

CASINOS

Commission Paritaire Mixte

Procès-verbal de la réunion du

Mercredi 7 juin 2017

Sommaire

Approbation du compte-rendu de la précédente CMP	1
Minima conventionnels.....	2
Accord sur la formation professionnelle.....	7
Handicap : synthèse retour du questionnaire.....	8
Travail saisonnier.....	14
CPPNI	16
Accord sur le paritarisme	16
Bilan financier 2016.....	18
Points divers	20



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

APPROBATION DU COMPTE-RENDU DE LA PRECEDENTE CMP

La **CGT** et **FO** ne valident pas le compte rendu, qui ne donne qu'une vision très partielle des débats, ce que permettraient les minutes.

Par ailleurs, la **CGT** conteste l'affirmation en page 4 selon laquelle les organisations syndicales auraient chiffré à 4 % en dessous du SMIC la rémunération correspondant au travail de nuit, puisqu'elles n'avaient évoqué qu'une fourchette (entre 3 et 4 %). Quant à **FO**, elle avait juste précisé ce qui avait présidé à la mise en place des grilles des classifications, à savoir le SMIC+4 %.

Mme la PRÉSIDENTE rappelle que les niveaux 100 et 105 sont en deçà du SMIC.

La CGT ajoute l'indice 110, que ce soit au niveau du SMIC ou de l'indemnisation du travail de nuit.

FO précise que l'ensemble des organisations syndicales a été adressé un courrier à la DGT dans lequel : elles lui demandent s'il est possible d'inclure la valorisation du travail de nuit dans les minima ; elles lui font part des difficultés qu'elles rencontrent à négocier les minima, y compris dans la cadre contraignant de la loi Warsmann puisque certains niveaux sont en-dessous du SMIC. A ce jour, le courrier adressé à la DGT est resté sans réponse.

Mme la PRÉSIDENTE informe que la réponse au courrier de l'intersyndicale est à la signature du DGT.

Par ailleurs, pour **FO**, des questions de méthode se posent. En effet, les minima étant composés d'un salaire minimum et d'une indemnité de travail de nuit qui n'est pas valorisée pour les salariés se situant au SMIC, on peut estimer que l'écart entre certains indices correspond en partie à l'indemnité de travail de nuit, mais sans que les salariés sachent à quoi elle correspond vraiment. Cette indemnité pourrait également s'avérer différente selon les catégories, ce qui serait inacceptable. Pour pouvoir négocier les deux composantes du salaire, à savoir les minima et la valorisation du travail de nuit, les organisations syndicales ont besoin de savoir à quoi cette dernière correspond, afin de s'assurer qu'elle est la même pour tous les indices quels qu'ils soient.

La CFDT ajoute que ne pas parvenir à se mettre d'accord sur des points évidents tels que les salaires des niveaux 100 et 105, ou entendre la partie patronale dire lors d'une précédente séance que le travail de nuit concernait peu de personnes sur ces deux niveaux - alors même que quasiment un quart des salariés sont concernés - est assez révélateur de l'avenir de la Branche. D'autres branches comparables ont réussi leurs négociations 2016 sur le premier niveau : le tourisme social (augmentation en trois fois pour atteindre 1 496 €) ; les espaces de loisirs (1 495 €), les HCR (1,3 % au-dessus du SMIC). La branche des Casinos se doit de réussir aussi sa négociation, et ce tout particulièrement dans le contexte politique actuel de rapprochement des branches.

Les organisations patronales demandent une suspension de séance. Au retour, elles font part des propositions.

L'ACIF maintient sa proposition initiale de 0,8 %.

Casinos Modernes propose : un niveau 100 jamais inférieur au SMIC +0,5 % et, sur cette base, +1,1 % pour les niveaux 105, 110 et 115 et + 1% pour les niveaux supérieurs.

