

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Mercredi 20 avril 2016

Sommaire

Approbation des procès-verbaux des 10 et 11 février 2016	2
Point sur la signature de l'avenant n° 10 du 30 juin 2008 relatif à l'indemnisation des salariés	2
Point sur la signature de l'accord relatif à la Commission paritaire nationale de validation des accords	6
Poursuite du projet sécurité.....	7
État des lieux sur les classifications.....	9
Point sur la pénibilité	11
Point sur la signature de l'accord relatif au reclassement	18
Retraites progressives	21
Point sur le fonctionnement du fonds de gestion du paritarisme	32
Questions diverses	42

La séance est ouverte sous la présidence de Madame BATAILLARD à 9 heures 40

Mme la PRÉSIDENTE.- Bonjour à tous. Nous allons commencer l'ordre du jour.

APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES 10 ET 11 FEVRIER 2016

Mme la PRÉSIDENTE.- Avez-vous des remarques ? S'il n'y en a pas, il est approuvé à l'unanimité.

POINT SUR LA SIGNATURE DE L'AVENANT N° 10 DU 30 JUIN 2008 RELATIF A L'INDEMNISATION DES SALARIES

Mme la PRÉSIDENTE.- Qui veut intervenir ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- L'avenant n°23 a été adressé à l'ensemble des organisations syndicales. Le mettre à la signature permettra d'acter ce que l'on a évoqué lors des dernières séances. Tout le monde est-il d'accord ou souhaitez-vous un tour de table pour faire des remarques ?

M. TERMINI (CGT).- On n'a pas la dernière mouture. Le débat de la CPM de février était assez riche. Il a été envoyé hier et avant-hier, or j'étais déjà sur Paris et n'ai donc pas pu en prendre connaissance. J'aimerais avoir une version imprimée.

Il me semble qu'un *process* avait été mis en place, permettant de ne pas attendre deux ou trois jours avant la CPM pour envoyer les documents.

(L'avenant est distribué et consulté en séance)

Mme la PRÉSIDENTE.- Y a-t-il des remarques ?

M. TERMINI (CGT).- Cela reprend l'ensemble des débats, sauf sur l'objet même de la demande d'avenant de notre collègue Thierry Descormiers de la CFTC : la mention « *classe économique* » apparaît toujours pour les billets d'avion ce qui, sur les vols Air France, rend impossible leur modification puisque si l'on veut les modifier, il faut prendre un nouveau billet. Cela n'a donc aucun sens de marquer : « *classe économique, billet modifiable* ». C'est : « *en avion, billet modifiable* ». Il y a trois types de billets : *éco* ; *flex* à savoir le plein tarif ; *smart* qui permet de le modifier moyennant je crois une charge de 70 €, selon les destinations.

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

M. COT (Casinos de France).- On va vérifier ce point.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Concernant l'article 3, sur les indemnités de remboursement, la modification indique : « *sous réserve que les demandes soient adressées dans le mois suivant la réunion* ». Nous interprétons donc que c'est au 31 du mois suivant la réunion. S'il y a une réunion en mai, ce sera au 31 juin. C'est bien cela ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui, cette disposition est importante notamment pour les clôtures des comptes car si cela traîne trop, on ne peut plus clôturer.

M. FRANCOIS (FO).- Concernant l'article 2, les personnes qui représentent les Fédérations ne sont pas toujours les mêmes. Cela peut évoluer en fonction des absences de dernière minute, etc. Que signifie : « *nommer 4 représentants* » ? S'agit-il de 4 représentants par réunion ? Est-ce 4 représentants nommés en début d'année et valables une année ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- L'article n'a pas été modifié par rapport à l'existant. C'est donc bien 4 représentants par réunion. Il ne faut pas confondre avec ce que l'on a évoqué au niveau de Casinos de France sur l'organisation des CPM. Il s'agit bien d'indemnisation ; à chaque réunion, 4 personnes sont indemnisées au maximum.

M. FRANCOIS (FO).- Cela peut donc être 4 personnes aujourd'hui et 4 autres la réunion suivante ?

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

M. TERMINI (CGT).- En effet l'article n'a pas été modifié. Seulement 4 personnes par organisation sont prises en charge, mais rien n'empêche qu'il y en ait une ou deux de plus.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Pour participer à la CPM, vous devez être désignés par vos Fédérations syndicales. Les Fédérations envoient un courrier précisant qui participe à la CPM. Ce sont ces 4 personnes qui font l'objet d'un remboursement.

M. TERMINI (CGT).- Après chaque Commission, chaque organisation devra donc désigner les 4 personnes qui ont siégé lors de cette commission.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On les désigne avant, pas après. Quand une Commission est organisée, les Fédérations nous écrivent afin de nous indiquer qui seront les participants à la CPM de telle date.

Mme RUELLAN (CGT).- Cela se fait aujourd'hui ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Normalement, cela devrait se faire.

M. TERMINI (CGT).- Cela ne s'est jamais fait jusqu'à maintenant.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Alors vous êtes illégitimes ! On ne remboursera personne ! (*Sourires*).

M. GIANNINI (FO).- Puisque manifestement peu de choses ont changé, pourquoi signer un accord ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Il fallait le dire ! Nous ne sommes pas demandeurs !

M. DESCORMIERS (CFTC).- L'objet de la modification était le principe de billets modifiables ou non au regard des durées de réunion. L'unique modification est celle de l'article 3, « conditions d'indemnisation ». La notion de « *classe économique* » a été supprimée et remplacée par « *billet modifiable* ».

M. FRANCOIS (FO).- Je ne vois donc pas l'utilité de mettre cet article 2, puisque cela ne change rien.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Hormis l'article numéro 3, tous les articles ont été repris dans leur intégralité dans le texte existant. Aujourd'hui, la seule modification est « *de réunions* »...

M. FRANCOIS (FO).- ...non. Dans le texte initial il ne me semble pas que ce soit rédigé ainsi.

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

M. FRANCOIS (FO).- De mémoire, je pense que cela concernait l'indemnisation. On parlait aussi de « *Confédération* » alors que maintenant c'est « *Fédération* ». Il faudrait reprendre le texte initial, mais je ne suis pas sûr que ce soit le même.

M. DESCORMIERS (CFTC).- S'agissant de la CFTC, nous avons uniquement proposé d'abroger et de modifier l'article 3. Aujourd'hui, il me semble qu'il y a une réécriture de Casinos de France. L'article 2 a été réinscrit. On peut vérifier sur les minutes - d'où leur utilité -, mais d'après mes souvenirs, « *Confédération* » a été modifié par « *Fédération* » suite à la demande des organisations de salariés. C'est pourquoi l'article 2 a été repositionné dans ce projet d'accord.

M. FRANCOIS (FO).- Également, dans le texte initial il était indiqué : « *Pour chacune des Commissions mixtes, les salariés bénéficieront dans la limite de 4 représentants nommément désignés par leurs Confédérations syndicales professionnelles de jours d'absence* ». Cela a été changé en « *Fédérations syndicales professionnelles, de jours de réunions ...* ». Nous souhaitons garder le texte initial. On peut entendre la modification du terme « *Confédération* » car en effet, ce sont les Fédérations qui nomment les représentants, mais c'est tout.

L'initiative de la CFTC portait sur les billets modifiables. Ensuite, Casinos de France s'est saisi du texte pour modifier l'article 2 qui n'est pas du tout le même dans le texte initial. Nous nous inscrivons en faux, nous ne voulons pas de cet article.

M. CAILLY (ACIF).- Le changement de « *jours d'absence* » en « *jours de réunions* » avait été demandé par M. El Moumen afin que le repas de la veille soit pris en considération pour éviter le quiproquo qui existait jusqu'à présent. La modification est juste due à cela.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Cela nous va. Comme l'indiquaient la CFTC et la CGT, il faudrait simplement modifier « *classe économique* », car si l'on modifie tous les articles, cela fera un texte en patchwork. Cette actualisation est plutôt bénéfique. Si l'on va dans le détail, même la valeur du minimum garanti a été modifiée par rapport à l'ancien accord.

M. EL MOUMEN (CGT).- Je n'ai pas souvenir que ce soit ma demande. C'est pourquoi je ne m'avancerai donc que partiellement. Lors des débats de la dernière CPM, il avait été précisé par Casinos de France qu'il n'y avait pas lieu de modifier l'article 2, qui répondait déjà au fait que les repas devaient déjà être pris en charge. Le débat portait sur le traitement de certains délégués s'agissant des tickets-restaurant. Casinos de France avait également répondu.

La demande portait sur la « *classe économique* » que vous continuez de mentionner. Et puis, doit-on préciser : « *le mois suivant la réunion* » ? Car cela peut toujours être interprété comme étant : « *dans les 30 jours suivant la réunion* ». À mon sens, ce sont les deux choses qui sont sujettes à interprétation.

La dernière fois, on n'avait pas parlé de l'article 2, il n'était donc pas question de le modifier. Vous aviez dit qu'il répondait à son objectif initial.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Afin que cela soit clair pour tout le monde, je vous propose d'enlever « *de jours de réunions* » et que l'on mette : « *Pour chacune des Commissions mixtes, les salariés bénéficieront dans la limite de quatre représentants nommément désignés par leur Fédération syndicale professionnelle d'une journée de réunion préparatoire et d'une à deux journées de réunion de Commission mixte, rémunérées dans les conditions ci-dessous* ». On enlève « *de jours de réunions* », ce qui simplifie le texte et le rend plus clair.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Nous sommes d'accord avec ce projet sachant mettre « *de réunion* » ou « *d'absence* » ne change rien. Nous sommes tout à fait d'accord pour le mettre directement et enlever ce qui est indiqué entre parenthèses.

Mme la PRÉSIDENTE.- Qu'en pensent les autres syndicats ?

M. DURAT (CFE-CGC).- Le texte avec les nouvelles modifications nous va très bien.

M. TERMINI (CGT).- Le problème était le vol économique. On supprime la mention « *économique* » et le problème est réglé. Tout le reste ne nécessite pas de modification.

M. DESCORMIERS(CFTC).- Même chose pour nous. La demande portait sur le billet modifiable. Je ne saisis pas la nuance entre « *de jours de réunion* » et « *jours d'absence* ». Le texte en l'état est donc bien.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Il faut modifier « *classe économique* » et le reste nous va.

M. FRANCOIS (FO).- Nous restons sur notre position initiale. Le billet économique doit être changé ; le reste ne doit pas être touché. L'article 2 n'a rien à faire là.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Je n'ai pas compris les propos de FO. Voulez-vous que l'article 2 soit totalement supprimé et que l'article 3 devienne l'article 2 ?

M. FRANCOIS (FO).- Non, nous ne sommes pas d'accord sur l'histoire des 4 représentants. Les 4 représentants doivent être pris en compte au niveau de l'indemnisation.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Dans un projet d'accord, il est tout à fait possible d'abroger uniquement un article, ce qui était ma proposition initiale. L'article 2 a été ajouté. Je ne demande pas à le retirer de la Convention collective, mais de l'avenant n° 23.

Mme la PRÉSIDENTE.- En résumé il y aurait l'article 1, l'article 3 deviendrait l'article 2...

M. TERMINI (CGT).- ...non. On reprend l'avenant n° 20, on enlève la mention « *économique* » et le problème est réglé.

M. COT (Casinos de France).- Vous parlez bien de l'avenant n° 23 et pas du n° 20 ?

M. TERMINI (CGT).- L'avenant n° 20 est le dernier. Celui qui est concerné, c'est l'avenant n° 10 du 30 janvier.

M. COT (Casinos de France).- Non, car il y a le « *con* » de « *confédération* ». La seule suppression à faire, c'est « *classe économique* ».

Mme la PRÉSIDENTE.- Il va être à nouveau rédigé et mis à la signature ?

M. COT (Casinos de France).- Demain.

Mme la PRÉSIDENTE.- Peut-on considérer ce point clos ?

POINT SUR LA SIGNATURE DE L'ACCORD RELATIF A LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION DES ACCORDS

Une représentante (Casinos Modernes).- J'ai l'accord à faire signer. Je vais le faire passer.

(L'accord est distribué en séance)

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous avons signé le texte.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Nous serons signataires de ce projet d'accord puisque nous l'avons reçu dans les temps et avons donc eu le temps de le lire.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Nous l'avons déjà signé. Il me semblait que la date limite de signature était mars.

M. TERMINI (CGT).- Cela a été dit dans les minutes de février et sauf erreur, un intervenant a signalé qu'il serait transmis et soumis à signature en CPM.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Je confirme. Cela avait été repoussé à la prochaine CPM.

M. TERMINI (CGT).- Nous avons soumis l'accord à la Commission de validation de notre Fédération et il nous reste un problème de fond à discuter - que l'on avait déjà évoqué dès la naissance de l'accord - à savoir que seules les entreprises saisissent cette Commission de validation et qu'il ne soit pas possible d'utiliser d'autres moyens. Nous ne donnerons pas un avis aujourd'hui et aimerions connaître la date butoir de signature afin de pouvoir revenir vers les organisations syndicales patronales et éventuellement le signer.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Je n'ai pas de date butoir à vous donner. Cet accord a été donné il y a quelque temps et repoussé plusieurs fois. La signature devait intervenir aujourd'hui.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Les derniers accords soumis à la signature se sont vus attribuer des délais un peu extensibles à volonté. Nous aimerions que lorsqu'un texte est mis à la signature, il soit signé dans les délais impartis. Autrement, on se retrouve avec des accords qui traînent depuis plus de huit mois, ce qui est un peu complexe à suivre. Si on avait prévu une date butoir aujourd'hui, nous proposons que ce soit signé. La CGT pourra toujours signer le texte ultérieurement si elle le souhaite.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- On va récupérer l'ensemble des exemplaires afin que tout le monde les signe en même temps. Ce sera plus simple.

M. TERMINI (CGT).- Nous avons donné notre avis. J'ai entendu ceux de Casinos de France et de Casinos Modernes. Les autres ne se sont pas encore prononcés.

M. CAILLY (ACIF).- Nous n'avons pas changé d'avis. Nous serons signataires de l'avenant.

M. DURAT (CFE-CGC).- Le sujet a été débattu au sein de notre organisation, nous serons signataires.

M. FRANCOIS (FO).- Nous signerons également.

(Il est procédé à la signature de l'accord en séance)

Mme la PRÉSIDENTE.- Nous passons au point suivant sur les retraites progressives.

M. FRANCOIS (FO).- Nous souhaitons aborder ce sujet cet après-midi.

(Pas d'opposition)

POURSUITE DU PROJET SECURITE

Mme la PRÉSIDENTE.- Qui souhaite intervenir ?

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Nous avons revu le projet sécurité, qui est très complet. Nous aimerions revenir sur des points précédant le point 9 sur lequel on s'était arrêté.

Ce projet part d'un diagnostic de 2011 avec les braquages, les incivilités et en soupape la menace des attentats. Nous voudrions créer soit un groupe d'étude, soit - parce que la convention collective nous le permet - faire une Commission extraordinaire dédiée à ce sujet. Nous aimerions l'avis des autres organisations syndicales.

M. TERMINI (CGT).- Absolument, nous en avons discuté ensemble préalablement à la CPM. Ce serait souhaitable afin de préparer au mieux tout l'aspect technique car dans nos organisations, nous avons différents techniciens. Il ressort du dernier minuté que le dossier est très technique, pour la partie patronale comme pour les organisations syndicales. Il y a des aspects et des règles avec de nombreuses circulaires en sécurité, la carte professionnelle, des interrogations par rapport au CNAPS. Beaucoup de sujets restent soumis à des experts que nous avons dans nos branches. Nous sommes aussi en attente de rendez-vous aux Ministères et ailleurs, car nous avons demandé des entretiens pour avoir des précisions sur ces documents.

Puisque la convention collective le permet, ce serait bien de travailler une journée complète sur un sujet aussi important, afin d'arriver à un projet commun au niveau des organisations syndicales. Ensuite, on pourrait le présenter en Commission mixte sur une seule journée, afin de traiter ce sujet. Nous avons un technicien qui malheureusement ne peut pas être présent aujourd'hui. Le faire sur une séance extraordinaire serait donc judicieux.

M. HECQUET (CFTC).- Nous sommes d'accord pour avoir une commission spéciale.

M. FRANCOIS (FO).- Même chose pour nous.

M. JAVELLO (CFE-CGC).- Également pour nous.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous avons décidé que nous ne participerions pas aux débats sur un accord sur la sécurité. En revanche, nous sommes d'accord pour travailler sur une commission et faire un diagnostic de la situation actuelle.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Je précise que ce projet doit murir car il y a beaucoup de choses à voir. Nous attendions aussi un rendez-vous avec le CNAPS pour éclaircir plusieurs points de détail. Mais nous sommes d'accord pour faire une commission.

