme, car nous avons des choses à proposer. Mais si vous n'avez rien à dire, les discussions sont bloquées.

**M. COT (Casinos de France).**- Poser également la question à Casinos Modernes. Il n'y a pas que Casinos de France.

**M. TIRAT (FO).**- Lors des précédentes paritaires, M. Castaldo avait dit ne pas être hostile à envisager un compte rendu, une synthèse qui permettrait de fixer les débats et de conserver une trace des travaux de la branche. Votre organisation serait-elle prête à assumer les frais de sténotypie, le temps que les débats soient menés sur le paritarisme et qu'une décision définitive soit prise par cette commission ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Le sujet est épineux. Une organisation patronale - peut-être deux - ne souhaitent plus prendre en charge les frais de sténotypie. Pour nous ce n'est pas un sujet ; néanmoins, aujourd'hui le coût est divisé par trois. Si tel n'est plus le cas, au niveau de mon organisation cela pose un vrai problème financier.

Il faut que l'on trouve une solution. Peut-être que l'on trouvera d'ici à septembre mais aujourd'hui je n'en ai pas, car je ne suis pas du tout sûr d'avoir les moyens de financer. C'est le choix de Casinos de France, mais cela nous met dans l'embarras.

Juridiquement parlant, comment cela se passe-t-il ? Cela devient compliqué. Aujourd'hui, je vous avoue être un peu perdu s'agissant du dialogue social de la branche, et je ne pense pas être le seul. Il se passe des choses que je ne partage pas entièrement ; vous l'avez compris. Ceci est un exemple de plus. Comme tout le monde ici, je suis mis devant un fait accompli. Dont acte.

On verra en septembre. S'il y a moyen de discuter du financement du paritarisme et de régler le problème, peut-être que ce sera une solution possible mais aujourd'hui, je n'ai pas la main pour évoquer le sujet.

**M. TIRAT (FO).**- Lors des précédentes paritaires, vous aviez évoqué la possibilité de travaux plus synthétiques, qui ne seraient pas de l'ordre de la retranscription intégrale. Est-ce possible et Monsieur Castaldo, pouvez-vous prendre contact avec Mme Cantin et voir si ce coût pourrait être supportable par Casinos Modernes ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Le diagnostic de Casinos de France était : « *Entre deux CPM on n'a pas le temps de se réunir entre organisations patronales, et la sténotypie nous coûte trop cher.* »

Nous proposons donc de garder les mêmes durée et fréquence des CPM, mais avec une organisation différente. La matinée du premier jour, les organisations syndicales se réuniraient entre elles, les organisations de salariés d'une part, les organisations patronales d'autre part. L'après-midi, on aborderait ensemble les deux ou trois sujets les plus importants qui seraient pris en sténotypie. Le lendemain matin serait consacré aux sujets moins substantiels pour lesquels il n'y aurait pas de sténotypie, mais juste un compte rendu.

Ainsi, on aurait plus de temps pour se réunir et les prises de parole seraient peut-être plus claires lorsque l'on aborderait les grands sujets.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Otez-vous l'idée que la sténotypie est un problème de coût. S'il faut mettre la main au porte-monnaie pour faire différemment il n'y a pas de souci. Ce que l'on reproche à la sténotypie, c'est que de grandes déclarations sont faites pour en avoir la trace dans les minutes ; c'est une perte de temps et cela altère le bon déroulé des négociations. Voilà ce que l'on reproche à la sténotypie ; ce n'est pas un problème de coût. Demain, si on fait un relevé de décisions des idées débattues, cela ne nous pose aucun problème.

Le système des minutes ne nous convient plus car il pollue les débats. Nous l'avons dit à plusieurs reprises. Même si c'est une source importante pour la mémoire collective, vous ne pouvez pas nier que cela pollue les discussions, car il y a de grandes envolées lyriques qui ne servent qu'à alimenter les minutes. Vous pouvez ne pas être d'accord avec cela, mais participer financièrement à la prise des minutes ne nous convient plus. Mais pas de souci pour avoir un relevé de décisions, un compte-rendu, tout ce que vous voulez, et même si pour cela il faut payer le même prix ; ce n'est pas le sujet.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Apparemment, Casinos de France a pris sa décision et ne reviendra pas dessus, mais ce que propose la CFDT est typiquement le genre de question que l'on devrait se poser au préalable avant de prendre des décisions extrêmes. On discute et on voit s'il est important de tout maintenir ou si on ne peut pas limiter.