Par ailleurs, suite aux accords intervenus (repos compensateur, retraite anticipée, pénibilité) Casinos de France estime que la référence faite sur le travail de nuit dans la grille, qui avait un sens lors de la négociation de la convention collective, n'a plus lieu de légitimité. Qui pourrait

soutenir que le travail de nuit est intégré dans les salaires alors que le niveau 100 est au SMIC voire en dessous ? Même en proposant SMIC +0,5 % il lui semble difficile de tenir un tel discours. C'est la raison pour laquelle il trouverait plus cohérent d'enlever la référence au travail de nuit et, si tout le monde y est prêt, de renvoyer ce sujet à une prochaine négociation.

Pour **Casinos de France**, la grille tient compte du travail de nuit puisque celui-ci est explicitement mentionné. Pour autant, il a opté pour une dissociation entre le salaire d'une part et la rémunération du travail de nuit mais également du dimanche et des jours fériés d'autre part, regroupée sous le vocable « contraintes liées au service ». Casinos de France propose donc : une hausse de 0,8 % pour l'ensemble des niveaux et indices auquel serait ajouté un montant forfaitaire de 5 € pour « contraintes liées au service ». Au total, l'augmentation serait de 1,14 % soit plus que le précédent mandat qui lui avait été donné (1 %).

FO fait observer que la convention collective prévoit un salaire minimum et une indemnité de travail de nuit. L'introduction d'une indemnité fourre-tout permettant de valoriser les contraintes liées au service n'est pas prévue par les textes conventionnels. Si elle devait être débattue, ce serait dans le cadre d'une autre négociation que celle des minima. Quant à proposer 5 € par mois de compensation, cela frise le mépris. Fo espère vraiment que telle n'est pas la proposition de Casinos de France, mais une erreur de communication...

Casinos de France rappelle que le travail de nuit est rémunéré en fonction des activités réalisées dans l'entreprise. Tel ne peut pas être le cas au niveau de la branche. La compensation forfaitaire proposée pour tous les types de postes vise à tenir compte des contraintes globales liées à l'activité des casinos.

La CFDT rappelle que des salariés travaillent la nuit sans être considérés comme travailleurs de nuit ; ils n'ont donc pas d'indemnisation de leur entreprise. Valoriser le travail de nuit dans les grilles a donc tout son sens. Quant à proposer une compensation de 28 cts bruts par jour... !

La CFE-CGC juge la proposition choquante et se demande comment les contraintes liées au travail de nuit, à la gestion des clients difficiles etc., ont pu être chiffrées à 5 € par mois ! Elle souhaite avoir mal compris.

Quant au fait qu'une branche n'a pas pour objet de rémunérer le travail de nuit, ce n'est pas vrai. Les plus anciens se souviennent qu'il était valorisé à 200 francs.

La CFTC ajoute que beaucoup de petites entreprises qui ne donnent aucune contrepartie pour le travail de nuit se basent sur les minima de branche, la convention collective stipulant bien qu'ils prennent en compte le travail de nuit. D'où l'importance de le valoriser à sa juste valeur.

La CGT note que deux organisations patronales souhaitent écarter la part de l'indemnisation pour « travail de nuit et pénibilité » prévue à l'article 35-3 de la convention collective et faisant donc bien partie de la grille. L'ACIF a quant à elle proposé 0,8 % sans plus de précision sur le travail de nuit.

Quant à la nouvelle proposition de Casinos de France, un calcul rapide montrerait qu'elle est inférieure au 1 % qu'il avait proposé la première fois. Pour que la négociation soit réelle - ce qui n'est plus le cas depuis des années -, la CGT considère qu'il faut déjà appliquer l'avenant n° 4 de la convention collective du 24 novembre 2005 qui prévoyait une hausse de 3,7 % dès le premier niveau, puis ajouter la proposition de ce jour.