M. CAILLY (ACIF).- Nous avons la même position que les deux autres organisations patronales.

M. TERMINI (CGT).- On prend donc une date ? On pourrait se voir en préparatoire avec l'ensemble des organisations syndicales afin de présenter, le lendemain, un projet mûri avec les organisations patronales.

M. COT (Casinos de France).- Il faut d'abord faire un diagnostic. Nous y participerons.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Nous vous proposons de vous envoyer un accord de méthode assez neutre et de commencer la première préparatoire à la prochaine Commission paritaire, l'après-midi du deuxième jour.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Le nombre de participants doit être précisé. Pour bien travailler, les proportions doivent être acceptables.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Pour répondre à la CGT, il me semble que l'on a besoin de valider l'accord de méthode pour lancer cette commission extraordinaire. Commencer un travail préparatoire à la prochaine CPM permettrait de limiter les délais et l'on aura noté que l'on fera une commission extraordinaire en dehors des autres CPM.

M. TERMINI (CGT).- D'accord.

Mme la PRÉSIDENTE.- Tout le monde est d'accord pour ce travail qui aurait lieu la seconde journée de la prochaine CPM ?

M. FRANCOIS (FO).- Nous sommes d'accord.

M. ESCORNE (CFDT).- Nous aussi.

M. HECQUET (CFTC).- Nous aussi. Ce serait l'après-midi du 23 juin.

Mme la PRÉSIDENTE.- C'est donc acté ?

M. EL MOUMEN (CGT).- Je n'ai rien compris. L'après-midi du deuxième jour de la CPM, les organisations de salariés vont se réunir pour parler de l'accord de méthode afin de mettre en place la commission ? C'est cela ?

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Pour mettre en place cette commission extraordinaire, il faut que l'on fasse un accord de méthode et qu'il soit validé par tout le monde. Nous allons vous le soumettre entre les deux Commissions paritaires. En CPM on pourra le signer et faire un point sur les signatures, et cet accord prévoira une première réunion le 23 après-midi.

M. EL MOUMEN (CGT).- D'accord.

Mme la PRÉSIDENTE.- Est-ce clair pour tout le monde ?

(Pas d'observation)

M. TERMINI (CGT).- Pourra-t-on garder la salle l'après-midi ?

Mme la PRÉSIDENTE.- Je le note pour qu'elle soit bloquée.

M. TERMINI (CGT).- Merci.

Mme la PRÉSIDENTE.- Nous passons au point sur le fonctionnement du fonds de gestion du paritarisme.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Notre spécialiste du paritarisme, Sylvie Barrucand, ne sera là que cet après-midi. Peut-on décaler ce point à cet après-midi ?

(Pas d'opposition)

ÉTAT DES LIEUX SUR LES CLASSIFICATIONS

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Le projet de réflexion sur les classifications de la convention collective concerne essentiellement Casinos de France. Comme on l'avait précisé la dernière fois, ce projet sera passé à la prochaine CPNE - puisque l'on n'a pas pu l'avancer avant cette CPM - qui se tiendra le 9 mai. Un pré-projet sera présenté aux organisations syndicales et mis à l'ordre du jour de la prochaine CPM. Aujourd'hui, Casinos de France consulte l'ensemble de ses adhérents afin de pouvoir vous apporter un projet complet le 9 mai après-midi et le 10 mai matin.

M. EL MOUMEN (CGT).- J'ai assisté aux réunions de CPNE et à la dernière CPM également et sauf erreur, Casinos de France devait avoir une réunion de travail le 14 mars, ce qui ne vous permettait pas de le présenter à la dernière CPNE. Entre celle-ci et la prochaine de mai, vous étiez supposés présenter quelque chose aujourd'hui, en CPM. Ce n'est pas le cas car ce n'est pas encore abouti ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- La dernière fois, on avait effectivement dit que l'on avait notre Bureau le 14 mars. Le sujet lui a été présenté. Aujourd'hui, par rapport à notre proposition, des calculs sont faits chez nos adhérents. Le sujet n'est pas totalement finalisé au niveau de Casinos de France. Cependant, la dernière fois nous avons aussi dit que nous ne présenterions pas le projet en CPM avant d'en avoir parlé voir en CPNE. Nous sommes donc dans les temps.

M. TERMINI (CGT).- Quel est l'objectif de ce travail sur les classifications ? On a trois grilles. Des métiers ont-ils disparu ? Quel objectif donnez-vous à vos adhérents ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Le seul objectif que nous avons donné à nos adhérents est de chiffrer le projet que l'on a travaillé tous ensemble.

Le sujet est relativement simple. Vous savez nos positions sur la classification ; nous voulons la simplifier. On parle « *d'emplois repères* » et d'une seule grille au lieu de filières avec trois grilles. Et puis, on prend un certain nombre de critères classants que l'on a évoqués avec certains d'entre vous en CPNE, qui tiennent compte des postes repères que nous avons identifiés. Ensuite, on tient compte d'un certain nombre de paramètres, notamment des contraintes liées aux services dans nos entreprises. Cela nous donne un minima conventionnel par poste.

Nous réfléchissons également à y associer une compensation pour la polyvalence.

Tout cela représente un projet global qui vous sera présenté. Nous sommes en train de casser un peu les codes et de constituer une classification qui correspond aux organisations actuelles de nos entreprises. Cela a des incidences sur les minima conventionnels, qui sont en train d'être chiffrés par un certain nombre d'entreprises. Certains groupes ont avancé sur le sujet et donné leurs positions ; d'autres sont en train de chiffrer car c'est un peu complexe de reprendre un existant par rapport à des emplois repères. On est obligé de faire des tableaux de correspondance entre postes afin de classer tout le monde dans la nouvelle méthode.

Tout cela prend un peu de temps, mais pour nous c'est un sujet trop important et trop complexe pour que l'on y aille par petits bouts. Il nous fallait une vision globale et que l'on connaisse l'impact sur nos entreprises. Lorsque l'on touche à une classification, généralement ce n'est pas pour revoir les postes à la baisse. Tout cela a des incidences sur nos entreprises dans le futur. Nous sommes donc en train de vendre ces incidences à nos mandataires.

Mme la PRÉSIDENTE.- Y a-t-il des questions par rapport à ces précisions ?

M. TERMINI (CGT).- Nous attendons ce travail avec impatience.

M. FRANCOIS (FO).- Nous nous attendions à avoir plus de détails mais si ce n'est pas finalisé, pas de souci. Nous allons attendre la présentation à la prochaine CPNE et j'imagine qu'ensuite, il y aura un retour en CPM.

M. COT (Casinos de France).- Bien sûr.

M. DESCORMIERS(CFTC).- Il y a deux volets : le volet social et le volet financier. Qu'il y ait une modification des classifications a-t-il été favorablement entendu ou est-ce uniquement le volet financier qui va dicter l'acceptation du volet social ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Lorsque le projet a été présenté, il a été accueilli avec beaucoup d'enthousiasme, parce qu'il est assez innovant dans l'approche. C'est la bonne nouvelle. La mauvaise, c'est l'évolution de la masse salariale. Nous regardons comment organiser cela dans le temps mais globalement, les principaux adhérents de Casinos de France sont en cours de chiffrage pour donner une position définitive très rapidement. La proposition est plus sociale que financière. Vous verrez, c'est assez innovant.

M. TERMINI (CGT).- J'ai cru entendre : « *évolution de la masse salariale* ». Cela m'interpelle car on est passé de 18 000 à 14 000 ; donc s'il y a une évolution de la masse salariale, c'est que beaucoup de salariés ont été augmentés, mais je ne sais pas lesquels !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- L'évolution de la masse salariale se fait à l'instant T, pas rétroactivement. Ne vous inquiétez pas ! (*Sourires*).

M. JAVELLO (CFE-CGC).- Nous attendons le projet.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Pouvez-vous nous envoyer les prochains éléments en avance afin que, même si cela bloque en CPNE, on puisse vous donner des orientations ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous n'allons pas vous envoyer un texte qui sera mis à la signature. Nous vous parlerons du projet en réunion, nous vous donnerons les documents, mais nous ne vous enverrons rien avant d'en parler en CPNE.

M. TERMINI (CGT).- Le projet sera donc traité en CPNE.

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

M. TERMINI (CGT).- Et ensuite il reviendra bien en CPM ?

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

Mme la PRÉSIDENTE.- La méthode et la procédure sont-elles claires pour tout le monde ?

M. TERMINI (CGT).- Il faut vraiment attendre le projet. Les documents seront apportés lors de la CPNE du 9 mai ; donc à la CPM de juin, on aura déjà un retour. Le 9 mai, vous aurez le retour de vos adhérents et un premier projet réel sera présenté ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est ce que nous espérons. Nous ne sommes pas à l'abri que nos adhérents nous envoient balader, mais aujourd'hui on est plutôt dans une phase ascendante que descendante. Nous sommes donc assez confiants.

M. TERMINI (CGT).- Vos adhérents savent que vous traitez le sujet en CPNE le 9 mai ? Donc même si le taux de retours n'est pas à son maximum, vous aurez quand même quelque chose à présenter le 9 mai ? Notre collègue qui siège en CPNE nous a dit que ce sujet, qui était prévu plusieurs fois, a été renvoyé chaque fois. Vous avez donc imposé une date butoir à vos adhérents ?

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

M. FRANCOIS (FO).- C'est un projet commun aux trois organisations patronales ?

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

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Ce n'est pas du tout un projet de Casinos Modernes.

M. CAILLY (ACIF).- L'ACIF non plus. Nous attendons le projet de Casinos de France.

POINT SUR LA PENIBILITE

M. EL MOUMEN (CGT).- Nous avons souhaité inscrire ce point afin de faire un rappel de ce qu'il s'est passé. Une Commission a été créée, permettant aux organisations syndicales de salariés et patronales de se réunir. Ensuite, de manière unilatérale et un peu cavalière, la partie patronale a décidé de mettre un terme à cette Commission. Le principal prétexte était l'attente de la parution d'un décret. Ce décret étant paru, il nous semble important d'avoir un retour de la partie patronale sur sa mise en place.

Le décret fait également état d'un référencement de branche quant à la pénibilité. Il nous donc paraît important de savoir comment la pénibilité est prise en compte dans les entreprises, afin de l'indiquer aux salariés. La branche avait essayé d'être proactive pour que les entreprises et les salariés puissent s'approprier la question de la pénibilité. Les travaux s'étant arrêtés brutalement, on en est resté à l'attente de ces décrets. Aujourd'hui, nous aimerions donc des précisions.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- En ce qui nous concerne nous avons l'expérience de nos propres entreprises, mais nous n'avons pas consulté nos adhérents pour savoir comment ils avaient mis en place la pénibilité dans les entreprises au 1^{er} janvier.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Á ce jour, la pénibilité est traitée en entreprise. En revanche, nous ne sommes pas contre une discussion pour installer ou non un référentiel au niveau de la branche. Aujourd'hui c'est encore à l'état de la réflexion et pour l'instant, cela reste au niveau de l'entreprise.

M. CAILLY (ACIF).- Nous n'avons pas non plus de retours de tous nos adhérents. Je sais ce qui est fait chez nous. Nous sommes également disposés à entamer des discussions, notamment sur un référentiel comme cela a avait été évoqué en CPNST.

M. FRANCOIS (FO).- Il y a eu deux ou trois CPNST. Je n'y ai pas assisté, mais les retours indiquent que cela n'a pas permis de faire évoluer les choses. Or, c'est un sujet important dans la branche. Il faut donc entrer dans le vif du sujet et essayer d'établir quelque chose dans la branche car les salariés sont concernés par le travail de nuit et les horaires décalés.

On sent la partie patronale ouverte à la discussion, mais il faut dresser un constat rapide et que l'on fasse des propositions concrètes. De mémoire, à l'époque une étude devait être faite, mais pour un problème de budget l'état des lieux n'avait pas été fait. Ensuite, il y a eu des réunions de CPNST. Aujourd'hui, on nous dit : « *On est d'accord pour en parler* ». On aimerait avoir une position claire de la partie patronale et non pas entendre : « *On n'a pas consulté nos adhérents, on se sait pas, on verra.* ».

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Vous avez tout à fait raison, la pénibilité est un sujet capital. En revanche, nous avons assez peu de recul sur la pénibilité ; il me semble que dans vos Fédérations, vous êtes mieux placés que nous pour savoir ce qu'il se passe au niveau national.

Je ne suis pas très inquiet sur les 4 premiers critères mis en place, qui sont des critères « horaires », essentiellement pour le travail de nuit et pour le travail en équipes successif. C'est assez facile à identifier au sein de nos entreprises. Les 6 autres critères qui arrivent pour le 1^{er} juillet sont beaucoup plus difficiles à étalonner.

Avoir un référentiel de branche, pourquoi pas. Cela étant, comment le travailler ? Vos Fédérations syndicales de salariés ont peut-être plus d'expérience que ce que nous pouvons récolter comme informations. Si vous avez des méthodologies ou des choses à proposer, nous sommes tout à fait à l'écoute pour travailler ce sujet de façon interactive.

Ce n'est pas une volonté de fuir la pénibilité. Dans les entreprises elle se met en place. Même si effectivement aujourd'hui tout n'est pas clair, ne serait-ce qu'en termes de cotisations, nous faisons ce que nous pouvons avec ce que nous avons. Casinos de France est tout à fait prêt à travailler un référentiel.

Nous avançons sur des groupes d'exposition homogènes. Faut-il le faire individuellement, poste par poste ? Faut-il reprendre les postes de la convention collective ? Il y a plein de sujets sur lesquels nous sommes prêts à débattre. Par contre, nous ne voulons pas être les seuls apporteurs d'idées dans la mesure où ce débat a lieu dans beaucoup de branches. Si vous avez des remontées de vos collègues qui sont dans d'autres branches, il faudrait peut-être que l'on s'appuie dessus pour avancer.

M. HECQUET (CFTC).- De mémoire, ce qui avait bloqué la CPNST, c'est l'évolution de la loi. Depuis, cela s'est clarifié. Sans parler de l'attribution des points, on avait commencé à travailler à des mesures pour réduire les facteurs de pénibilité. De bonnes idées avaient été avancées sur l'aménagement des plannings, sur la réduction de certains facteurs de pénibilité qui peuvent être pris à la base. Or tout a été stoppé ; on peut partir de la base de la réduction des facteurs de pénibilité.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je suis totalement en phase, sachant que vous connaissez ma position. La pénibilité n'est pas une problématique administrative, de cotisations, de charges sociales et de points, mais avant tout des mesures de prévention. Il vaut mieux parler de celles-ci plutôt que de la façon dont on gère cela dans les entreprises.

Selon moi, ce sont deux sujets différents : trouver un référentiel de branche ; avoir des mesures de prévention en rapport avec les critères de pénibilité les plus sensibles dans nos métiers. Le deuxième me semble plus important que le premier, à savoir la prévention.

M. FRANCOIS (FO).- La prévention dans la branche, oui, mais il ne faut pas résumer la pénibilité à cela. FO a fait des propositions visant à améliorer les choses par rapport à la loi.

M. ESCORNE (CFDT).- Nous considérons primordial de reprendre le travail en CPNST, notamment pour travailler sur la prévention. Aujourd'hui, il serait bien de décider d'un calendrier afin que nous puissions consulter nos Fédérations et les adhérents en amont et savoir quels sont les points essentiels pour eux. Ensuite, nous pourrions en discuter en CPNST.

M. DURAT (CFE-CGC).- Que ce soit CPNST, en CPNE ou en CPM, l'important est d'en discuter. À partir du moment où l'on commencera à parler concrètement de la pénibilité, nous serons autour de la table. Si cela commence en CPNST allons-y et allumons la machine ! Nous avons peut-être des propositions à faire et, comme le disait notre collègue de la CFDT, il faut que l'on consulte nos délégués syndicaux sur le terrain afin de voir la matière qu'ils ont à apporter.

M. HECQUET (CFTC).- Nous sommes d'accord pour reprendre les travaux de la CPNST. La prévention et les points se rejoignent. Les points sont un système administratif, mais la prévention permettra de prendre des mesures et d'apporter des avantages aux salariés, peut-être des organisations de planning différentes.

En CPNST on avait mis un squelette en place, on avait commencé à classifier les métiers, à évoquer des facteurs de pénibilité, à parler de la prévention. C'est important de prendre les devants, plutôt qu'attendre les 6 prochains facteurs qui nécessiteront un travail supplémentaire en CPNST.

Mme la PRÉSIDENTE.- Voulez-vous discuter maintenant d'un calendrier ?

M. TERMINI (CGT).- Je vous remets le travail fait en septembre 2015, de mémoire. La Commission mixte avait missionné la CPNST pour préparer tout ce qui touchait à la prévention et à la réduction de la pénibilité. La partie patronale était en attente des décrets. Ceux-ci sont désormais publiés.