**M. HECQUET (CFTC).**- Si on débat du paritarisme demain matin et que l'on parvient à trouver un consensus pour qu'il n'y ait plus de minutes mais un compte rendu, peut-on au moins maintenir la sténotypie pour la CPM de septembre ? Alors, je pense que Casinos de France continuera à participer financièrement.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Nous avons déjà répondu. Si j'ai bien suivi la proposition de la CFDT, il y aurait la matinée de la première journée entre vous et entre nous, puis l'après-midi la réunion ensemble sur les points importants. Cela me paraît être une proposition sensée, car cela nous permettrait d'échanger et d'éviter les combats de coqs entre Casinos Modernes et Casinos de France sur un certain nombre de sujets. Cela me va tout à fait. Mais loin de moi l'idée de traiter mon ami et collègue de coq...

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- ...t'inquiète pas ma poule ! (*Rires*).

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Cela peut être une solution, mais nous ne reviendrons pas sur les minutes. Mais s'il faut un relevé de décisions sur des sujets comme les 50 jours ou les 75 jours pourquoi pas. Nous n'y sommes pas opposés.

**M. TIRAT (FO).**- Avoir une demi-journée de travail entre organisations syndicales, salariés d'un côté et patronales de l'autre est pertinent, car cela permettrait de dégrossir un sujet avant de le négocier ensemble. Néanmoins, cela ne doit pas remettre en cause le principe de la préparatoire de la veille. Avant de débattre en intersyndicale, il faut qu'au sein de nos propres structures nous soyons d'accord sur la ligne à défendre.

**Mme LAHANA (CFDT).**- Tout à fait.

**M. TIRAT (FO).**- Sur cette base on peut avancer. Cela dit, cela ne règle pas du tout le problème des minutes.

**M. TERMINI (CGT).**- La remise en cause de la préparatoire la veille n'est pas d'actualité. Casinos de France souhaiterait éviter les échanges épidermiques qui sont notés en sténotypie. Si j'ai bien compris c'est cela qui les dérange, plus que le coût lui-même.

La CFDT propose de faire une sorte de réunion préparatoire sur l'ensemble des points de l'ordre du jour le matin. Il faut garder à l'esprit que la Présidente n'est là que la première journée. Il faudra peut-être la prévenir de ne venir que l'après-midi, et le lendemain matin si elle le peut.

Si on met en place ce processus dès septembre, cela implique que la sténotypiste sera présente l'après-midi du 27.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Pour quoi faire ?

**M. TERMINI (CGT).**- Pour prendre nos échanges de l'après-midi, après le travail préparatoire qui aura été fait par les organisations patronales et syndicales le matin.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Je suis gêné par la préparatoire commune le même jour que la CMP. J'avais retenu l'idée de se concentrer sur les sujets pour lesquels on veut la sténotypie sur une demi-journée, ce qui peut aussi limiter les montants.

**M. TERMINI (CGT).**- Ce n'est pas une histoire de coût, mais de contenu. Si tel est le cas, on peut envisager d'être plus modérés dans nos propos.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Ce n'est pas une question de modération. Ce n'est pas le sujet, on n'est pas là pour se faire des politesses. Cela dit, cela altère les débats et on perd du temps à faire des déclarations que l'on retrouve sur les forums, sur Internet. Or, ces informations doivent rester confinées aux participants ici présents ; il n'y a pas de raison que ces débats deviennent des propagandes dans un contexte qui n'est pas le bon. C'est cela que nous voulons arrêter.

Je ne sais pas ce que peut nous proposer Mme Cantin. Nous en discuterons avec elle. On pourrait avoir quelque chose de beaucoup plus simple, qui soit notre mémoire. Lorsque l'on se réfère aux minutes, c'est pour avoir les décisions que l'on a arrêtées ensemble et les positions que l'on a eues. Un relevé de décisions nous éviterait de nous mélanger les pinceaux. On aurait qu'une page à lire au lieu de soixante-dix.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Ne pourrait-on pas tester cette organisation-là pour la prochaine CPM, en gardant juste les minutes pour l'après-midi et en faisant un relevé de décision pour le lendemain ? Ainsi on verra si l'on reste dans des dynamiques de posture, on pourra l'acter et on agira en conséquence.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- L'après-midi on garde les minutes ; le lendemain on fait un relevé de décision, et on compare les deux afin de voir ce qui nous convient.