Casinos de France conçoit que sa proposition soit un peu difficile à entendre. Pour autant, elle permet d'aller au-delà de sa première proposition de 1 %, et de valoriser le travail de nuit, point auquel les organisations syndicales de salariés semblent attachées. Quant à cette rémunération forfaitaire, certes seulement de 5 € dans un premier temps, elle ferait partie intégrante des prochaines négociations sur les minimas, ce qui « ouvre un peu la porte ».

La CFE-CGC et FO réfutent l'argumentaire selon lequel cela constituerait une ouverture à de futures négociations puisque, si l'on reprend l'historique, il faudra dix ans pour porter ces 5 € à 5,28 € ! Une fois de plus, ce n'est qu'une promesse.

FO ajoute que les difficultés à négocier sur les minimas n'ont qu'une seule origine : le manque de volonté de la partie patronale. Ce montant forfaitaire n'est ni plus ni moins la même chose que la précédente proposition, mais présentée en valeur absolue, avec le gros avantage pour le patronat de ne plus devoir valoriser le travail de nuit. Pour que les syndicats aient à nouveau le sentiment que la partie patronale souhaite réellement négocier, il va leur falloir autre chose que cela !

La CGT voudrait que Casinos de France précise si ce 5 € implique la remise en négociation de la grille des classifications.

Casinos de France répond que non. Avec ce montant forfaitaire, Casinos de France avait vraiment la volonté de répondre à la demande des syndicats de salariés de prendre en compte les contraintes liées au service dans les minimas. Mais cette proposition n'implique pas de forcer la négociation sur la grille de classifications, même si Casinos de France souhaite présenter un nouveau projet sur ce sujet.

La CFDT rappelle que dans son projet sur les classifications, Casinos de France rémunérerait le travail de nuit 28 € bruts par mois (indice 100 divisé par le SMIC) !

Interrogés par la CFDT : **Casinos de France** précise que sa proposition n'est pas rétroactive, mais applicable à partir de la signature de l'accord ; **Casinos Modernes** ne peut pas se prononcer aujourd'hui.

En cas de non rétroactivité, **la CGT** précise que les salariés pourraient saisir le conseil de prud'hommes pour faire valoir leurs droits et demander des rappels de salaires sur trois ans au regard des indices par niveau et du SMIC. La CGT souhaite le maintien du travail de nuit conformément à ce que la convention collective prévoit - et non le différencier du salaire de base - tout comme elle réclame la rétroactivité sur l'ensemble des grilles.

S'agissant de la proposition de Casinos Modernes, **FO** se dit en phase avec la volonté de garantir le salaire d'entrée dans la branche au niveau du SMIC plus un pourcentage, puisque c'est ce qui a présidé à la mise en place de la grille en 2002. Quant à la demande de Casinos Modernes de supprimer l'alinéa faisant référence au travail de nuit, elle ne pourrait être étudiée que si Casinos Modernes annonce par quoi il entend la compenser, et de manière concomitante. Dans le cas contraire, ce serait une fois de plus qu'une simple promesse.

La séance est suspendue à la demande des organisations syndicales de salariés.

A la reprise, les organisations **FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC** proposent un postulat à la négociation :

La mise en place d'un échancier dont la durée (3 ou 4 ans) serait à négocier, permettant progressivement de majorer le salaire d'entrée de 4 % conformément à l'esprit de la convention collective.

A partir de l'indice 105, une revalorisation de 1,1 % afin de tenir compte du niveau de l'inflation (1,2 %) et de l'indice des prix à la consommation (1,4 %) afin d'éviter une perte de pouvoir d'achat.

En cas de suppression de l'astérisque sur le travail de nuit demandée par Casinos Modernes, que soit explicitement indiqué le fait que ces dispositions resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord de branche sur le travail de nuit, qui aurait lieu dans les plus brefs délais suivant la conclusion d'un éventuel accord sur les minima conventionnels.