En fin d'année il y a eu un vote, tout a été renvoyé à 2016. La CPNST s'est arrêtée mais elle avait travaillé et établi ce document : « *Prévention de la pénibilité dans les casinos* ». Ce n'est pas un référentiel car on ne voulait pas être trop technique, mais en Commission le *leitmotiv* était la prévention.

Aujourd'hui, le décret est tombé. Peut-on se remettre au travail et fixer une date ? Je pense que ce serait judicieux, car on a déjà travaillé. On pourrait appeler ce document « référentiel », beaucoup de choses sont à amender, mais la décision d'avoir arrêté cette CPNST fait que depuis, on ne travaille plus le sujet alors que l'on avait bien avancé. Toutes les organisations ont discuté de ce sujet, FO avait fait une proposition, ce projet-là est commun à l'ensemble des organisations syndicales, patronales comme salariales.

Le décret précise que le référentiel peut être fait pour la branche. Je pense que ce n'est pas « peut », cela doit l'être. Pour la branche Casinos, sans écarter les autres critères, les deux principaux sont le travail de nuit et les équipes alternées, qui peuvent apporter jusqu'à 8 points dans le compte de pénibilité. Ce n'est donc pas neutre. Ce que le salarié devait recevoir de son employeur est devenu une simple déclaration ; moi qui suis concerné ne sais pas combien j'ai cumulé de points, alors que logiquement je devrais en avoir 8.

Mme la PRÉSIDENTE.- Voulez-vous fixer une date maintenant ?

M. CAILLY (ACIF).- Je m'exprime en tant que Président de la CPNST et représentant de l'ACIF. L'ACIF est partante pour reprendre la négociation sur un référentiel. Quant à fixer une date, pour ma part les déplacements sur Paris sont difficiles. Je viens de province et ai d'autres occupations. Je pourrai siéger à une CPNST, mais si elle est en marge des autres commissions, CPNE ou CPM. Je ne pourrai pas me déplacer sur Paris à d'autres dates.

M. DURAT (CFE-CGC).- J'ai envie de vous dire, Monsieur le Président et représentant de l'ACIF : vous gérez votre agenda, il n'y a pas de souci. Venez en CPNST ou pas, l'important c'est que l'on débattre de la pénibilité.

M. CAILLY (ACIF).- C'est ce que je fais, je gère mon agenda. On a tous des occupations, donc autant regrouper les commissions, cela limite les déplacements.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Quelle date proposez-vous pour reprendre les travaux ?

M. CAILLY (ACIF).- La prochaine CPNE a lieu les 9 et 10. On peut imaginer le matin du 9, puisque la CPNE démarre l'après-midi...

M. JAVELLO (CFE-CGC).- ...non. Le lendemain si vous voulez, mais pas la veille.

M. CAILLY (ACIF).- C'est une proposition, on peut en discuter. Cela peut être également le lendemain, cela ne me gêne pas, à partir du moment où l'on mutualise les déplacements. Cela peut être également après la CPM.

M. JAVELLO (CFE-CGC).- On peut ajouter une journée après la CPNE car le 9, on vient pour 14 heures 30 afin de ne pas être obligé d'arriver la veille. Et si l'on commence les réunions à 9 heures le matin, cela nous fait lever à 3 heures du matin.

M. DESCORMIERS (CFTC).- S'agissant de la proposition de centraliser les réunions, pourquoi pas. Le faire le 9 est impossible puisque la CPNE se tient l'après-midi et on l'a une nouvelle réunion, la SPP. On peut pourquoi pas l'adosser à la CPM, sachant que l'on a parlé d'une commission tout à l'heure et que l'après-midi est donc pris.

M. CAILLY (ACIF).- On a aussi une CPS le 2 mai.

M. FRANCOIS (FO).- La CPS est le 2 mai après-midi. Etant provincial, si on se réunit le matin il vous faudra venir la veille. Je pense qu'un jour ou l'autre il va falloir se mettre d'accord, car faire des demi-journées gêne beaucoup les provinciaux, il faut s'organiser au niveau des chambres d'hôtel, etc. Je ne suis pas certain que faire des semaines de réunions de trois ou quatre jours d'affilée soit productif, car ce sont souvent les mêmes qui siègent dans les mêmes commissions. Il faudrait une organisation plus claire et sereine. Si l'on commence à entrer dans un schéma cumulatif le matin, l'après-midi, la veille, je ne suis pas sûr que ce soit la bonne solution.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Nous proposons le 3 mai.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On ne va pas passer notre temps en CPM pour fixer nos agendas ! On fera une proposition de date pour une CPNST et voilà. Désolé, mais comme le disait mon collègue de l'ACIF, on a une vie en dehors de toutes les réunions.

M. DURAT (CFE-CGC).- Nous aussi !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Vous aussi, accessoirement ! (*Sourires*). On a entendu le message, tout le monde est d'accord pour parler de la pénibilité, on va vous faire trois ou quatre propositions pour une date de CPNST.

M. EL MOUMEN (CGT).- Ce n'est pas une difficulté de date. On reconnaît bien l'habileté de l'ACIF de toujours mettre en avant des problématiques techniques, d'agenda, d'intendance. On reconnaît aussi la précipitation des organisations syndicales de salariés de plonger immédiatement dans ce débat qui ne sert strictement à rien depuis vingt minutes, car vous savez très bien que la pénibilité ne se résume pas à un débat sur la prévention.

Selon nous, la prévention se traite également en entreprise. On perd le but originel de nos débats sur la pénibilité, à savoir créer ce référentiel de branche afin que toutes les entreprises et tous les salariés de la branche aient la même grille de lecture. La réalité c'est que, de manière très habile, on a emmené les organisations syndicales de salariés sur un débat stérile d'agenda. On ne parle pas des salariés concernés par la pénibilité. On nous dit que cela se traite en entreprise, que des groupes ont avancé sur le sujet. On se doute que d'autres n'ont pas avancé et ne feront pas forcément d'efforts. La réalité, c'est qu'il y a 14 000 et quelques salariés de la branche qui n'ont aucune idée de ce qu'est la pénibilité, comment elle est appliquée et concrètement traduite en termes de points.

Le travail sur ce référentiel de branche devait nous permettre d'apporter de la lisibilité aux salariés, afin qu'ils sachent combien ils ont de points selon la façon dont ils travaillent. On nous dit que d'après les derniers décrets la fiche individuelle est tombée, que l'on ne peut plus cumuler 4 et 4 et donc aller jusqu'à 8 points, sachant que nous n'avons pas la même interprétation. On voudrait des éclaircissements car c'est ce qui intéresse les salariés c'est : quel est le point de vue de la branche sur la pénibilité dans les entreprises et en tant que salarié, combien puis-je avoir de points, comment puis-je les utiliser, etc. ?

Ce travail de branche devait donner cet aspect pédagogique alors que pour l'instant, cela reste un débat de spécialistes. Au-delà du fond à la CGT nous voulions que les travaux et les débats aient lieu avant la parution des décrets. Nous regrettons que cela n'ait pas été le cas, et ce reproche s'adresse à Casinos de France, syndicat patronal qui avait le plus clairement exprimé

sa volonté d'attendre des décrets. Travailler ne parallèle aurait offert de la clarté, de la lisibilité aux salariés.

Vous avez fait de l'attente des décrets un impondérable alors que, pendant tout ce temps, certains groupes ont continué d'avancer et déterminé les postes pénibles et le nombre de points auxquels ils avaient droit. Aujourd'hui, les décrets sont tombés et la branche propose de travailler sur la prévention. Le décalage est énorme ! Des groupes ont avancé et la branche propose de faire le travail qui doit être fait dans les entreprises, à savoir parler de la prévention, alors que l'on ne se met pas d'accord sur un référentiel de branche. J'imagine que sur le terrain, dans certaines entreprises, des gens vont se dire : « *Je ne comprends pas, j'ai l'impression des faire des travaux pénibles - car d'autres facteurs vont arriver - et en branche on ne s'est même pas mis d'accord sur ce qu'est un référentiel de pénibilité* ». Je trouve cela dommage.

Je trouve aussi dommage que l'on nous ramène à chaque fois à des problèmes d'intendance et que les camarades plongent aussi rapidement, car c'est uniquement de la forme et pas du fond. Depuis septembre 2015, on n'a jamais parlé du fond. Demain, dans vos entreprises on va vous dire : « *La pénibilité, c'est cela et cela* » alors que c'est en branche que l'on aurait dû se saisir de ce travail. C'est regrettable.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Pourquoi insiste-t-on pour avoir une date ? Car comme on est très nombreux, on sait que c'est très compliqué. Si l'on ne décide pas maintenant, on ne va pas avancer alors que la pénibilité est un point extrêmement important. Des travaux ont déjà été faits, chacun de nos membres ont siégé. On peut retravailler avec une méthode de notre côté, mais il faut acter des choses, autrement on va parler dans le vent.

Tout comme on ne peut pas avoir de forme sans fond, on ne peut pas non plus avoir de fond sans forme. Si on n'a pas de travaux concrets, on ne pourra pas avancer.

M. EL MOUMEN (CGT).- Pour nous, il est important et intéressant de siéger en commission dès lors que le but est partagé par la partie patronale et la partie salariale. S'il s'agit uniquement de parler de théories sur la prévention, qui *in fine* se seront peut-être pas appliquées dans les entreprises car il y a une question de moyens et autres, ce n'est pas possible. Pour le coup, c'est parler pour rien.

On a fait beaucoup de réunions ; comme il n'en ressort rien on nous dit que l'on a parlé pour rien. Si le but est de partager la vision de la pénibilité, de créer un référentiel qui s'appliquera à l'ensemble des entreprises, c'est intéressant. S'il s'agit de parler de la prévention et qu'elle ne soit pas appliquée pour une question de moyens ou d'opportunité dans les entreprises, à notre sens, cela ne vaut pas la peine.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Avez-vous un suppléant comme Président de la CPNST ?

(Réponse négative de M. Cailly)

M. TERMINI (CGT).- Si l'ACIF n'est pas présente, elle ne sera pas présente. Personne n'est indispensable !

M. CAILLY (ACIF).- Je remercie la CGT de sa remarque. Je crois me rappeler que la CGT avait demandé à repousser des réunions de CPNE car elle ne pouvait pas être présente. Lorsqu'il

s'agit de la CGT on ne peut pas tenir une réunion ; lorsqu'il s'agit de l'ACIF on peut s'en passer. Je vous remercie.

M. EL MOUMEN (CGT).- Appliquez-vous les mêmes recettes que vous avez appliquées à la CGT, tenez la réunion et soyez absent, ce n'est pas grave ! Il n'y a pas de souci, la CGT ne s'en plaindra jamais. Beaucoup d'entre vous aviez dit que vous ne vouliez pas décaler la réunion mais comme la majorité des travaux revient toujours à Casinos de France, que vous soyez absent lors de la prochaine CPNST ne posera pas de difficulté ; de toute façon, le rapporteur sera Casinos de France et non l'ACIF ! Si vous appliquez les mêmes recettes que celles que vous appliquez à la CGT, cette équité nous va.

Sur la pénibilité, l'important est d'avoir le ressenti patronal. La partie patronale veut-elle travailler pour que les salariés, les délégués syndicaux, les représentants du personnel, les DRH sachent parfaitement sur ce qu'est la pénibilité, le nombre de points obtenus lorsque l'on travaille de nuit, ce qu'est un rythme alterné, les types de plannings, etc. ?

Il ne s'agit pas de prendre la place du législateur, de refaire la loi et de multiplier les points. Tout cela est cadré, il y a 100 points maximum. La question est : soit cette instance est légitime, soit elle ne l'est pas ! On ne peut pas vous contraindre à en parler si vous ne le voulez pas. Pour certains groupes, vous avez fait ce travail avec vos entreprises, on ne peut pas vous demander de le refaire ici puisque vous avez déjà pris de l'avance. Si vous ne voulez pas en débattre, cela ne sert à rien de s'inventer des réunions.

M. HECQUET (CFTC).- Nous proposons de prendre une date de CPNST et de faire un tour de table de la partie patronale afin de voir comment ont été appliqués les points dans les entreprises, puis de fixer le squelette du référentiel. Car si l'on en parle en CPM, ce n'est pas la peine, on n'aboutira à rien.

M. DURAT (CFE-CGC).- Je rappelle au représentant de l'ACIF l'importance du sujet de la pénibilité. On s'égaré avec des problèmes d'agenda et de présence ou non. Si ce sujet vous tenait vraiment à cœur, vous nous auriez aidés à trouver des solutions afin que l'on soit autour de la table.

Je reprends mes propos de tout à l'heure : il faut allumer la machine et commencer à parler de ce sujet et pour cela, il faut bloquer une date. Nous avons proposé quelque chose, c'est retenu ou pas peu importe, mais je rejoins M. El Moumen, le sujet est beaucoup trop important, il ne peut pas être éludé.

Mme la PRÉSIDENTE.- Si les parties patronales veulent répondre.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous avons dit que nous voulions travailler le sujet et que nous reviendrions vers vous pour proposer une date. Le reste, ce sont des paroles. La pénibilité est traitée dans les entreprises. Faisons-la évoluer au niveau de la branche, les trois organisations patronales se sont prononcées et sont parfaitement d'accord pour parler de la pénibilité.

La remarque de M. El Moumen est intéressante, à savoir qu'il faut peut-être être pédagogue et expliquer aux gens ce qu'est la pénibilité, car personne ne s'est connecté sur son compte à la Caisse des dépôts et Consignations pour voir s'il avait des points. Très bien. Cependant, la pédagogie doit se faire dans les entreprises, par les institutions et par les

partenaires sociaux que nous sommes tous autour de la table. Nous sommes prêts à y aller. Fixons une date, mais je n'en fixerai pas une aujourd'hui.

M. TERMINI (CGT).- Vous en proposerez demain ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous allons vous proposer des dates, mais je n'ai pas le planning de tout le monde.

M. TERMINI (CGT).- La réponse a déjà été apportée. Simplement, le Président de la Commission a dit qu'il ne pouvait pas être là, que les 365 jours de son agenda étaient bouclés. Nous avons entendu que Casinos de France allait faire un sondage et proposer une date. Á nous d'y répondre. Pour la CGT, ce sera M. El Moumen et moi-même. Si on peut caler une date aujourd'hui tant mieux ; sinon, on attendra la proposition de Casinos de France.

M. COT (Casinos de France).- De l'ACIF.

M. TERMINI (CGT).- Non, l'ACIF ne peut pas être là ! *(Sourires)*

M. DURAT (CFE-CGC).- Quelque chose qui me dépasse. Lorsque l'on se met autour de la table pour trouver quatre ou cinq dates de CPM on y parvient en dix minutes, et là on ne peut pas trouver une seule date ?!

M. FRANCOIS (FO).- Et la CPNST c'est un représentant par organisation syndicale, ce n'est pas 25 personnes.

M. TERMINI (CGT).- Deux.

M. FRANCOIS (FO).- Un titulaire et un expert.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous n'avons rien d'autre à ajouter. On fixera une date ultérieurement. Passons à autre chose.

M. DURAT (CFE-CGC).- Vous avez raison ! La pénibilité, on verra après !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- C'est peut-être simple pour vous car vous êtes autour de la table, mais nous, nous ne savons pas qui nous allons envoyer en réunion. Laissez-nous au moins la possibilité de contacter les personnes que l'on va mandater.

M. DURAT (CFE-CGC).- Ce n'est pas une question de date mais de personnes, d'accord.

M. TERMINI (CGT).- S'il vous plaît, ne prenez pas une personne qui a déjà 365 jours de pris dans l'année. Il faut quelqu'un qui ait du temps de libre. *(Sourires)*.

[POINT SUR LA SIGNATURE DE L'ACCORD RELATIF AU RECLASSEMENT](#)

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- L'accord a été envoyé et déposé fin mars au Ministère du Travail. Du côté des salariés tout le monde l'a signé, excepté FO. Du côté patronal, seul Casinos Modernes a signé. Par contre, la CFDT avait un avenant à proposer.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Nous vous avons envoyé un avenant pour faire une Commission de suivi. C'est accord étant un peu atypique, nous voulions faire un suivi pour voir

comment il évoluait. Nous vous avons envoyé l'avenant il y a deux semaines avec quelques points qu'il restait à voir avec vous aujourd'hui. Avez-vous eu le temps de le lire ?