**M. PADOVANI (FO).**- On nous dit que ce n'est pas une histoire de coût, je veux bien l'entendre et j'en suis content. Cependant, quand j'entends que les minutes nous servent de propagande, c'est vraiment à la marge ! Et ensuite que l'on me dise qu'il faut que l'on s'autocensure ne rime à rien !

La personne ne va peut-être pas diffuser les minutes, mais son discours en disant que cela a été dit ou pas. Dès lors que le débat a été sténotypé et validé, vous avez la possibilité de donner la contradiction. C'est plus sain. Se priver de la sténotypie est dommage car on peut relire les minutes en vue de la CPM suivante, rechercher certains points et arriver avec de meilleurs outils.

**M. FROMENT (CFTC).**- La proposition de la CFDT, à savoir une matinée préalable durant laquelle les organisations salariales se réuniraient, ne nous semble pas opportune. Il nous paraît plus pertinent que les organisations syndicales patronales et salariés se réunissent ensemble ; on n'a pas l'occasion de vous voir souvent.

**M. TERMINI (CGT).**- Non, ce serait la journée complète, mais le matin les sujets sensibles seraient discutés entre organisations, et l'après-midi ce qui se serait dit le matin serait restitué et pris en sténotypie. Ce qui va être difficile, c'est de concentrer l'ensemble des débats le matin et de restituer l'après-midi.

Pour le 27, on pourrait demander à Mme Cantin d'être là dès le matin et de ne pas noter ce que nous ne souhaitons pas voir repris lorsque cela devient gênant.

**M. TIRAT (FO).**- Depuis le début on parle des frais de sténotypie sans jamais évoquer le coût. Pourriez-vous nous dévoiler le coût d'une CPM ?

**Mme BARRUCAND (Casinos de France).**- Environ 3 000 €. Tout dépend de la durée de la CPM.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Seriez-vous d'accord pour voir ce que l'on ferait le premier jour et le second jour de la prochaine CPM ?

**M. TERMINI (CGT).**- Veut-on garder la pratique actuelle ou Casinos de France a-t-il le droit de dicter sa loi ?!

**M. HECQUET (CFTC).**- La prochaine fois, il y a la présentation du rapport de branche. On n'a pas besoin de président et de sténotypie ; on peut l'inscrire pour la demi-journée du deuxième jour. Et pour le premier jour on fait faire des minutes le matin et un compte-rendu l'après-midi, et on compare.

**M. PADOVANI (FO).**- Cela veut dire que la CFTC valide la suppression de la sténotypie. Il faut que l'on se positionne là-dessus. A FO nous sommes pour la conserver.

**M. TERMINI (CGT).**- L'ensemble des organisations syndicales de salariés avait dit souhaiter la maintenir. Casinos Modernes le voulait aussi, mais ne peut pas être le seul à payer. Les deux autres syndicats patronaux n'en voulaient plus.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- La proposition de la CFDT de pouvoir échanger sur les sujets sensibles entre salariés et patrons me paraissait intéressante car aujourd'hui on ne le fait pas, on prépare chacun de notre côté sans échanger. Voir si ce temps consacré à l'échange améliore les débats et est très pertinent. Selon moi il ne faut pas passer à côté de cette proposition.

**M. FRANCOIS (FO).**- J'ai une proposition qui vaut ce qu'elle vaut. Pour faire amende honorable, nous serions d'accord pour le mode d'organisation tel que présenté là, mais en gardant les minutes. Soit on garde les minutes en totalité et on change le mode d'organisation. Soit on ne garde pas les minutes. Mais on ne va pas faire une cote mal taillée, ce serait sujet à conflits.

**Mme LAHANA (CFDT).**- Est-il important de garder les minutes lorsque l'on va se retrouver entre nous sachant que l'après-midi, on redira la même chose mais en concentré ?

**M. FRANCOIS (FO).**- Le matin, les organisations de salariés se réunissent chacune de leur côté sans les minutes. L'après-midi, on fait la réunion avec les minutes, et le lendemain on continue sur des sujets avec les minutes.

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Cela ne me convient pas.

Il y a déjà une préparatoire, les organisations syndicales se voient entre elles. Côté patronal, on se voit aussi quand on veut. Une CPM est prévue à 9 heures 30 le matin. Si Casinos de France est d'accord - mais je ne crois pas que ce soit le cas -, le mieux est de fixer tel et tel sujets le matin car ils sont

importants et qu'il y a les minutes. S'il s'agit d'un débat pour arrêter un règlement intérieur ou une commission, ce qui a moins d'enjeu, on garde les sujets pour l'après-midi et les parties les plus diligentes peuvent faire un compte rendu de leur côté.