Quant à **la CGT**, elle prend comme référence l'avenant n° 4 du 24 novembre 20°5 et demande l'application des +3,07 % sur tous les niveaux et indices, ce qui par là-même permettra de prendre en compte le travail de nuit. Elle cite pour exemple le niveau 1 qui serait porté à 1 519 €, soit une hausse 45,20 €. Et si le principe d'une négociation sur trois ans était retenu, elle devrait au minimum déboucher sur un montant de 1 800 € revendiqués depuis longtemps par la CGT.

Casinos Modernes ne peut s'engager sur ce postulat de négociation, qui ne correspond pas au mandat qu'il a reçu. Il rappelle que le SMIC +4 % pour le salaire de base correspond à une époque où les casinos se portaient bien, ce qui est moins le cas aujourd'hui. Mais l'idée est bien de revenir à ce principe et de l'acter en bonne et due forme, ce qui constitue un engagement fort de Casinos Modernes. La proposition qu'il a faite aujourd'hui est en amélioration par rapport à la précédente ; il s'y était engagé. Pour autant, le delta entre 0,5 % et 4 % est trop important, et Casinos Modernes avait avant tout pour objectif de ne plus jamais voir d'indices situés en dessous du SMIC.

Quant à négocier le travail de nuit sous la forme d'un accord, Casinos Modernes n'y est pas opposé.

Il mettra à profit la pause méridienne pour y réfléchir et voir s'il peut améliorer sa proposition. Mais les impacts en termes de masse salariale de celle-ci ayant déjà été calculés, il doute fort qu'il puisse l'améliorer. Il serait plus facile que les syndicats de salariés fassent des contrepropositions.

Casinos de France prend acte que sa proposition n'a pas été sujet à discussion. Il reste ouvert à la négociation, mais doit au préalable rapporter à ses mandants les demandes des syndicats de salariés et en discuter. La pause méridienne ne suffira pas.

L'ACIF confirme également qu'elle ne peut se prononcer, ayant elle-même un mandat correspondant à ce qu'elle a proposé.

FO insiste sur l'avantage qu'auraient les organisations patronales à accepter les prérequis proposés par quatre syndicats de salariés pour poursuivre la négociation :

Se prémunir de contestations juridiques sur le fait que la valorisation du travail de nuit soit intégrée de manière totalement illicite dans les minima conventionnels.

Assurer un salaire de base au-dessus du SMIC et être ainsi en conformité avec la loi Warsmann.

Bénéficier d'un échancier de négociations pour avoir toutes les chances d'aboutir à un accord pérenne.

Même si, d'un point de vue moral, il est inconcevable qu'avec des salaires d'entrée au SMIC on puisse laisser croire que le travail de nuit est valorisé, **Casinos Modernes** n'est pas convaincu qu'inclure le travail de nuit dans les grilles de salaires soit illégal. Quoi qu'il en soit, menacer d'une action en justice serait plus un frein à la négociation qu'un moyen de discuter de manière constructive.

Quant à prévoir un échancier, fixer un pourcentage d'augmentation progressif du premier niveau aurait des impacts sur le reste des indices, et reviendrait donc à spolier les futures NAO.

FO précise que les organisations syndicales de salariés n'ont pas du tout l'intention de menacer la partie patronale de possibles recours judiciaires. Il s'agit simplement de faire prendre conscience du mécontentement grandissant des salariés qui, en étant rémunérés au SMIC, en déduisent tout naturellement que le travail de nuit n'est pas valorisé.

La mise en place d'un échancier de négociations garantissant l'atteinte des objectifs qui auront été fixés permettrait aux organisations syndicales patronales et de salariés de « sortir par le haut » après des années de négociations qui n'en avaient que le nom.

FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC n'attendent pas une contre-proposition chiffrée de Casinos Modernes à la reprise de la séance voire demain matin, mais simplement qu'il s'engage à accepter les conditions qu'elles ont énoncées. Et comme le permet la convention collective, d'ici au mois de septembre une CPM exceptionnelle pourrait être programmée pour poursuivre la négociation sur ces bases.