M. TERMINI (CGT).- La proposition de la CFDT est qu'il y ait un suivi de cet accord. Nous en avons pris connaissance. Nous ne l'avons pas amendé car nous voulions avoir le sentiment de la CPM et surtout des signataires puisque je suppose que les non signataires n'en parleront pas. Cet avenant est très bien fait, il prévoit d'autres moyens qui nous paraissent importants. Je félicite la CFDT d'avoir fait ce travail.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Sur le principe, nous sommes d'accord. En revanche, je m'interroge sur la facilité que les partenaires sociaux autour de la table ont de créer des commissions *ad hoc* toutes les secondes. Aujourd'hui, de mémoire on en a créé deux ou trois, mais finalement on travaille sur la forme et pas sur le fond. Depuis ce matin, on a repoussé à plus tard tous les sujets et on ne traite que de la forme. J'aimerais vraiment que l'on aborde le fond car on commence à faire de la réunionite, ce qui ne me plaît pas du tout.

Sur le principe de créer une commission de suivi, bien évidemment. L'accord est atypique et innovant, il faut donc que l'on ait un retour. Il va simplement falloir que l'on fixe le timing de cette réunion. Sur le reste, j'ai peu de remarques à faire, c'est bien écrit.

Mais j'adresse un message à tous les participants autour de la table : j'aimerais vraiment que l'on entre dans le fond - parties patronales comprises - et que l'on arrête de repousser à demain ce que l'on peut faire aujourd'hui.

M. DURAT (CFE-CGC).- Je suis d'accord avec la CFTC. On a du mal à trouver une date pour un sujet important.... Voilà !

M. EL MOUMEN (CGT).- Nous avons déjà répondu sur votre proposition d'avenant. Il reste à caler le *timing* de cette commission.

Quant aux propos de la CFTC, nous partageons ce constat, mais pas pour les mêmes raisons. Il faut aussi remettre tout le monde à sa place et dans le contexte. Ce n'est pas une attaque mais il ne faut pas se méprendre entre ce que vous décrivez comme étant de la réunionite et vouloir avancer trop vite sur des sujets qui demandent plus de travail et de réflexion.

Il faut se poser les questions de forme quand elles doivent être posées, mais il ne faut pas non plus dresser un constat qui tendrait à indiquer que c'est systématique, instrumentalisé. Même si je partage le constat, je suis obligé de nuancer sur la manière d'y arriver. Il y a les notions d'agendas et autres qui polluent les débats, mais il y a aussi des sujets compliqués et qui ne peuvent pas être réglés en dix minutes ou une demi-heure. À vouloir aller trop vite, on a confondu rapidité et précipitation et certains s'en sont mordu les doigts. Prenez le débat sur les minimas, des salariés nous ont demandé pourquoi ils n'en avaient pas eu pour leur argent, et personne n'a été suffisamment pédagogue pour leur expliquer qu'ils avaient touchés le delta en n-2.

On va vite, on signe. Les attitudes ne sont pas les mêmes partout, ce qui peut donner le sentiment que les choses sont reportées à demain. On peut regretter qu'un point à l'ordre du jour ne soit pas débattu, mais il ne faut pas non plus donner le sentiment que c'est voulu, que les gens viennent ici pour cela.

Mme RUELLAN (CGT).- Je rappelle que le point que l'on traite aujourd'hui est essentiel, puisqu'il concerne l'emploi.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Pour être efficace, je vous propose de regarder les points qu'il reste à modifier, et nous vous enverrons la version finale.

Le premier point est la fréquence à laquelle se réunit la Commission de suivi.

M. TERMINI (CGT).- Cela doit être le plus rapidement. La proposition actuelle indique six mois, mais cela doit être dès l'ouverture d'un casino. La CPNE doit aussi être informée mais c'est donc au plus tôt. Maintenant, cela reste en débat, surtout sur la structure définitive du casino car par rapport à l'accord de reclassement, c'est le point de départ.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Comme c'est une Commission de suivi, il faut aussi avoir un certain recul. Et puis, y aura-t-il des dossiers à traiter ? Il faut un certain temps pour avoir du recul et travailler sur les dossiers. Nous sommes plutôt favorables à une durée d'une année.

M. TERMINI (CGT).- On a seulement dix-huit mois.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Suite à la proposition de fréquence, il est noté que la Commission peut se réunir de façon extraordinaire en cas de litige ou de situation avec beaucoup de reclassements, ou lorsque l'on constate un manquement. Prévoir un délai d'un an et des réunions extraordinaires conviendrait-il à tout le monde ?

M. TERMINI (CGT).- Absolument. On peut convenir d'un an et laisser : « *en cas de situation exceptionnelle* ».

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- C'est un an ou trois ans ?

M. TERMINI (CGT).- Un an ! (*Sourires*).

(*La modification est adoptée*)

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- On va essayer de préciser les situations exceptionnelles.

L'autre point était le nombre de représentants. On avait noté deux pour les organisations syndicales et deux pour les organisations patronales, soit vingt personnes. C'est peut-être un peu lourd. On pourrait mettre un représentant et un suppléant.

M. TERMINI (CGT).- Deux, c'est très bien. Espérons qu'il n'y aura pas trop souvent des licenciements et que l'on se réunisse donc le moins souvent possible, mais lorsque ce sera nécessaire, avoir au moins deux personnes par organisation me paraît indispensable.

Mme la PRÉSIDENTE.- Qu'en pensent les autres organisations ?

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Nous n'avons pas d'objection.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- On va vous envoyer une version avec cette prise en compte et on le mettra à la signature.

M. TERMINI (CGT).- Dès la première réunion de la Commission, on pourrait prévoir un règlement intérieur qui nous permettrait de fixer les modalités administratives, telles que la transmission de documents.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- On va ajouter une ligne indiquant que la Commission créera un règlement intérieur.

Concernant la prise en charge des personnes qui se réuniront, ce seront les mêmes modalités que pour les Commissions paritaires ?

M. TERMINI (CGT).- C'est pourquoi je parlais d'un règlement intérieur. C'est le genre de détail qui a son importance.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui, si ce n'est qu'il faudra un accord. Tout ne se règle pas par un règlement intérieur.

M. TERMINI (CGT).- De mémoire, c'est déjà prévu dans l'accord de reclassement.

Mme la PRÉSIDENTE.- Y a-t-il d'autres demandes d'interventions ?

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

Mme la PRÉSIDENTE.- Nous reprenons.

RETRAITES PROGRESSIVES

M. TIRAT (FO).- Madame la Présidente, depuis trois paritaires, nous avons un projet de texte qui a été un peu amendé par rapport aux demandes des délégations patronales et de mémoire, l'ACIF qui était un peu bloquée sur le sujet devait aujourd'hui faire part de ses réflexions, notamment sur les possibilités de rendre le mécanisme obligatoire, etc. Ce n'était pas aux organisations syndicales de salariés de faire des propositions. En revanche, nous sommes dans l'attente des réponses des délégations patronales.

M. CAILLY (ACIF).- En effet, nous devons revenir avec des propositions permettant de signer l'accord. La seule proposition serait d'instaurer un seuil minimum de salariés afin de rendre automatique le départ en retraite progressive. Le seuil proposé est de 50 personnes.

M. TIRAT (FO).- Le but est de construire des mécanismes conventionnels qui s'appliquent à l'intégralité des salariés de la branche. Nous avons un peu le sentiment que l'ACIF introduit des propositions tendant à mettre en place une forme de Gibraltar ou de zone franche en termes de branche dans les casinos, qui au demeurant ne s'appliquerait pas à ses adhérents.

On s'éloigne donc de la philosophie d'une convention collective, car le but n'est pas d'exclure les adhérents de l'ACIF. Nous comprenons tout à fait l'argumentaire tenu la dernière fois, à savoir que cela pouvait occasionner un certain nombre de problèmes d'organisation dans les entreprises. Cependant, je ne suis pas persuadé qu'un seuil fixant une différence entre une entreprise de 49 salariés et une entreprise de 51 ne poserait pas des difficultés d'organisation.

Nous sommes réfractaires à la notion de seuil, à moins de considérer que l'entreprise soit véritablement de très petite taille, ce qui peut arriver dans certains casinos.

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

M. HECQUET (CFTC).- Pouvons-nous avoir l'avis des autres organisations sur le seuil des 50 salariés ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous avons évoqué un seuil de 150. Je comprends la réponse de FO par rapport au seuil, mais je pense que c'est un système un peu nouveau, qui peut occasionner certains problèmes d'organisation dans les petites structures.

Nous avons dit qu'au-delà de 150 personnes on acceptait automatiquement les demandes de préretraite progressive, et qu'en deçà ce serait soumis à l'approbation de la direction. Nous restons sur cette position.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Nous sommes également d'accord pour garder un seuil, que ce soit 50, 150, mais même 150 nous sommes pour.

M. TERMINI (CGT).- La notion de seuil peut apparaître plus ou moins importante pour certains. Cela aura une forte influence dans le raisonnement de l'entreprise par rapport à son organisation. Néanmoins, je n'ai pas le rapport de branche sous les yeux, mais j'aimerais savoir combien d'entreprises seraient concernées par un seuil de 150.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Nous avons exprimé notre scepticisme quant aux seuils. Un seuil de 50 exclut plus de 150 % des entreprises, ce qui ne nous paraît pas acceptable. D'après le rapport de branche, les entreprises de plus de 150 représentent 8 %.

Mme la PRÉSIDENTE.- Y a-t-il d'autres remarques ou commentaires ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Notre rôle autour de la table est de lancer des nouveautés par rapport à des sociétés dans lesquelles on appliquerait une autorisation automatique. Le régime légal existe et ne prévoit pas d'acceptation automatique de l'employeur. On ne sait pas comment cela va évoluer dans le temps. Ce serait dommage de bloquer sur une histoire de seuil et de ne pas tenter une automatisation pour certaines entreprises.

S'il n'y a pas de seuil, nous ne signerons pas. Faisons-nous ensemble un premier test sur une période afin de voir comment cela fonctionnera dans les entreprises ? Cela permettra de rassurer nos patrons en leur disant : « *On regarde comment cela fonctionne et on reviendra sur les seuils en fonction des états, de l'analyse que l'on pourra en faire dans 12 ou 24 mois.* »

Soit vous insistez pour faire sauter les seuils et nous ne signerons pas. Soit on essaye de trouver un seuil acceptable pour regarder comment cela fonctionne. S'il n'y a pas trop de demandes, si l'on arrive à le mettre en place de façon légitime et facile, la notion de seuil n'aura plus d'importance. Il s'agit d'essayer d'avancer et de donner un petit plus par rapport au régime législatif.

M. JAVELLO (CFE-CGC).- Êtes-vous capables de nous dire combien de personnes sont concernées par cette mesure ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je peux répondre pour mon entreprise, mais pas pour Casinos de France. On a un système de préretraite progressive avec un seuil à 300. Dans une entreprise - de mémoire de moins de 300 - on a signé un accord GPEC il y a six mois et on a eu une demande.

M. HECQUET (CFTC).- On avait émis deux notions de seuil. Il y avait un deuxième seuil en pourcentage choisi par le salarié...

M. DECOUTERE (Casinos de France).- ...sur la répartition des horaires.

M. HECQUET (CFTC).- Voilà. Entre 40 et 80 %. Cette notion ne retient pas votre attention ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce n'est pas qu'elle ne retient pas notre attention, c'est qu'elle est moins perturbante que la notion de seuil d'effectif seule. La problématique du seuil, c'est de savoir le nombre de demandes que l'on va avoir et l'automaticité de l'acceptation. Cela perturbe nos patrons qui pensent qu'accepter automatiquement peut poser problème. Je comprends les petits établissements qui, eu égard à leurs effectifs, ont moins de flexibilité que les gros pour subir un départ en préretraite sachant que, dans nos métiers, on a du mal à recruter un temps partiel pour compléter un poste.

Le seuil est le premier point de départ. Quant à la répartition des effectifs, il faudra bien trouver un accord pour l'organisation, mais j'ai moins de craintes une fois que l'acceptation est donnée.

M. HECQUET (CFTC).- Seriez-vous prêts à rejoindre la position de l'ACIF de 50 salariés ou restez-vous à 150 ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Un seuil de 50 préserve une certaine catégorie d'établissements. Nous étions partis sur 150 - je ne sais pas si cela représente 8 ou 10 % des établissements - pour une acceptation automatique. Cela ne veut pas dire que les autres sont exclus, mais que ce serait soumis à l'autorisation du patron. Pour Casinos de France, 50 nous paraît très bas.

M. JAVELLO (CFE-CGC).- Un peu comme dans l'accord séniors, pourquoi ne nous baserions-nous pas sur le nombre d'années passées dans la branche ? Cela permettrait de réduire le nombre de demandes et, peut-être, d'abaisser le seuil de 150.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Si l'on met le seuil entre parenthèses, pour les entreprises de moins de 50 salariés, ne pourrait-on pas partir sur la mesure évoquée par la CFTC la dernière fois, à savoir faire l'entretien à 55 ans et conditionner cette automaticité à cet entretien ? Cela permettrait aux entreprises de mieux prévoir.

M. FRANCOIS (FO).- Si l'on prend l'image de la branche, il me semble que les départs en retraite « massifs » seront dans les 5 à 10 ans à venir. Si cela doit servir aux salariés de la branche, cela doit servir dès maintenant, jusqu'à 5 ou 10 ans car ensuite, une nouvelle génération arrive, avec beaucoup de jeunes.

Je fais la proposition inverse. On peut instaurer une période d'essai, par exemple sur 3 ou 5 ans, durant laquelle on accepte toutes les demandes. Ensuite, on verra. Le principe, c'est que cela serve aux salariés de la branche. Si l'on attend une période de réflexion et que demain plus personne ne part à la retraite, cela n'aura bénéficié à personne ou à un minimum de salariés. Il faut trouver un système qui bénéficie à l'ensemble des salariés, et non attendre plusieurs années.

M. TERMINI (CGT).- Je peux comprendre l'argument d'un seuil pour mieux permettre l'organisation du travail. Néanmoins, dans une branche, lorsque l'on souhaite aller vers un accord, on souhaite qu'il s'applique à tous. Les deux organisations patronales sont d'accord sur le principe de donner l'autorisation directe au salarié, l'une avec un seuil de 50, l'autre avec un seuil

de 150. En dessous, seul l'employeur décidera, ce qui pose une vraie difficulté. Les entreprises de 150 salariés représentent 8 % et celles de 50 à 149 représentent 40 %. Dans les deux cas, cela ne concerne donc que 48 %. Résultat, 50 % des salariés de la branche seront écartés de l'autorisation automatique. Or, la négociation visait à obtenir cette autorisation.

M. EL MOUMEN (CGT).- Exprimé en pourcentages, c'est plus important que cela. La proposition de l'ACIF d'exclure les moins de 50 salariés concernerait 103 des 192 casinos. Et si on additionne le seuil retenu par Casinos de France, cela ferait 80 casinos de plus. Au total, 183 casinos seraient exclus puisqu'en France, 15 casinos ont plus de 150 salariés.

Autrement dit, cela ne concernerait que pour les gros bastions ; donc autant ne pas écrire d'accord. Socialement, cela donne l'image d'un accord peaufiné, élitiste, uniquement fait pour les gros paquebots. Un salarié ayant travaillé 20 ou 25 ans serait exclu au prétexte qu'il est dans une entreprise de moins de 50 salariés.

M. HECQUET (CFTC).- Dans les petites structures, ce qui est gênant c'est qu'il faut pouvoir s'organiser. Comme le suggérait la CFDT, lors de l'entretien à 55 ans, si l'employé fait sa demande, l'entreprise a 5 ans pour s'organiser. On pourrait mettre en place un système permettant une acceptation automatique de l'employeur dès lors que la demande est faite dans un délai suffisant.

M. TIRAT (FO).- Toute la difficulté est d'arriver à trouver un accord qui satisfasse le plus de monde possible. Un seuil de 50 salariés est malgré tout une avancée par rapport au seuil des 300 fixé par un accord dans un grand groupe de la branche. C'est une grosse avancée par rapport aux propositions initiales de Casinos Modernes et Casinos de France, à savoir 150 salariés.

Néanmoins, nous savons pertinemment que dans toutes les entreprises de moins de 50 salariés, le fait qu'un salarié demande l'ouverture de ses droits à la retraite progressive ne générera pas les mêmes problèmes d'une entreprise à l'autre. Serait-il donc possible de prévoir ce seuil de plus de 50 pour permettre le déclenchement automatique, et pour les entreprises de moins de 50 salariés, d'avoir un pourcentage de demandes de retraites progressives au-dessus duquel l'accord de l'employeur serait automatique ?

Imaginons une entreprise de 35 salariés. Le fait d'octroyer une retraite progressive ne serait pas un problème en termes d'organisation du temps de travail. Nous pourrions prévoir un pourcentage de retraites progressives par catégorie professionnelle pour les casinos de moins de 50 salariés ; tant que ce pourcentage ne serait pas atteint il y aurait une automaticité et au-delà de ce pourcentage, l'accord de l'employeur deviendrait obligatoire. Cela pourrait permettre un peu plus de souplesse et cela faciliterait l'accès à la mesure à une grande partie de la population des casinos français.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Je ne sais pas si je me suis bien fait comprendre, mais Casinos Modernes est prêt à aller au seuil de 50.