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- En tout cas, nous souhaitons pouvoir tester les minutes et un relevé de décisions ; ainsi on arrêtera ce qui nous convient le mieux. Peut-être qu'un relevé de décisions sera insuffisant et que l'on optera pour les minutes, mais tant que l'on n'a pas testé le relevé de décisions nous resterons sur notre position concernant les minutes. Nous avons fait une avancée, nous voulons bien tester un relevé de décisions mais dans le cas contraire nous restons sur notre première position.

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Avoir les minutes et le lendemain matin le relevé de décisions serait peut-être compliqué, mais je pense que l'on gère des choses beaucoup plus compliquées. Il faut que l'on teste les deux ; autrement soit on peut passer à côté d'une solution qui peut être utile pour les travaux et arranger tout le monde à savoir le relevé de décisions, soit on va perdre les minutes. Toutes les organisations de salariés ont dit vouloir les garder, mais on n'a pas la main dessus.

Il faut tester les deux et voir ce qui est le plus bénéfique. Avec cette proposition, on fait un pas en avant pour les garder et aller vers une solution plus favorable.

**M. HECQUET (CFTC).**- Bien sûr on veut garder la sténotypie. On cherche une solution car on est dans une impasse. Concernant la proposition d'une demi-journée de préparatoire, nous pensions que c'était une intersyndicale de salariés et une intersyndicale patronale, qui ensuite se rencontraient l'après-midi. Mais en fait, ce serait une discussion sur des sujets que l'on reprendrait l'après-midi et qui seraient sténotypés ? J'ai dû mal à comprendre.

**Mme LAHANA (CFDT).**- Monsieur Castaldo, même si aujourd'hui vous pouvez vous voir entre organisations patronales sur Paris, vous ne le faites pas. En ce qui nous concerne, nous arrivons à nous dire des choses très intéressantes qui permettent de gagner du temps par rapport aux minutes et d'avancer sur certains sujets afin d'être plus productifs.

En maintenant notre préparatoire la veille comme actuellement, nous avons imaginé faire un point entre nous de notre côté, et vous du vôtre. Cela éviterait des interruptions de séance et permettrait de voir si l'on est d'accord entre nous. L'après-midi on maintiendrait les minutes pour voir si l'on trouve une autre alternative, si c'est productif et si l'on y gagne en temps et en énergie. Et le lendemain matin on pourrait faire un test.

**M. TERMINI (CGT).**- Pour la journée du 27, il me semble que Casinos de France a dit bien vouloir tenter l'expérience avec Mme Cantin, avec la rédaction d'un relevé de décisions pour l'après-midi. J'ai aussi entendu Casinos Modernes dire qu'il y a des sujets plus ou moins importants. J'estime que tous les sujets de la branche sont importants. Aujourd'hui, j'ai l'impression que la position de Casinos de France est moins tranchée, tout au moins pour la CPM de septembre.

Peut-on prendre acte de cela et indiquer à Mme Cantin qu'elle sera présente le 27 en travaillant comme on le fait, mais que la prise en charge de sa prestation sera commune ?

**M. CASTALDO (Casinos Modernes).**- Le sujet c'est la sténotypie en CMP, c'est-à-dire quand salariés et patrons sont présents. Entre patrons on se voit quand on veut ; en plus on n'est pas très loin. Madame CANTIN, est-il possible de ne faire qu'un relevé de décisions ? Est-ce le même prix ?

*(Madame CANTIN indique les différentes formules qu'elle peut proposer.)*

**M. DECOUTERE (Casinos de France).**- Pour septembre, seriez-vous d'accord pour que Mme Cantin fasse une synthèse de la première journée de la CPM - au prix que cela coûte - journée qui

serait consacrée au sujets de fond, et que le lendemain on aborde des sujets moins importants sans minutes ?

**Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).**- Nous sommes d'accord.

**M. HECQUET (CFTC).**- Nous également. Cela permettrait d'inscrire le rapport de branche sur la journée du lendemain, sans sténotypie ni présidente.

**M. FRANCOIS (FO).**- Nous voulons bien essayer.

**M. CORBANI (CFE-CGC)** - Faisons un essai, mais nous ne sommes pas d'accord.

*(La séance est levée à 18 heures 15)*