Sans présumer de l'issue de la négociation sur les minimas qui se poursuivra en décembre, **la CGT** rappelle que la loi Warsmann prévoit que la négociation doit être rouverte à partir du moment où les premiers niveaux sont situés en dessous du SMIC. C'est le cas du niveau 100, et cela sans tenir compte du travail de nuit.

Mme la PRÉSIDENTE précise que pour le ministère, les minima conventionnels en deçà du SMIC ne sont pas recevables. Or, les commissions sur les salaires vont bientôt se réunir et examiner les grilles.

Suspendue à 12 heures, la séance reprend à 14 heures.

A la reprise, Casinos de France et l'ACIF confirment qu'elles ne sont pas en mesure de poursuivre la discussion sur les minima sans avoir préalablement consulté leurs mandants.

Casinos Modernes évoque - mais le confirmera ou non demain matin - la possibilité de faire évoluer sa proposition comme suit :

- Un niveau 100 qui ne pourrait être inférieur au SMIC +1 % (au lieu de 0,5 % dans sa proposition de ce matin) et ce pour 2018. Se poserait alors le problème des niveaux 105 et 110 qui mécaniquement finiraient par être inférieur au niveau 100, mais en l'état de la réflexion Casinos Modernes considère que c'est une autre problématique.

- +1,1 % sur les niveaux 1 et 2 et +1 % sur les niveaux suivants.

- La disparition de la référence au travail de nuit dans la grille des salaires et acter l'ouverture de négociations sur le travail de nuit sans préjuger de leur conclusion.

Pour **FO**, il est hors de question de supprimer cette disposition avant d'avoir trouvé un accord.

Casinos Modernes préférerait supprimer l'astérisque et s'engager à négocier un accord, mais n'en fait pas un point ferme.

La discussion reprendra demain matin.

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les membres de la CPM conviennent qu'il faut attendre la sortie des ordonnances législatives (21 septembre) pour aborder ce point. La réunion de la CPM qui sera fixée le même mois permettra de prendre connaissance des modifications intervenues, et de faire le point sur les discussions qui auront eu lieu dans l'intervalle en CPNE et au sein de l'OPCA FAFIH.

La **CGT** et la **CFDT** précisent qu'elles n'ont pas reçu le tableau récapitulatif des données compilées de Casinos Modernes et de Casinos de France.

Casinos de France, chargé de cet envoi, assure qu'il a bien été adressé à l'ensemble des organisations syndicales de salariés il y a quinze jours.

Casinos Modernes en fait le commentaire.

L'enquête adressée aux adhérents de Casinos Modernes et de Casinos de France, effectuée *via* le même questionnaire, a porté sur 10 919 salariés.

- Au 31 décembre 2016, 432 salariés avaient le statut de travailleur handicapé.
- Sur ces 432, 10 % sont partis en cours d'année (soit 43).
- Le montant des aides était de 61 914 €.
- Au cours des trois dernières années, l'effectif de RQTH était de 117 salariés, ce qui ne signifie pas qu'ils sont tous comptabilisés dans les 432.
- En janvier 2017, les prévisions d'embauches - déclaratives - sont de 34. Mais il faut attendre la fin de l'année pour connaître le chiffre réel.

Casinos de France comme Casinos Modernes estiment que ces données, très macros, sont difficilement exploitables. Pour autant, elles pourraient servir de base à de futures négociations.

Pour la **CFTC**, les 432 sont une photographie au 31 décembre 2016, ce qui ne signifie pas grand-chose. Par contre, les 43 départs seraient à comparer avec le nombre d'entrants sur cette même année, afin de savoir si la branche parvient à maintenir ces salariés dans l'emploi, ce dont elle doute.

Casinos Modernes ajouterait à cela une comparaison avec le turnover de l'ensemble de la branche, afin de déterminer s'il y a ou non des particularités au niveau de cette population.