M. EL MOUMEN (CGT).- La dernière fois, on avait cru comprendre que pour Casinos Modernes, il ne fallait pas reprendre le principe des seuils car d'après les propos de M. Castaldo, si un seuil devait être retenu, il devait l'être par service, car l'impact est dans le service et non dans l'entreprise. Votre réflexion a donc évolué.

Par ailleurs, ce qui est proposé par FO vient corroborer l'exemple donné par Casinos de France d'un accord qui a été signé dans un groupe, et pour lequel il n'y a pas eu un emballement particulier. Cela pourrait être une solution équilibrée qui tendrait à rassurer les établissements de moins de 50 salariés sur le fait que cela ne va pas être le grand branle-bas de combat et que tout le monde ne va pas se mettre à vieillir et à faire la demande.

Il y a une pyramide des âges. Cela peut s'anticiper. On en a débattu à propos de la GPEC, vous pouvez prévoir le vieillissement de la population des entreprises.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Si l'on parle de seuil, ne pourrait-on pas aussi voir du côté du PBJ ? Au-dessus d'un certain PBJ, on serait obligé de mettre en place cette préretraite progressive automatique. Pour rappel, les personnes de plus de 55 ans représentent 3 à 5 % de la population des casinos. Cela ne va donc pas déséquilibrer les entreprises.

M. HECQUET (CFTC).- Nous ne sommes pas favorables à la notion du PBJ car il est fluctuant d'une année sur l'autre. Une année on va entrer dans le cadre, une autre année on va en sortir.

M. EL MOUMEN (CGT).- Et cela pénaliserait les salariés âgés des petits casinos.

M. ORTU (CFE-CGC).- Je ne suis pas d'accord non plus, car le PBJ peut être différent selon que le casino est implanté sur la Côte d'Azur ou en Bretagne. C'est une mauvaise piste.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Chez nous, la notion de PBJ ne concerne qu'une certaine catégorie de personnel. Nous n'y sommes donc pas favorables. Si l'on veut entrer dans une notion chiffrée, il faut prendre le chiffre d'affaires brut mais alors, on entre dans des déconsidérations très compliquées et on ne va plus s'y retrouver.

De même, je ne suis pas forcément favorable à la notion d'ancienneté dans la branche. On est sur une notion de fin de carrière ; peu importe que la carrière s'y soit faite. Il faut rester totalement ouvert sur la retraite progressive.

Cette nouvelle notion fait encore un peu peur. Personnellement, je pense que l'on n'aura pas tant de demandes que cela car pour un salarié, c'est très contraignant d'être rémunéré à hauteur de 40 ou 80 % de son salaire. Si cette notion de seuil vous perturbe, regardons quelle peut être la notion d'organisation du temps de travail. Si l'on a plus de latitude sur celle-ci, cela peut effectivement nous donner quelques souplesses dans la notion de seuil des effectifs.

Quoi qu'il en soit, l'employeur doit rester maître de l'organisation du temps de travail dans son entreprise. Dans la mesure où la CFTC disait qu'il faut avoir la première notion de seuil d'effectifs et la deuxième notion de seuil d'organisation et de pourcentage d'absence, il faut se rapprocher de nos adhérents afin de voir, si en gardant la maîtrise de l'organisation, ils seraient moins tendus sur la notion de seuil. On peut aborder ce sujet par la notion d'organisation derrière.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Aujourd'hui, ce sont les autorisations d'absence qui créent la notion de gestion des services. Il me vient une idée. Si l'on calquait la notion de retraite progressive sur la notion de départ en formation ? Aujourd'hui, en demandant un CIF ou une période professionnelle, vous avez droit à 2 % d'absence sur le total de l'entreprise et en cas de dépassement, il faut l'accord de l'employeur.

Sachant que d'après Casinos de France, peu de salariés ont fait la demande, si l'on mettait une notion de seuil en pourcentage sur la demande qui pourrait dépasser en cas d'accord, cela permettrait aux employeurs de modifier les leviers d'acceptation - ou pas - de départ en retraite progressive et, pour faire avaler la pilule Valda, il y aurait un seuil que vous pourriez accepter de dépasser ou non. On peut se calquer sur les 2 % de la formation ou aller au-delà, je ne sais pas, mais ce serait intéressant d'y réfléchir.

La retraite progressive peut intéresser des salariés. Le projet de FO est intéressant. C'est dommage de le balayer d'un revers de manche à cause du seuil ou du fait que l'automatisation généralisée dans les entreprises pourrait être bloquante. Laissons la chance à ce projet d'accord, mettons un système bloquant afin qu'il n'y ait pas de débarquement et mettons une période d'essai d'un ou deux ans, puis une clause de revoyure.

M. TIRAT (FO).- Cette idée nous paraît pertinente. Aujourd'hui, ce qui poserait problème aux petites entreprises c'est qu'elles soient submergées de demandes. Or, dans les grosses entreprises qui drainent le plus de salariés ayant de l'ancienneté et étant donc éligibles à un départ en retraite progressive, à savoir le groupe Barrière, il y a eu une seule demande dans une entreprise de moins de 300. Ce n'est donc pas un raz de marée et il n'y a pas de raison que la tendance observée dans ce groupe soit différente de celle que nous observerons au niveau de la branche.

Dans la même logique que ce qu'il se passe pour la formation, si l'on part sur un seuil de 6 % de l'effectif de l'entreprise, pour une entreprise de 50 salariés cela représente 3 salariés. Cela peut être le point de départ d'une réflexion puisque, alors même que l'on n'a pas de demande à l'échelon d'un groupe, il y a encore moins de raisons que l'on en ait dans une entreprise de moins de 50 salariés. Cela peut être un levier intéressant pour fixer le déclenchement automatique en dessous du seuil des 3 salariés ; et au-delà, on rentre dans une logique plus réfléchie concernant les organisations de travail.

Par ailleurs, M. Decoutère préconisait que l'on réfléchisse aux organisations de travail etc., levons tout de suite un tabou. On n'est pas là pour lever un accord sur la polyvalence et voir comment on peut essayer de faire passer une pilule sachant qu'elle n'est pas passée dans un accord précédent ! Aujourd'hui, nous parlons bien de retraite progressive. Cela dit, c'était bien essayé ! (*Sourire*).

M. DESCORMIERS (CFTC).- En résumé, tu trouves la proposition d'indexer le départ en retraite progressive en fonction d'un seuil d'effectifs - et ce, peu importe l'effectif total - acceptable ?

M. TIRAT (FO).- Un élément est clair, c'est la détermination du seuil des entreprises de plus de 50 salariés, pour lesquelles aussi bien Casinos Modernes que l'ACIF sont prêts à mettre en place l'automatisation dès lors que le salarié fait la demande. En dessous de 50 salariés, on peut peut-être compléter le mécanisme ; le pourcentage maximal ne pourrait trouver application que dans les casinos de moins de 50 salariés.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Par expérience, si l'on veut tester un système, plus il est simple, plus il est facile à mettre en place et plus il sera efficace. Nous sommes prêts à descendre notre seuil, à tester l'accord pendant douze mois et à limiter l'acceptation à 75 personnes, soit exactement la moitié des casinos. Á 75 personnes et plus on accepterait

automatiquement la demande. Par contre, on garderait la maîtrise de l'organisation ; si c'est une retraite progressive à 50 %, c'est l'employeur qui déciderait de faire 50 % par semaine, ou un temps complet sur six mois et une absence pendant les six autres mois. On testerait cela pendant un an, ensuite on se reverrait et on ferait le bilan.

Je pense que si l'on ne se donne pas la chance de tester le système, on ne va pas enlever les craintes que celui-ci peut entraîner. Si l'on teste cela pendant un an personne ne prend de risque, on fait un bilan et si l'on s'aperçoit que la notion de seuil n'a pas d'intérêt, on va plus loin.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Pouvez-vous récapituler la proposition ? Ensuite, nous voudrions une suspension de séance.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- L'idée est de mettre en place un accord sur la retraite progressive : à 75 personnes et au-delà, lorsqu'un salarié fait la demande l'employeur est obligé d'accepter ; en deçà de 75 personnes c'est soumis à négociation et validation des deux parties. En revanche, l'employeur reste maître de la décision de l'organisation du temps de travail du salarié.

M. JAVELLO (CFE-CGC).- Et un an de mise à l'essai ?

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

M. TERMINI (CGT).- Une suspension de séance est effectivement nécessaire.

(La séance est suspendue quelques minutes)

Mme la PRÉSIDENTE.- Nous reprenons.

M. TIRAT (FO).- Nous avons discuté entre organisations syndicales de salariés.

Deux organisations patronales sont sur un seuil de déclenchement automatique fixé à 50 salariés. Nous considérons donc la proposition à 75 sans objet.

Nous proposons :

Pour les entreprises de 50 salariés ou plus, sur un déclenchement automatique.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, avoir un mécanisme indexé sur les tranches de salariés. Pour les entreprises de 25 salariés, pour une personne il y aurait un déclenchement automatique, et au-delà d'une personne l'employeur reprendrait la main. Pour les entreprises de 26 à 49 salariés, le déclenchement automatique aurait lieu pour deux personnes, et au-delà l'employeur pourrait donner son avis.

Cette proposition aurait comme avantage de faire du déclenchement automatique une norme pour l'intégralité des salariés de la branche. Et pour les entreprises de 26 à 49 salariés, il est peu probable que nous soyons confrontés à deux demandes concomitantes.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Dans la mesure où peu d'établissements ont moins de 50 salariés, nous restons sur notre proposition de base. Ce qui nous importe surtout, c'est l'organisation du temps de travail.

Nous avons proposé de tester pendant un an, puis de faire évoluer le système. Là, vous faites une énième contre-proposition. Sur l'effectif - de 1 à 25 salariés et de 26 à 49 salariés -

nous n'avons pas de remarque car peu d'entreprises sont concernées. En revanche, je n'ai pas entendu de retours quant à savoir qui organise les horaires, qui pour nous est la condition la plus importante.

M. TERMINI (CGT).- Nous n'en avons pas parlé. Le but est que cela touche le plus grand nombre de salariés ; la notion de seuil était incontournable. L'organisation du travail reste dans l'entreprise.

M. EL MOUMEN (CGT).- Admettons que vous ayez la maîtrise de l'organisation du temps de travail au-delà de 50 salariés, pour Casinos de France ce serait-ce acceptable ? Vous dites : « *On a très peu d'entreprises de moins de 50* », donc d'après ce que l'on comprend vous en avez qui sont entre 50 et 75.

Par ailleurs, comment cela s'est-il passé dans le cas que vous évoquiez ? Y a-t-il eu une discussion entre l'employeur et l'employé ? Cela a-t-il été imposé à l'employé ?

Mme la PRÉSIDENTE.- Peut-on déjà répondre à la première proposition ?

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Cette contre-proposition est à regarder. Mettre un seuil à moins de 50 peut paraître opportun. Cependant, dans une petite entreprise, un seul petit temps partiel sur un poste précis peut aussi générer des problèmes, entre autres de remplacement. Pour l'instant nous restons sur notre proposition initiale, mais nous restons ouverts et reviendrons prochainement avec une réponse.

M. CAILLY (ACIF).- Je rejoins les propos de Casinos Modernes. Tout dépend de la catégorie de salariés qui sera touchée par cette demande. Le seuil en dessous de 50 ne faisait pas partie de ma proposition. Je n'ai donc pas forcément de réponse, il faut que j'en réfère aux adhérents afin d'avoir leur sentiment. Le test d'un an proposé par Casinos de France me paraît intéressant. Cela permettrait de juger et, pourquoi pas, de faire évoluer le dispositif avec, par exemple, jusqu'à un salarié un accord automatique etc. Je reviendrai la prochaine fois avec des réponses.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Concernant le groupe Barrière et pour répondre à M. El Moumen, le seul cas demandé s'est fait d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise. Il n'y a pas eu de conflit particulier. Cependant, il s'agit d'un cas sur 6 000 salariés ; c'est donc une statistique un peu faible.

M. TIRAT (FO).- Concernant les inquiétudes exprimées par l'ACIF, nous avons réfléchi à la situation. Concernant les entreprises de 50 salariés ou plus, il semble y avoir un consensus pour un déclenchement automatique, qui selon nous, ne pourrait pas être assorti d'une période d'essai.

En revanche, nous ne serions pas hostiles à ce que ces critères soient mis en place et qu'au terme d'un an nous fassions une analyse et que nous les corrigions si le besoin s'en faisait sentir. Cependant, on ne peut pas partir d'un point zéro en disant : « *On est à zéro et au bout d'un an on verra ce qu'il se passe* » car la répartition des effectifs et des tranches d'âges ne sera pas la même de l'année n à l'année n+1. Dès le départ il faut donc fixer une règle, et si au bout d'un an on s'aperçoit qu'elle n'est pas adaptée, gardons-nous la faculté de la corriger.

Et pour répondre à M. DECOUTERE sur qui a l'initiative de la répartition des horaires, dans le point C du document que nous avons soumis aux partenaires, en troisième alinéa il est

indiqué : « *La répartition du temps de travail sera librement déterminée et négociée par accord entre les partis...* » à savoir l'employeur et le salarié « *...sur la base de la volonté exprimée par le salarié* ». Le salarié exprime donc un souhait et on regarde si celui-ci est compatible avec les organisations de travail. Il n'était pas question que l'un ou l'autre impose un horaire. C'était une décision commune et qui convenait aux deux parties.

M. DESCORMIERS (CFTC).- J'aimerais rappeler les enjeux. On parlait de volet social et de volet financier. Sur le volet social je pense que l'on est tous d'accord sur la philosophie. Sur le volet financier - je m'adresse à l'ACIF -, le risque est minime puisque dans un groupe de 6 000 salariés, il n'y a eu qu'une seule demande. On peut donc penser que sur un an, l'ensemble des salariés des casinos dépendant de l'ACIF ne va pas faire une demande de préretraite progressive. Cela paraît impossible.

Je pense qu'il faut laisser à ce projet d'accord la chance de vivre. C'est innovant. Nous acceptons cette période d'un an sans aucun problème. Quant à la proposition de Casinos de France sur la maîtrise de l'organisation du temps de travail, cela ne nous pose pas de problème.

M. CAILLY (ACIF).- Je suis d'accord avec vous, la totalité des salariés ne va pas demander à bénéficier d'une préretraite progressive, notamment car ils ne sont pas tous éligibles. Cela dit, dans des petits et très petits établissements - par exemple de 15 personnes - une seule demande suffit à perturber l'organisation. Le seuil de 50 salariés nous paraissait souhaitable. La période d'un an nous permettra de voir comment cela se passe, et peut-être aussi de débloquer des choses, car lorsque les salariés sauront qu'il y a un accord automatique à partir de 50 salariés, peut-être y aura-t-il plus de demandes. Cela permettra aussi aux petits casinos de s'enrichir de l'expérience des plus gros, de savoir comment ils se sont adaptés à ces dispositions.

Et puis, comme le proposaient les organisations, pourquoi pas étendre avec un principe de 0 à 25, de 26 à 49 ; c'est à voir en fonction de l'expérience acquise pendant un an.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Une personne qui va en retraite progressive ne s'en va pas...

M. CAILLY (ACIF).- ...Elle s'en va à moitié.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Oui, mais elle a aussi un emploi du temps.

Et par rapport à la dernière CPM, on a la chance d'avoir eu plusieurs propositions et d'avoir pris en compte les intérêts des uns et des autres. Notre collègue a notamment rappelé l'intérêt général, qui est notre rôle en branche. Le seuil de plus de 75 exclut plus de 50 % des salariés ; certaines organisations ne pourront donc pas signer.

M. TIRAT (FO).- On évoque le fait qu'une ou deux personnes soit quelque chose d'insurmontable pour les entreprises, mais n'oublions pas les amendements qui ont déjà été apportés au projet d'accord.

En effet, l'accord prévoit que tous les départs en retraite progressive soient anticipés dans le temps avec un examen au 59^{ème} anniversaire du salarié, ce qui laisse un an pour réfléchir aux méthodes d'organisation qui seraient mise en place. Et pour les salariés qui à la date de l'extension de l'accord seraient immédiatement éligibles à un départ en retraite progressive, afin de ne pas perturber les organisations de travail, un préavis avait été instauré dans le cadre de la prévenance de l'employeur.

Ce texte - et en ce sens nous avons pris en compte les remarques, notamment formulées par l'ACIF - a été travaillé afin d'éviter que les plus petites entreprises se retrouvent dans des situations d'organisation de travail complexes.