FO souhaite aussi connaître : les motifs des départs afin de savoir s'ils sont dus à un poste de travail non adapté au handicap ou si la personne a trouvé mieux ailleurs en termes de durée d'emploi ; la nature des contrats.

Les entreprises poussent les salariés à déclarer leur handicap afin de minimiser les pénalités liées en cas de non-atteinte du seuil de 6 %. Mais la véritable ambition d'un accord sur les travailleurs handicapés, c'est de pouvoir leur permettre d'accéder aux métiers de la branche par des adaptations aux postes de travail et des contrats en CDI, afin d'assurer leur évolution au sein de l'entreprise. Qu'en est-il réellement ?

Pour la **CFTC**, il faudrait que la DRH propose systématiquement à un travailleur handicapé qui quitte l'entreprise de remplir un questionnaire ; ainsi pourrait-on savoir si le travail de nuit est pénalisant pour qu'ils restent, ou si les adaptations de postes souhaitées n'ont pas été réalisées.

Suite à un handicap déclaré dans l'entreprise, la CFTC souhaiterait également connaître le nombre de licenciements en raison d'un reclassement impossible, ainsi que le nombre de démissions suite à des problèmes d'adaptation. Car si l'entreprise propose un reclassement sans informer concomitamment le salarié que son poste peut être adapté à son handicap, ce dernier n'acceptera pas le reclassement.

Casinos Modernes note la suggestion, même si effectivement on ne pourra pas obliger la personne à renseigner ce questionnaire.

La CFDT souhaite également savoir si ces données proviennent du questionnaire élaboré en CPM (qui était plus précis que la restitution qui vient d'être faite), ou d'autres données que les entreprises avaient. Il serait également intéressant de vérifier que les travailleurs handicapés ne sont pas cantonnés à certains métiers alors qu'ils pourraient en occuper d'autres si les postes étaient adaptés.

De mémoire, **Casinos de France** répond que le questionnaire établi en CPM a servi de base, *modulo* quelques variantes.

La CFDT rappelle les items prévus en CPM : nombre d'aménagements de poste ; nombre de reclassements ; part d'embauche de personnes handicapées et la part de personnes reconnues en interne comme RQTH ; nombre d'actions pour les enfants de salariés déclenchées par l'accord sur le handicap ; nombre de licenciements et les motifs ; plan d'embauche ; durée dans l'emploi et accès à la promotion des personnes en situation de handicap ; cartographie des entreprises de moins de 50 et de plus de 50 salariés à intégrer dans le rapport de branche ; nombre de primes à l'insertion ; nombre de déclarations suite à un accident du travail.

D'après son expérience, **Casinos Modernes** note plus de démissions que de licenciements. Quant à savoir si des progrès peuvent être faits pour reclasser des salariés qui se retrouveraient inaptes à tenir leur poste, cela suppose de questionner plus avant les adhérents ; mais les chances de voir les entreprises passer du temps à renseigner ces données, *a fortiori* lorsque certaines questions supposent une réponse autre que quantitative, sont minces. Preuve en est, seuls les deux tiers des entreprises de la branche ont répondu à ce questionnaire. Quelques données supplémentaires pourraient peut-être être obtenues par le biais du rapport de branche.

FO comprend bien qu'obtenir des informations précises demande un effort de la part entreprises, mais c'est pourtant le seul moyen pour la CPM de négocier afin de pousser celles-ci à atteindre le seuil des 6 %. Par exemple, si les entreprises ont prévu d'embaucher 34 personnes en situation de handicap mais en CDD de trois mois, la branche pourrait leur suggérer de le faire en CDI. Faute de quoi, au terme du CDD, les entreprises devront à nouveau faire des démarches pour recruter des travailleurs handicapés en vue de maintenir le taux.

Casinos Modernes précise que dans son groupe, 90 % des recrutements se font en CDI. Recruter un travailleur handicapé en CDD n'a pas d'intérêt pour un employeur, ne serait-ce qu'au regard de toutes les démarches à accomplir. Une question sur le pourcentage de travailleurs handicapés

recrutés en CDI pourrait être prévue dans le rapport annuel, qui selon Casinos de France confirmerait ses dires.