M. HECQUET (CFTC).- Pour régler ce problème d'organisation, on peut augmenter la durée du préavis que le salarié a pour faire sa demande. Ainsi, s'il souhaite un 40 % et que vous avez suffisamment de temps pour vous y préparer, vous pouvez le compléter.

M. CAILLY (ACIF).- La dernière fois on a déjà parlé du délai de prévenance. J'en étais arrivé à la conclusion que ce n'était pas la question, puisque prévoir le remplacement de quelqu'un à mi-temps six mois ou un an à l'avance est impossible. On remplace une personne un mois avant son départ ; on ne recrute pas quelqu'un un an avant.

M. EL MOUMEN (CGT).- Les organisations de salariés essaient de vous faire des propositions constructives sur la notion d'anticipation, ce que vous évoquez comme étant une possible désorganisation du travail. Il ne faut pas que cet accord soit intrinsèquement excluant, notamment vis-à-vis des entreprises de moins de 50 salariés. Nous vous avons fait une proposition avec deux paliers et vous rebondissez sur un exemple donné par Casinos Modernes, à savoir que si dans un casino de 15 salariés un collègue demande à être absent 40 % de son temps, cela vous posera une grosse difficulté. Et pourtant, il y a des collègues absents pour diverses raisons - maladie, congé payé - sans que cela entraîne la fermeture des établissements.

Je ne voulais pas en parler pour ne pas tomber dans la caricature, mais j'ai l'impression que vous visez le directeur de l'établissement. C'est comme si arrivé à 60 ans il demandait une retraite progressive et que cela vous ennuerait. Vous prenez toujours l'exemple d'un salarié, mais on a du mal à s'imaginer qu'un salarié absent puisse déstabiliser un casino. Un salarié peut être absent pour diverses raisons - congé payé etc. -, pas forcément 40 % par semaine, mais il peut l'être sur des périodes plus longues. Dans ce cas, comment faites-vous pour assurer l'activité ?

M. CAILLY (ACIF).- Effectivement, vous avez du mal à imaginer l'organisation d'un petit - voire très petit - casino, car vous ne connaissez pas ces organisations. On peut n'avoir qu'un barman, qu'une femme de ménage. Imaginez une femme de ménage qui demande à partir 40, 60, 80 % du temps, peu importe, cela peut provoquer des déséquilibres. C'est un exemple, cela peut être pour d'autres postes. Nous ne sommes pas contre le principe, mais telle est l'organisation des très petites entreprises que je connais, surtout dans les zones rurales.

Quant à la proposition que vous faites d'un accord automatique pour une personne dans les établissements de 0 à 25 salariés et pour deux personnes dans les casinos au-delà de 26 salariés, il faut que je revienne vers mes adhérents et je vous répondrai ensuite. Cependant, en l'état de nos discussions actuelles, notre proposition était au-delà de 50 salariés, sachant qu'à l'ACIF on a aussi des entreprises de plus de 50 salariés.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Sans stigmatiser une population ou une autre, parfois les changements peuvent être légèrement contraignants. On a du personnel avec agrément, etc. L'anticiper est une chose ; néanmoins, être croupier demande une certaine technicité. Remplacer quelqu'un dans le temps peut être compliqué pour les très petites entreprises. Quarante pourcents du temps, c'est 15 heures par semaine. Dans certaines provinces, on ne trouve pas forcément la population pour ce type de poste. Nous ne sommes pas fermés, mais allons y réfléchir.

M. TERMINI (CGT).- J'entends que Casinos Modernes et l'ACIF renvoient notre proposition commune à leurs adhérents pour réflexion. C'est déjà bien.

Pour Casinos de France, j'ai compris qu'il reverrait les périodes déterminées pour la validité de cet accord. En réponse, on pourrait avoir une période déterminée sur les moins de 50 salariés afin de voir si cela poserait des difficultés d'organisation. Néanmoins, s'il s'agit de remplacer une seule personne, il existe des moyens. On peut faire des contrats de remplacement jusqu'au départ complet de la personne, puis le remplaçant prend la place. Ledit remplaçant aurait la promesse d'un CDI une fois le salarié parti définitivement à la retraite.

Les problèmes d'organisation peuvent se régler assez facilement, pour une ou deux personnes tout au moins. Vous avez aussi des entreprises qui ont plus de souplesse que les grandes. Nous avons entendu votre proposition à 50, mais nous avons essayé de couvrir le plus grand nombre car on est en branche ; il faut que vous l'entendiez aussi. Nous avons bien compris qu'il n'y avait pas de braquage...

Mme RUELLAN (CGT).- ...de blocage.

M. TERMINI (CGT).- Non, braquage, j'insiste ! (*Sourires*). En juin, on verra quels retours vous avez eus de vos organisations.

Il reste la position de Casinos de France, à savoir si sa position à 75 est définitive et s'il n'envisagerait pas aussi les moins de 50 avec les propositions que l'on a faites, qui visaient aussi à répondre à vos propos.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Nous ne sommes pas du tout opposés à la préretraite progressive, car de toute façon cela s'inscrit dans une logique actuelle. Sur le fond, il n'y a pas de sujet. Simplement, il faut rassurer les entreprises quant à la possibilité de s'organiser en cas de demandes. Effectivement le seuil n'aura peut-être plus d'importance dans peu de temps mais si l'on peut accepter une disposition temporaire afin de faire un test en réel avec une possibilité d'étendre après, cela ne nous pose aucun souci. Nous en parlerons à nos adhérents, mais sur le fond il n'y a pas du tout de blocage.

Mme la PRÉSIDENTE.- La prochaine fois, vous reviendrez avec les propositions de vos mandants ?

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

M. TIRAT (FO).- On avance, mais à petits pas. Il faut que nous puissions avancer sur ce sujet avant la prochaine paritaire, car c'est bien beau de faire des propositions en Commission paritaire - par exemple comme l'a fait l'ACIF -, mais si nous avons pu nourrir les échanges entre deux séances, cela nous aurait permis de gagner du temps. Je parle de la méthode, il n'y a aucun procès d'intention.

Aujourd'hui, les organisations syndicales de salariés ont fait une nouvelle proposition concernant les notions de seuil dans les entreprises de moins de 50 salariés. Je propose que nous la formalisons par écrit, d'adresser la version modifiée aux syndicats de casinotiers en tenant compte de cet élément, puis d'échanger dans l'intervalle de la prochaine CPM sur ce postulat de négociation.

Mme la PRÉSIDENTE.- Les échanges se feraient donc entre deux CPM et le résultat de ces échanges se ferait à la prochaine paritaire.

M. TIRAT (FO).- Il y aurait un échange entre les organisations syndicales de salariés pour la formulation définitive du texte, sur la base des propositions faites aujourd'hui. Et une fois le texte rédigé, nous le transmettrions aux délégations patronales afin de pouvoir avoir leurs retours ou contre-propositions avant la prochaine CPM. Si nous renvoyons systématiquement les débats à la CPM suivante, certains camarades éligibles à la retraite progressive risquent de décéder entre temps, ce qui serait assez dommage ! (*Rires*). Il faut donner du temps au temps.

M. TERMINI (CGT).- Les modifications que nous demandons sont simples à écrire. Cela partira très rapidement, mais il faut que la partie patronale ait le temps de faire un retour assez rapide. D'ici à la prochaine fois, estimez-vous avoir le temps de revenir avec une proposition, une contre-proposition concrète ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- On glissera cela dans le cadre de la classification ! (*Sourires*).

Mme la PRÉSIDENTE.- La procédure est-elle claire pour tout le monde ?

POINT SUR LE FONCTIONNEMENT DU FONDS DE GESTION DU PARITARISME

M. DECOUTERE (Casinos de France).- La dernière fois, on avait évoqué le paritarisme et les fonds que l'on pouvait récupérer à ce sujet. Depuis le 1^{er} janvier 2015, il y a une contribution de 0,016 % prise sur les salaires bruts dans les entreprises. Tout cela est remis à l'Unédic qui reverse les sommes aux organisations syndicales de salariés et patronales.

Une quote-part des cotisations vous revient, une quote-part nous revient, ainsi qu'une part de l'Etat à hauteur de 37 M€ par an.

Concernant la somme dont on parlait la dernière fois, ce sont les 0,016 % répartis de façon égale entre tout le monde. Cela représente une petite contribution que l'on reçoit annuellement mais à notre connaissance, on n'a rien d'autre sur le paritarisme. En tout cas, il n'y a pas de *Panama papers*.

M. EL MOUMEN (CGT).- Cela représente quoi ?

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- Je ne sais pas pourquoi vous souhaitez avoir le montant que perçoivent les organisations patronales. Cela m'a surpris d'avoir cette question à l'ordre du jour, puisque vous êtes tous concernés par vos Fédérations.

Autour de la table, des personnes connaissent le fonctionnement d'un OPCA, et savent que cela se substitue aux financements que les organisations patronales et salariés recevaient des OPCA. Ce changement est intervenu par la loi de la formation professionnelle de 2014. Maintenant, il n'y a plus de financement direct par les OPCA.

Quant au montant, normalement il est confidentiel puisque dorénavant, c'est géré par l'AGFPN - Association de Gestion du Fonds Paritaire National -, qui fait l'objet d'une

convention dans laquelle il est précisé : « *L'organisation signataire s'interdit toute communication d'informations écrites ou verbales sur ces sujets* ».

Cela étant, il y a une somme importante au niveau national, qui elle-même est divisée en deux. Ensuite, une répartition est faite en fonction du nombre d'audiences au niveau des organisations de salariés et au niveau des organisations patronales, par rapport à la population de la branche.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- J'ai entendu 37 M€, il y a aussi une autre enveloppe de 73 M€ etc. Ce sont des estimations par rapport au prélèvement précédent. La part des organisations syndicales n'est pas directement versée aux Fédérations, elle va d'abord à nos Confédérations puis est redistribuée. La traçabilité est donc complexe.

Nous avons mis ce point à l'ordre du jour car la dernière fois, vous aviez dit que vous ne touchiez rien, mais nous n'avons pas demandé le montant. Il y a peut-être eu confusion...

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- ...c'est tout nouveau.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Tout à fait.

Enfin, il me semblait que l'AGFPN devait publier ses comptes sur un site Internet pour expliquer comment elle les redistribue. Or, ce site n'est toujours pas sorti.

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- Non. Il y a des difficultés, car ils ne sont pas totalement au point. Ils se substituent l'OPCA. Cela se fait en fonction du nombre de sièges que la branche a au conseil d'administration.... Ce qui m'ennuie, c'est que nos débats soient pris en sténotypie et que cela se retrouve partout sur Internet.

(Propos hors minutes)

M. TIRAT (FO).- Je rappelle ce qui a été dit la dernière fois. Les fonds du paritarisme permettent à la branche d'avoir un certain nombre de moyens. Dans la plupart des branches, des associations de gestion des fonds du paritarisme permettent d'affecter conjointement ces fonds à des enquêtes, à un rapport de branche etc. ou à des prestations de sténotypie.

Or aujourd'hui, on se retrouve systématiquement confronté à des décisions unilatérales, pour lesquelles les organisations syndicales de salariés ne sont pas consultées, comme par exemple votre décision de supprimer la sténotypie. Et pourtant, l'intégralité des participants trouvait que c'était un outil de travail particulièrement intéressant. Et d'ailleurs, une proposition avait été faite d'une synthèse, etc.

Nous sommes tous dans la même branche. Avoir une mutualisation des moyens permettant de prendre des décisions en commun serait un avantage pour la branche. De plus, cela permettrait à chacun d'avoir le même niveau d'information sur les coûts et les mesures engagées au niveau de la branche, plutôt que de s'entendre dire : « *On supprime telle prestation* » car alors, ce ne sont plus des mesures relevant du paritarisme. Pour nous, c'est de l'autoritarisme et ce n'est pas le sens que nous voudrions donner à l'avenir de cette branche.

Vous l'aurez compris, nous sommes toujours pour le maintien de la sténotypie.

(Propos hors minutes)

M. TERMINI (CGT).- Casinos de France avait dit qu'il n'y avait pas de fonds du paritarisme ; on en découvre un, tant mieux. Je ne peux pas admettre qu'une organisation supprime les minutes. L'ensemble des organisations présentes - hormis une - n'a pas souhaité retirer les minutes. Je ne me pose donc pas la question. L'instance est composée de cinq organisations de salariés et de trois d'employeurs. La Direccte est présente. Je ne vois pas pour quelle raison la sténotypiste qui écrit l'ensemble des débats ne serait pas là la prochaine fois. Pour nous, il n'y a pas eu consensus pour dire qu'elle ne serait plus là.

Nous avons toujours voulu le maintien des minutes. C'est le reflet des travaux, la mémoire de tout ce que l'on dit. Lors de nos travaux préparatoires d'une réunion à l'autre c'est pertinent de travailler ainsi. Cela s'installe dans de plus en plus d'instances car cela permet d'éviter d'autres conflits. Et ce serait supprimé parce que l'un a dit : « *C'est supprimé* » ?! C'est quoi ce débat social J ! On est où là ?!

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je rectifie. Nous n'avons pas dit que l'on supprimait, mais que nous ne paierions plus.

M. TERMINI (CGT).- Je vous coupe la jambe et débrouillez-vous ? C'est cela ? Casinos de France n'est pas le seul à payer ; deux autres organisations patronales payent aussi. Pourquoi Casinos de France imposerait-il cette règle à l'ensemble des organisations syndicales ?

M. CAILLY (ACIF).- Lors de la dernière CPM, nous avons dit que nous ne paierions plus non plus.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Nous ne nous sommes pas vraiment prononcés. Nous n'avons pas dit non plus que nous ne paierions plus.

M. TERMINI (CGT).- Il est évident que Casinos Modernes ne va pas être le seul à payer alors que nous sommes en Commission paritaire ! On ne peut pas demander à l'un de supporter l'ensemble des frais car les deux autres ne veulent plus. C'est un mode opératoire qui existe depuis la naissance de cette Commission mixte et la signature de la Convention collective. Qu'est-ce qui justifie la suppression de ce minuté ?! Qu'est-ce qui les dérange ? Leurs propos ? Ils n'ont qu'à bien se tenir !

M. TIRAT (FO).- Nous touchons véritablement le problème du doigt. Dans mon préambule je me suis peut-être mal exprimé. Je n'évoquais pas les fonds du paritarisme de manière générale, mais la nécessité d'avoir un accord propre sur le paritarisme au niveau de notre branche. La raison est simple ; sur tous les éléments essentiels de la vie de cette branche et donc de la négociation collective, nous ne pouvons pas nous entendre dire : « *On arrête de payer, on fait ceci et cela* » et ce de manière unilatérale. C'est impossible, car alors on n'est plus dans un fonctionnement paritaire.

Dès lors qu'une décision est prise, il est déterminant que tous les acteurs de la branche puissent être consultés et s'exprimer démocratiquement pour savoir quel sera le futur. Nous ne devons pas répondre à un dicta, mais construire l'avenir dans l'échange et la discussion. Il faut que les positions soient à minima concertées. Or aujourd'hui, on nous propose ni plus ni moins un dicta.

Et puis, je trouve un peu cavalier de dire de manière aussi froide et cynique devant la première personne concernée : « *On n'a pas dit que l'on supprimait la sténotypie, mais que l'on arrête de payer.* ».

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Les minutes nous sont utiles pour l'organisation et le bon fonctionnement de la CPM. Ce constat est partagé par tout le monde. Si un financement se retire - et dans les faits c'est possible - alors il faut proposer autre chose et faire un accord de paritarisme. Ce n'est pas : « *On arrête de payer* » mais : « *On ne veut plus payer tout seul.* » ou : « *Nous, Casinos de France ne voulons plus payer et partager avec Casinos Modernes.* ». Il faut que l'on propose quelque chose si l'on veut continuer à avoir ce fonctionnement tous ensemble.

Mme la PRÉSIDENTE.- Y a-t-il des réponses par rapport à cette dernière remarque ?

M. TERMINI (CGT).- Je voudrais comprendre ce qui motive l'ACIF et Casinos de France à supprimer cette mémoire de nos débats.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si vous revenez en arrière et que vous reprenez les propos que nous avons tenus, nous ne parlions pas uniquement de la sténotypie. Nous avons proposé une réorganisation complète du dialogue social de la branche. Vous vous focalisez sur la sténotypie. Nous vous avons expliqué les raisons qui nous ont motivés à proposer cette nouvelle organisation. Je ne vais pas revenir dessus, vous avez les minutes ! - quitte à être cynique, autant l'être jusqu'au bout -.

En tout état de cause, nous estimons - et avons partagé - que le dialogue devait être *reboosté* dans cette branche afin de repartir sur des bases un peu différentes. Nous estimons qu'aujourd'hui, il n'y a plus de dynamique ; cela a été évoqué plusieurs fois autour de la table, je ne citerai personne. J'entends que tout le monde veut conserver les minutes, ce qui n'a pas toujours été le cas, y compris chez les organisations syndicales de salariés. Il faut que tout le monde reprenne un peu l'historique.