Mme la PRÉSIDENTE note que le dernier accord triennal sur le handicap date de 2008. La CPM prévoit-elle de négocier un avenant à celui-ci ?

La CFDT précise que suite à son examen en janvier dernier, l'accord de 2008 était apparu comme encore pertinent. Il s'agissait plus d'en faire une mise à jour sur la base des questions listées en CPM, et de contrôler son application.

Casinos Modernes confirme. Tout comme d'autres accords - GPEC - la branche se heurte plus à un problème de communication et de traduction sur le terrain de ceux-ci. Le travail consisterait plutôt à le mettre à jour et à permettre aux entreprises de mieux l'appliquer, *via* un guide d'utilisation à destination des chefs du personnel et de service.

La CGT rappelle que l'ACIF avait fait une présentation. Casinos Modernes et de Casinos de France devaient réaliser le même bilan, mais sur la base des questions listées CPM du mois de janvier. Tel n'est pas le cas. Et lors de la CPM du 22 mars, Casinos Modernes et Casinos de France avaient envisagé de compléter l'accord par un avenant ; mais pour cela, il faut plus de données.

Casinos de France confirme sa volonté de passer par un avenant et en explique la raison. L'accord de 2008 prévoit l'octroi d'aides particulières pour financer le handicap d'un descendant. Or, au regard de la législation actuelle, il n'est pas certain que cette disposition puisse être reprise dans un nouvel accord. Un avenant permettrait de pérenniser cette disposition à laquelle Casinos de France tient, indépendamment d'autres mesures à venir ou à négocier.

La CFDT propose de faire un focus sur le handicap dans le rapport de branche sur la base du questionnaire qui avait été établi en CPM, et de réaliser un guide méthodologique mettant en lumière ce que les entreprises peuvent faire en matière de reconnaissance du handicap. Cela permettra de travailler efficacement sur cet accord à la rentrée.

Profiter du rapport de branche permettrait effectivement d'obtenir quelques informations supplémentaires telles que la typologie des contrats, mais **Casinos de France** sait par avance que si les renseignements demandés sont trop précis, les adhérents ne les fourniront pas. Tous n'ont déjà pas répondu au questionnaire qui leur a été adressé. Ces résultats (pourcentage de salariés handicapés, nombre de départs...) ne peuvent donc pas être considérés comme ceux de la branche puisque provenant uniquement du nombre de répondants.

Pour autant, sur cette base Casinos de France relève l'évolution significative du taux (environ 3,95 %) sachant de surcroît que par rapport au rapport de branche de 2016 il est obtenu sur un nombre de salariés différent. D'où la possibilité que ce taux puisse être supérieur au niveau de la branche.

Casinos Modernes n'est pas contre un avenant, mais le plus important pour lui est d'abord de faire en sorte que les entreprises appliquent l'accord de 2008. Il faut donc avant tout le

promouvoir *via* un guide méthodologique, mais également le e-handicap (Casinos Modernes développe des applications pour téléphonie mobile qui lui permet d'informer les entreprises sur le sujet) ce qui pourrait être prévu dans l'accord.

Mme la PRÉSIDENTE demande comment les membres comptent-ils procéder : lister les questions qui seraient à intégrer dans le rapport de branche puis travailler à un avenant ? Ou faire les deux concomitamment ?

Casinos de France a souvenir qu'une fois le cadre du questionnaire élaboré en CPM, suggestion avait été faite de le retravailler en CPNST. Cela n'a pas été fait. Si cela convient à tout le monde, la CPNST pourrait s'emparer de ce sujet.

La CFTC n'y voit pas d'inconvénient. Cela permettrait un pré-travail pour proposer à la CPM un accord plus complet. Mais la CPNST ne pourra aborder ce sujet qu'une fois celui de la pénibilité achevé.