Nous avons une position, nous vous l'avons présentée et nous nous tenons à cette nouvelle organisation. Nous reviendrons vers vous avec cette proposition, une organisation différente, mais bien évidemment cela fera l'objet d'un consensus ; sinon, on ne sera jamais là aux mêmes dates.

M. EL MOUMEN (CGT).- Ce qui est frappant c'est que, bien que cela ait été évoqué la dernière fois, cela se fait de manière unilatérale. On s'adresse à la personne qui se charge des minutes en lui indiquant que la prochaine fois elle ne sera plus là, ce qui corrobore une des demandes que vous avez initiées lors de la dernière Commission.

Concernant plus globalement la qualité du dialogue social - ce qui avait été évoqué par un membre de Casinos de France il y a déjà plusieurs Commissions mixtes, ce que vous avez relevé la dernière fois et ce dont vous parlez aujourd'hui encore - je siége dans une autre branche - que vous connaissez et non des moindres en termes de nombre de salariés - où il n'y a pas de minutes. Or, cela s'en ressent. Pourquoi ? Car souvent, on affuble la partie patronale d'un certain nombre de griefs, de critiques, etc. mais ce qui est certain - en tout cas c'est la perception que j'en ai - c'est que la restitution des débats au travers des minutes a au moins le mérite de figer les propos et de ramener les organisations syndicales de salariés face à leurs responsabilités.

J'ai assisté à des débats où il n'y avait pas de minutes, pas de résumé, où l'on ne revenait pas sur les points. C'est la ginguette car il n'y a pas de suivi ! Vous le savez très bien, vous la partie patronale vous vous accordez du temps, vous discutez entre vous, entre groupes, vous êtes constitués, organisés. Cela fait aussi partie d'une stratégie de la vision des métiers, des entreprises, etc. Vous savez très bien que les syndicats de salariés ne sont ni structurés, ni organisés de la même manière. Leur enlever cet outil permettant de figer les débats, les décisions - en tout cas la façon dont se construisent les projets, le cheminement des idées - ne va pas dynamiser le dialogue social, mais au contraire risquer de l'amoindrir.

Ce n'est pas pour jeter des fleurs aux collègues autour de la table ou même à la partie patronale, mais lorsque j'ai siégé dans des branches où il n'y avait pas de minutes, le niveau d'implication était beaucoup moindre. J'ai été très frappé du niveau qu'il y a dans la branche Casinos par rapport à une autre branche qui compte plusieurs centaines de milliers de salariés. Nous avons un rapport de branche quand d'autres qui comptent près d'un million d'emplois n'en ont pas, et où personne autour de la table ne s'en offusque.

Nous travaillons le rapport de branche, on le décortique, on l'étudie, cela prend des heures et des heures. Souvent, on réduit les efforts fournis en Commission mixte, on dit que cela n'avance pas. Arrêtez de dire que le débat n'est pas élevé dans les casinos car pour avoir comparé le niveau avec une branche qui fait près d'un million d'emplois, je peux vous dire qu'ici le niveau est très élevé, technique et outillé. Dans certaines branches de plus d'un million de salariés, il n'y a pas de CPNE. C'est du délire. Arrêtez de dire que le niveau de débat n'est pas élevé dans la branche des Casinos, il est plutôt très, très élevé pour une branche de 14 500 salariés !

Si l'on enlève le minuté, on ne crée pas de dynamique, on fait tout l'inverse. Ce sont plutôt à ceux qui ont un million d'emplois de nous copier, plutôt que nous de réduire les outils que l'on a autour de la table. J'entends dire que cela n'avance pas. Non, ce n'est pas cela. On peut toujours mieux faire, mais en enlevant les minutes, on ne fera pas mieux, on fera moins bien. Je vous jure Madame la Présidente, une branche avec un million d'emplois et personne ne pipe autour de la table ! J'étais halluciné ! Les employeurs peuvent nous affubler de ce qu'ils veulent, mais cela bosse. Pour moi, le minuté est un faux débat. C'est l'enlever qui va dynamiser ?! Qui va prendre des notes ? Personne ! Il faut le minuté.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Je me suis longuement exprimé sur le sujet. Il n'y a qu'à lire les minutes puisque c'est encore possible. Je suis dérangé par votre manière d'agir, vous organisations patronales. Vous avez dit quelque chose qui me gêne énormément : « *Nous avons proposé et on applique.* ». Avec tous les projets d'accord que l'on vous a proposés et qui sont restés à la poubelle, si l'on faisait la même chose, on aurait eu les plus belles progressions sociales de toutes les branches !

Ce qui me dérange, c'est cette manière autoritaire qui balaye d'un revers de manche tous les fondements du dialogue social. Vous nous imposez une méthode de travail sans que l'on ait eu mot à dire.

Je vous informe très clairement que la CFTC a besoin de ces minutes pour pouvoir proposer des accords constructifs, reprendre les propos des uns et des autres afin de pouvoir amener des contre-propositions, de nouvelles propositions. Pour nous, enlever les minutes, c'est nous enlever un moyen de faire des propositions.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- On est revenu sur le débat relatif au fonctionnement de l'organisation de la CPM. Nous souhaitons que le fonctionnement continue tant que l'on n'a pas fait un accord ou vraiment débattu. Vous dites de façon unilatérale que vous nous proposez une nouvelle organisation : « *Il faudra se réunir ainsi, autrement on ne se réunira pas au même moment.* ». Ce n'est pas possible. Dans la convention collective, on peut faire des modifications sur la durée, le temps, les thèmes, l'envoi des documents qui se faire un peu plus en avance. En revanche, il faut tous se réunir, c'est cela le dialogue social, et tant que l'on n'a pas trouvé un consensus, il faut continuer sur la même lignée que d'habitude.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je vous invite à relire les minutes. Nous avons fait une proposition sur l'organisation telle que nous la voyions. Si je ne m'abuse, dans les réunions précédentes, on a dit que cette proposition pouvait faire l'objet de débat. Nous sommes partis sur une organisation de réunions. Si je me souviens bien, lors de la dernière CPM, on était arrivé à 2 jours et 4 réunions par an. On restait sur un volume de 8 réunions de CPM plus les préparatoires sur l'année. Aujourd'hui, on doit être à 5 sur une journée et demie plus la journée de décembre.

Vous vous focalisez sur les minutes. Nous avons dit que nous ne pouvions pas nous permettre de les payer. Nous trouvons que cela ne sert pas à grand-chose et d'ailleurs, on le voit très bien lorsque l'on valide les minutes tous les mois, personne ne les a relues... (*Contestations*). Attendez, il n'y a jamais une remarque !

M. DESCORMIERS (CFTC).- Car le travail est très bien fait !

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Vous pouvez penser ce que vous voulez, mais nous avons le droit de penser différemment. Et aujourd'hui, c'est nous qui les payons ! On peut discuter de la façon dont c'est organisé, mais cela ne changera pas le fait que nous estimons que les minutes ne servent plus à notre branche.

On ne vous impose rien. Aujourd'hui, nous sommes les payeurs. Ce qui est embêtant pour vous, c'est que si l'on arrête de payer tout tombe, mais proposez ! Nous écoutons !

M. FROMENT (CFTC).- La dernière fois, lorsque nous avons parlé de la fréquence des Commissions, FO avait mentionné l'article 8, titre 2 de la Convention collective, qui prévoit au minimum 2 réunions de la CMP - la première sur les minima conventionnels, la seconde pour présenter le rapport de branche - et si besoin, chaque fois qu'il y a de nouveaux points sociaux.

C'est ce qui est stipulé dans la convention collective. Par confort, par accord tacite, on est habitué à faire une CPM tous les deux mois hormis la période estivale. Pour la CFTC cela nous convient. On sait aussi que beaucoup d'entre nous sont des travailleurs de nuit ; non seulement ce n'est pas toujours facile de venir à Paris, mais en plus avec une horloge biologique décalée.

Une réunion bimestrielle nous paraît être quelque chose d'équilibré. Ce n'est pas ce qui est *stricto sensu* marqué dans la Convention collective ; cependant, si vous proposez une fois tous les trimestres, je pense que ce sera un recul par rapport à ce que vous proposez, à savoir dynamiser la négociation au sein de cette branche.

M. TERMINI (CGT).- Madame la Présidente, je ne peux pas laisser dire que personne ne lit les minutes. Je rappelle deux ou trois choses que M. DECOUTERE a dites la dernière fois alors que je n'étais pas là.

Page 40, il indique sa proposition. Page 42, il dit qu'il n'y a jamais eu de fonds de paritarisme. Et pour finir : « *Ne voyez pas cela comme une agression* » mais quand on se permet de dire : « *Je ne dis pas que je les retire, mais je ne les paye plus* » par rapport à ce qui a été dit en février on ne peut pas dire que les minutes soient futiles !

Je vous cite : « *Il n'y a pas de fonds de paritarisme. Je fais une proposition, ne voyez pas cela comme une agression.* ». Lorsque l'on dit : « *Je ne paye plus la sténotypiste* », les minutes sont bien le reflet de ce qui a été dit ! Il faut savoir ce que l'on dit et assumer ce que l'on avance. Les minutes nous permettent de vous dire ce que vous avez dit Monsieur ! C'est donc bien une agression, car vous dites : « *On coupe les subventions pour la sténotypiste.* ».

C'est un des points parmi les nombreuses propositions que vous faites, mais qu'aujourd'hui vous imposez à tout le monde, car le reste va venir aussi ! On vous déjà que l'on veut garder la sténotypie, mais on n'a pas dit que l'on acceptait le reste. Ne nous faites pas dire ce que nous n'avons pas dit.

Mme la PRÉSIDENTE.- Une précision. Pour avoir présidé plusieurs CPM, la différence entre un compte rendu de sténotypie et un procès-verbal, c'est que si la personne qui rédige les minutes est très professionnelle il n'y a pas de commentaire à faire car c'est la retranscription exacte de chaque terme. Á l'inverse, un procès-verbal peut toujours être sujet à interprétation.

M. TERMINI (CGT).- Et l'approbation se fait très facilement. Vous l'avez vu encore ce matin. Depuis que je siège dans cette commission, les erreurs ont été très rares. Les procès-verbaux sont approuvés à chaque fois, il peut y avoir une erreur de virgule ou une personne qui parle à la place d'une autre, mais cela ne change pas le fond. Si l'on fait une synthèse, on n'aura plus le contenu.

Dès que je reçois un résumé en commission, dans une synthèse non minutée si quelque chose me dérange je le signale et on apporte des modifications. J'ai déjà entendu : « *Je n'ai pas dit cela* » alors qu'avec les minutes, on ne peut pas le dire.

Mme RUELLAN (CGT).- Et cela reste un très, très bon support pour tous les travaux au sein de la branche.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Une question technique. Existe-t-il un contrat qui lie notre Commission à la sténotypiste ?

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- Non.

M. DESCORMIERS (CFTC).- C'est à la tâche ?

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- Il n'y a pas de contrat. Quelle est la question précise ? Savoir si c'est un contrat avec le fournisseur ou avec la Commission paritaire mixte ?

M. DESCORMIERS (CFTC).- Aujourd'hui, un prestataire de services, une sténotypiste, intervient à la demande de la Commission mixte...

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- ...non, pas du tout.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Expliquez-nous.

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- Je pense que Monsieur vient de lire ce qui figure à l'article 8 de la CCN, principalement toutes les dispositions concernant l'organisation des

commissions paritaires mixtes ; il n'y a pas de procès-verbal et encore moins de prise en sténotypie. Dans la branche il n'a jamais eu de contrat ni quoi que ce soit de signé paritairement pour avoir des minutes au sein de cette Commission.

M. DESCORMIERS(CFTC).- Vous levez l'aspect juridique. Mais sur l'usage, comment la sténotypie est-elle arrivée dans cette branche ?

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- Il n'y a pas d'usage.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Il faut bien mandater la sténotypiste !

M. TERMINI (CGT).- Elle n'est pas salariée car elle n'a pas de contrat de travail, mais elle effectue bien une prestation qui est rendue en Commission mixte depuis des années.

M. DESCORMIERS (CFTC).- Je vais reformuler ma question. Quel est le *modus operandi* de la prestation de la sténotypiste au sein de cette Commission ?

M. TERMINI (CGT).- C'est difficile de poser la question à Madame CANTIN, mais à un moment donné, comme ils ne veulent pas répondre !

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Si je comprends bien, on a une prestation, on ne sait pas sous quelle forme, s'il y a un contrat. On sait très bien que cela coûte de l'argent et que ce n'est plus possible du tout, mais on est incapable de dire comment on la finance. Je n'arrive pas à trouver les mots pour expliquer ce paradoxe.

M. TIRAT (FO).- L'absence de réponse des délégations patronales, notamment sur le coût et la manière dont est contractualisée la relation les unissant à la sténotypiste, fait un peu froid dans le dos. On peut se demander dans quelle mesure nous sommes confrontés à une gestion en bon père de famille. Cela remet peut-être au goût du jour l'idée soulevée par plusieurs participants de se pencher véritablement sur un accord de paritarisme et sur une gestion conjointe qui éviterait de tomber dans ces problèmes d'amnésie collective.

Par ailleurs, aujourd'hui, le maître-mot est de dynamiser le dialogue social au niveau de la branche. Pour cela, quels moyens mettons-nous en œuvre ? Justement, on met moins de moyens, on supprime les outils essentiels permettant d'alimenter le débat, on restreint le nombre de réunions, et avec toujours plus de moins, on veut obtenir du plus ! La logique mathématique n'est pas imparable.

La qualité des contributions de chacun est la seule chose qui puisse nous permettre d'avoir un véritable dialogue social au niveau de cette branche. Un exemple typique : les débats que nous menons sur les retraites progressives permettent de nous assurer qu'aujourd'hui, à partir du moment où l'on souhaite que le dialogue social marche, il marche. Cet accord avance, peut-être pas aussi vite que nous le désirerions, mais au moins chacun apporte sa pierre à l'édifice.

La négociation collective n'est ni un problème de moyens, ni un problème de restriction de manière générale ; c'est simplement un problème de volonté. Si nous avons la volonté de nous projeter vers l'avant, il n'y a pas de raison que nous n'y arrivions pas.

Mme RUELLAN (CGT).- Je rappelle que la personne qui nous fait ces procès-verbaux est présente depuis quinze ans !

M. TERMINI (CGT).- C'est peu de considération pour quinze ans de travaux. Je dis, je fais, j'applique.

Nous avons tous fait noter que nous sommes pour le maintien de notre sténotypiste. Si l'on arrive à aboutir à un accord sur les fonds et le paritarisme, pourquoi pas, on peut l'envisager. Quoi qu'il en soit, on ne change pas quelque chose du jour au lendemain comme cela. Cela a été évoqué en février ; pourquoi ce serait supprimé en juin ? Dans l'attente d'un l'accord - s'il venait à aboutir -, nous pourrions continuer ce qui fonctionne depuis quinze ans.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- C'est exactement ce que nous voulions proposer. Gardons les minutes et mettons à l'ordre du jour de la prochaine fois un accord de paritarisme. Nous voulons bien proposer quelque chose, ou que ce soit à l'initiative de la partie patronale puisque c'est vous qui avez un projet. Ainsi, cela évitera que l'on refasse le débat sur l'utilité des minutes, on pourra faire des contre-propositions et, au cours d'un débat serein, parvenir à une solution qui convienne à tout le monde.

M. FRANCOIS (FO).- Pour la petite histoire - bien que je n'étais pas là au début -, à l'époque, les minutes ont été mises en place parce que le dialogue social était impossible et que les choses nécessitaient d'être clarifiées. Aujourd'hui, on revient en arrière. On veut enlever les minutes pour biaiser le dialogue social, voire le supprimer. En tous cas, c'est le ressenti que nous avons, et il ne date pas d'aujourd'hui, cela dure depuis un moment.

M. TIRAT (FO).- Nous adhérons pleinement et entièrement aux propos tenus par la CGT et la CFDT quant au *modus operandi* qui pourrait être mis en place dans les prochains mois. Nous sommes pour l'ouverture de négociations sur un accord sur le paritarisme. Dans l'intervalle de la négociation de cet accord, nous militons pour le maintien ferme et définitif de la sténotypie.

M. TERMINI (CGT).- L'attitude m'a profondément choqué. Je pense que « seules certaines personnes ne changent pas d'avis », pour éviter d'être vulgaire. Il faut prendre conscience qu'il y a beaucoup de sujets dans cette branche. Mon collègue l'a souvent rappelé et je pense que d'autres organisations l'ont fait aussi, on a besoin d'un tel support. Vous-même Madame la Présidente avez confirmé que dans d'autres branches, il était difficile d'approuver un procès-verbal. C'est un moyen incontournable de cette branche.

Les autres points abordés en février feront aussi l'objet d'un accord sur le paritarisme. On verra si l'on aboutit. Si tel n'est pas le cas, une remise en question de notre fonctionnement devra peut-être se faire, mais pas avant. Et si l'orgueil de certains fait que l'on en arrive à une telle situation, qu'ils le mettent un peu dans leur poche.

Mme la PRÉSIDENTE.- Du côté des organisations patronales, avez-vous des remarques complémentaires ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- À ce stade, non. Nous n'avons pas de remarque particulière. Concernant l'ouverture des débats sur le paritarisme, je n'en sais rien. On va reparler de cette situation au niveau de Casinos de France. Pour le moment nous n'avons pas d'avis sur le sujet. Nous reviendrons vers vous avec un avis la prochaine fois.

M. TERMINI (CGT).- N'oublions pas que ce n'est pas nous qui voulons changer le mode de fonctionnement de la Commission mixte ; c'est vous qui l'avez proposé, après un échec en novembre, avec la déclaration de M. Roger de Casinos de France « *Je veux changer pour l'année*

2016. La GPEC trois ans de travaux et rien. *La CGT a contesté un accord qui n'a même pas été signé. La roulette anglaise électronique, contestation de FO...* ». On s'est fait allumer et ensuite cela a été : « *En janvier on arrivera avec notre méthode de travail.* ». C'est ce que Casinos de France a fait en février et depuis, l'ACIF l'a rejoint. C'est une méthode tribale.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Je ne suis pas sûre d'avoir eu de réponse à ma question. Peut-on mettre un point à l'ordre du jour sur l'organisation, ou l'accord de paritarisme, et garder la sténotypie jusqu'à la prochaine CPM à minima ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- De mémoire, on avait dit que l'on arrêta la CPM en juin. Il n'était donc pas prévu qu'il n'y ait pas de minutes la prochaine fois. Ce n'est pas donc pas le sujet pour la prochaine réunion. Et en ce qui concerne le paritarisme, je ne vous répondrai pas aujourd'hui. Je ne suis pas seul décideur des sujets que l'on souhaite négocier. Je remonterai vers mes mandants afin de savoir si l'on veut parler du paritarisme ou pas.

M. TERMINI (CGT).- Tout à l'heure, il a dit qu'il ne paierait pas la prochaine séance ! Ai-je mal compris ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Non. J'ai dit que l'on ne paierait plus. Entre « plus » et « pas », il y a une différence.

M. TERMINI (CGT).- A partir de quand ?

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Il faut clarifier les choses et voir si on le met à l'ordre du jour de la prochaine CPM.

Mme la PRÉSIDENTE.- C'est clair pour le mois de juin ?

M. TERMINI (CGT).- Ce sera donc à l'ordre du jour ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Vous mettez ce que vous voulez à l'ordre du jour et nous verrons si l'on participe aux débats ou pas.

M. TERMINI (CGT).- C'est pourquoi on a besoin des minutes, voyez !

Mme la PRÉSIDENTE.- Je rappelle les règles de la CMP. Les sujets sont débattus conjointement ; ils doivent donc être acceptés par les deux parties. Il ne faudrait pas que les uns ne viennent pas et, que du coup, tout le monde se retrouve « un peu sec ».

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Le principe des organisations patronales est que l'on échange avec nos mandants sur les sujets dont on doit débattre en paritaire. Vous ne pouvez pas nous demander de dire : « *On est d'accord pour travailler sur le paritarisme la prochaine fois.* ». Je n'ai pas autorité pour décider pour Casinos de France.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je sais très bien que vous avez des mandats. Simplement, je disais que les sujets mis à l'ordre du jour doivent être consensuels.

M. TIRAT (FO).- Quelle est la position de Casinos Modernes ? Avez-vous une objection à ce que l'on aborde le paritarisme ou pas du tout ?

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Non, bien entendu. Cela coule de source puisque nous ne sommes pas forcément favorables au changement. Cependant, si l'on doit en parler, nous écouterons et participerons.

Mme la PRÉSIDENTE.- Madame CANTIN sera donc présente en juin ? Il faut que ce soit clair, surtout pour elle.

M. FRANCOIS (FO).- Tout le temps !

M. CONDOURE (CFTC).- Nous sommes solidaires des organisations syndicales et souhaitons aussi le maintien des minutes.

M. TERMINI (CGT).- Pour nous, dans la future négociation ce sera une condition incontournable. Nous pouvons déjà vous le dire.

Mme la PRÉSIDENTE.- La présence de Mme CANTIN la prochaine fois est claire pour Casinos de France ?

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

QUESTIONS DIVERSES

M. DESCORMIERS(CFTC).- Où en est l'accord relatif aux minimas conventionnels ? A-t-il été étendu ?

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- Pas à ma connaissance, mais je pense que cela ne devrait pas tarder. C'est passé en sous-commission.

Mme la PRÉSIDENTE.- À quelle date ?

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- C'est tout récent.

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- L'ordre du jour étant épuisé et étant donné que c'est difficile de trouver une date, ne pourrait-on pas faire la CPNST demain matin ?

Mme la PRÉSIDENTE.- Je vous rappelle qu'un avenant doit être présenté à la signature demain matin.

M. TERMINI (CGT).- Étant donné que l'on arrive à la fin de l'ordre du jour et que l'on doit se retrouver demain matin, la proposition de la CFDT est pertinente. Il y avait un souci de présence de l'ACIF et il est prévu que nous soyons là demain matin. Il y a peut-être un problème quant aux documents à transmettre. S'il l'accepte, on peut charger le Président de les avoir pour demain matin.

Et si l'ACIF ne peut pas être là demain matin pour la CPNST en tant que président, pourquoi ne pas éventuellement commencer à travailler sur la convention relative au projet sécurité en vue de la Commission du 23 juin ?

M. CAILLY (ACIF).- Je serai présent demain matin. C'était inclus dans mon calendrier (*Sourires*). En revanche, je constate que vous n'avez pas besoin de réunion préparatoire pour la CPNST alors que pour toutes les autres réunions vous en avez besoin, ce qui vous empêche de regrouper les réunions.

Nous avons besoin de préparer la CPNST. Cela n'arrive pas tout cru. Ce ne sera donc pas possible de la faire demain matin.

M. EL MOUMEN (CGT).- Vous avez vous-même fait disparaître une préparatoire, celle de la prochaine CPNE. Et pourtant, il n'y a pas eu de contestation de la part des organisations syndicales - de salariés, notamment - puisqu'elle est organisée sur deux jours. C'est drôle, car à chaque fois que vous citez un exemple cela tombe mal, c'est le mois prochain.

Mme BARRUCAND (Casinos de France).- L'exemple tombe mal aussi car c'était convenu entre les membres de la CPNE, afin de trouver une date qui convienne en mai.

M. EL MOUMEN (CGT).- On ne peut pas nous taxer d'un certain immobilisme sur des conceptions organisationnelles. Une proposition vous est faite et vous rebondissez en disant qu'il y a absence de préparatoire. Or, vous ne vous êtes pas gênés pour supprimer la prochaine CPNE. C'est une simple constatation.

M. TERMINI (CGT).- On pourrait profiter du fait que la demi-journée de demain matin soit libre pour travailler, et de la présence du Président de la CPNST.

M. GILQUIN (Casinos Modernes).- Malheureusement, notre représentant ne pourra pas être là demain.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je reviens sur le fonctionnement de la CPM. Si vous faites des réunions sur une journée et demie, il est important de prévoir des sujets sur une journée et demie.

M. TERMINI (CGT).- C'était le cas. On les a tous traités à l'exception de ce projet sécurité, car nous sommes en attente d'aspects techniques.

La CPNST a été stoppée en novembre 2015. Depuis il n'y en a plus eu alors que normalement, c'est une réunion par trimestre. Celle dédiée à la prévention de la pénibilité était une Commission supplémentaire. Si l'on venait à se réunir demain, la séance n'aura pas d'existence légale car il n'y aura pas eu de convocation, mais cela nous permettra de travailler sur ce référentiel. À défaut, on peut faire la réunion sur la sécurité afin d'avancer entre nous.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je suis d'accord pour que vous optimisiez le temps pour discuter de différentes choses. En revanche, lorsqu'il y a une CPM, il faut que tous les documents soient préparés en amont ou donnés pour qu'il y ait réelle matière à en discuter concrètement en séance.

M. TERMINI (CGT).- J'ai entendu mais on attend une réponse du Ministère de l'intérieur, on a des rendez-vous avec le CNAPS pour la carte professionnelle. Sur beaucoup de points, on a besoin des lumières des instances. On ne peut pas prendre le risque de faire un accord qui irait à l'encontre des règles existantes. Voilà pourquoi on demande un peu de temps. Et avec l'état d'urgence, cela bouge aussi.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je comprends, mais il faut vous ayez les documents en réunion. Si vous ne pouvez pas les avoir, cela peut faire l'objet d'un autre point de l'ordre du jour.

M. TERMINI (CGT).- Il s'agissait d'optimiser le temps de demain matin. Dans le cas contraire, il faudra attendre la prochaine CPM pour signer les accords.

Mme la PRÉSIDENTE.- Concrètement, demain matin, que se passe-t-il ?

M. TERMINI (CGT).- Si aucune des deux solutions n'est retenue - ni le travail sur la sécurité, ni la CPNST -, il ne restera que la validation des accords, celui sur l'indemnisation des salariés avec la suppression de la mention « économique ».

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Concernant l'accord sur l'indemnisation, on va faire la modification - deux mots à retirer et une formulation pour les billets d'avion à trouver -, vous l'envoyer demain et si tout le monde est d'accord avec ces modifications, on le laisse à la signature jusqu'à la prochaine CPM à Casinos de France, comme on le fait d'habitude.

Mme la PRÉSIDENTE.- Donc concrètement, demain matin, il n'y a rien ?

M. TERMINI (CGT).- On n'optimise pas. On a proposé, mais ce n'est pas possible !

Mme la PRÉSIDENTE.- Nous passons à l'ordre du jour pour la CPM du mois de juin.

Personnellement, je dois aussi m'organiser. Le faire sur une journée et demie n'est pas évident ; donc si tel est le cas il faut qu'il y ait matière à réserver une journée et demie.

Ordre du jour de la prochaine CPM :

- Approbation des minutes.
- Retraite progressive.
- Accord sur le paritarisme.
- Classifications : retour de la CPNE.
- Groupe d'étude « sécurité » : accord de méthode en vue de créer une Commission.
- Point sur l'avenant à l'accord sur le reclassement (projet CFDT).
- Questions diverses.

Tous ces sujets vont-ils occuper une journée et demie ou reste-t-on sur le format d'une journée ?

M. TERMINI (CGT).- À mon sens, Les points sur le paritarisme et les classifications vont être très longs.

Mme la PRÉSIDENTE.- Très bien.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si j'ai bien compris, on met le point sur l'accord de méthode à l'ordre du jour de la paritaire et ensuite, vous travaillez entre vous ? Qu'allez-vous faire ?

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- J'ai un doute sur la composition du groupe. Dans notre conception, c'était paritaire.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Oui, il n'est pas question que l'on mette à l'ordre du jour un point sur un accord de méthode si nous n'y participons pas. En revanche, si l'on fait un accord de méthode, j'ai compris que c'était un groupe limité, qui le lendemain après-midi travaillerait. Ce n'est pas l'ensemble de la CPM, on est d'accord ?

Mme Le BOUDIC-JAMIN (CFDT).- Oui, c'est un groupe paritaire.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Je rejoins la Présidente, l'ordre du jour va peut-être prendre une journée. Donc pourquoi ne pas mettre le groupe de travail le lendemain matin ?

M. TERMINI (CGT).- Si la CPM se terminait en une journée, on ferait le groupe le lendemain matin.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce n'est pas « si ». L'ACIF n'est pas la seule à avoir des emplois du temps. Bloquer une journée et demie ou deux jours, ce n'est pas la même chose.

Mme RUELLAN (CGT).- La problématique est de savoir si l'ordre du jour fera une journée ou pas. Le point sur les classifications va prendre combien de temps ?

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Si l'on prend tous les points inscrits qui sont bien avancés et les explications de texte que nous vous donnerons, on en a pour une journée. Bloquons le lendemain matin pour travailler sur la sécurité si vous voulez.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je propose de mettre la CPM sur une journée et si cela doit déborder sur le lendemain matin, les salles étant réservées, vous pourrez donc continuer à travailler.

M. TIRAT (FO).- Cela risque de poser problème pour les camarades de province qui doivent prévenir leurs employeurs afin d'avoir des autorisations d'absence, et qui doivent prévoir leurs transports.

Il faut que nous déterminions quelle est la durée de la CPM. Nous ne sommes pas particulièrement favorables à ce qu'elle soit ramenée à une journée, d'autant plus qu'à notre avis, le point sur l'accord de méthode pour la Commission portant sur la sécurité doit être complété d'un mandat donné par la CPM sur les points à aborder. Cette Commission sera un groupe de travail restreint qui va débroussailler le terrain pour la CPM. C'est ce que fait la CPNE dans le cadre des classifications ; la CPM délègue un dossier au niveau de la CPNE et celle-ci le renvoie en CPM pour validation finale.

À mon avis, ce qui manque, c'est de savoir quel mandat la CPM donne à ce groupe de travail sur la sécurité. Il va falloir que l'on fixe ses rôles, bien au-delà de l'accord de méthode.

Mme la PRÉSIDENTE.- Cela pourrait être : « accord de méthode et de mandat ». Pour autant, je ne suis pas contre le fait que cela dure une journée et demie, s'il y a matière à.

M. TERMINI (CGT).- Depuis le début de l'année, il est prévu une journée et demie de CPM. Votre inquiétude est de savoir si elle ne se terminera pas en une journée. Qui peut le plus peut le moins, une journée et demie est prévue, on profitera, pour nous cela ne change rien car on est là trois jours. Il faut seulement que les salles soient disponibles.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je comprends très bien. Simplement, j'ai un peu d'occupations ! La Commission paritaire a des objectifs ; ensuite, vous avez des commissions ou des groupes de travail dans lesquels je ne suis pas présente. Voilà pourquoi je dois m'organiser un minimum. Mais si vous voulez vous réunir toute la semaine, ce n'est pas mon problème.

M. TERMINI (CGT).- J'ai bien compris mais depuis le début de l'année, on a une journée et demie de prévue. Si cela se termine plus tôt, cela fera comme aujourd'hui. Certains pourront bénéficier de cette demi-journée pour faire autre chose.

Mme la PRÉSIDENTE.- Par ailleurs, cela fait une quinzaine d'années que vous êtes en CPM. Normalement, le rôle du Ministère est d'être dans des branches qui ont beaucoup de mal à

négocié. Nous nous demandons si notre rôle est toujours d'être parmi vous, car pour d'autres branches qui sont en très grande difficulté on n'a pas de président disponible.

M. TERMINI (CGT).- Est-on assez sage pour nous passer de vous ? Oui, on l'est.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je ne veux pas avoir l'air de dire : « *J'arrive et je pars.* ». Cependant, il faut que vous vous demandiez si c'est toujours nécessaire. On peut très bien convenir d'un jour et demi, que je vienne sur une journée et que vous ayez le lendemain matin.

M. TERMINI (CGT).- La deuxième journée, s'il ne reste que certains points tels que l'accord de méthode ou la sécurité, on peut peut-être se passer de vous. On peut estimer que la Direccte soit présente sur la première journée.

Mme la PRÉSIDENTE.- Je ne me défile pas. S'il y a matière sur un jour et demi, il n'y a pas de souci. Mais effectivement, c'est difficile de prévoir.

M. TERMINI (CGT).- C'est comme les réunions de Comités d'entreprise, on sait quand elles commencent mais jamais quand elles vont se terminer.

Un autre point de débat à mettre à l'ordre du jour pourrait être la perte du chiffre d'affaires avec l'introduction de la roulette anglaise électronique dans certains casinos, puisque l'introduction ou non dans le produit des jeux de table pose problème par rapport à l'accord de 1996.

Mme la PRÉSIDENTE.- Est-ce un point que vous souhaitez aborder en CPM ?

M. TERMINI (CGT).- Cela permettrait d'éviter de nombreux contentieux qui pourraient subvenir.

M. DECOUTERE (Casinos de France).- Ce n'est pas forcément un point que nous voulons aborder.

M. CAILLY (ACIF).- Si c'est un point qui ne concerne que quelques entreprises - je n'en ai pas -, cela peut être une discussion en entreprise plutôt qu'au niveau de la branche.

Mme la PRÉSIDENTE.- La séance est levée.

(La séance est levée à 17 heures 10)