La CGT considère les données fournies par Casinos de France et Casinos Modernes insuffisantes. Pour que la CPNST puisse travailler efficacement, il faut qu'elle dispose d'un vrai bilan. Et d'ailleurs, des bilans d'étape sont réclamés depuis la mise en place de l'accord de 2008, sans succès.

La CFTC partage ce point de vue. Quant à attendre le prochain rapport de branche pour obtenir les renseignements complémentaires de la part des entreprises, la CFTC considère le délai trop long. Elle interroge la partie patronale sur ce qu'elle compte faire pour les obtenir plus rapidement.

Casinos Modernes estime que ces données complémentaires ne sont pas nécessaires pour commencer à réviser l'accord sur le handicap. Encore une fois, d'après son expérience, les embauches se font majoritairement en CDI et les départs sont essentiellement des démissions ; en connaître les raisons nécessiterait un questionnaire qualitatif au fil de l'eau, et donc des résultats probants au minimum dans trois ans. Quant à passer par un travail en CPNST, il n'a pas d'avis sur la question.

Casinos de France rappelle l'article 8 de l'accord de 2008 qui fait de la CPNST l'organe compétent pour suivre l'évolution de l'accord et être force de propositions à la CPM en vue d'améliorer l'accord de 2008.

Comme Casinos Modernes, Casinos de France pense que ne pas disposer de certaines données complémentaires ne doit pas être un frein pour commencer à travailler ce qui est le plus important à son sens : accueillir et intégrer les collaborateurs en situation d'handicap dans l'entreprise dans les meilleures conditions. Le suivi de l'accord pourrait se faire au travers des données plus complètes dans le rapport de branche, recueillies par le biais d'un questionnaire revu et complété.

Pour l'effectif qui le concerne (une trentaine de travailleurs handicapés), Casinos de France s'engage à regarder ce qu'il peut collecter sur les motifs de départ, la typologie des contrats et l'ancienneté, et à en faire part rapidement à la CPM.

Pour **FO**, faire en sorte que l'accord de 2008 soit traduit d'effets sur le terrain et l'améliorer par une négociation en CPM nécessitent de disposer immédiatement d'une partie au moins des données rappelées par la CFDT, afin que la CPNST puisse se saisir du sujet. Quant aux questions qui avaient été listées en CPM, elles pourront effectivement être intégrées dans les rapports de branche à venir afin que les entreprises prennent l'habitude d'y répondre.

Mme la PRÉSIDENTE suggère d'intégrer les questions souhaitées dans le prochain rapport de branche.

La CFDT demande si l'ensemble des questions listées par la CPM seront incluses dans le prochain rapport de branche.

Casinos de France répond que non. La livraison de ce rapport étant prévue pour septembre, les questionnaires ont été envoyés en mai.

FO en conclut que si ces données sont incluses dans le futur rapport de branche, le retour se fera pour l'automne 2018 !

Casinos de France précise que les informations qu'il s'est engagé à fournir se feront à partir des données du tableau qui vient d'être remis, ce qui permettra de travailler à un avenant à l'accord. Mais en effet, le rapport de branche à venir fournira un niveau de détail équivalent au précédent.

Avoir un retour à partir des 43 salariés handicapés peut être intéressant, mais il manque d'autres données. **La CFDT** rappelle que des informations supplémentaires sur le handicap mais aussi sur les contrats courts avaient été demandées pour le rapport précédent, les obtenir par le biais d'un questionnaire ad hoc ayant été considéré par la partie patronale comme compliqué. Force est de constater que tel n'a pas été le cas, mais qu'en plus ces données ne pourront pas être disponibles pour le prochain rapport de branche !

Si l'on veut faire de ce sujet une grande orientation de la branche pour cette année, il faut se donner les moyens d'obtenir les renseignements nécessaires, soit en incluant les questions dans le rapport de branche, soit en réalisant une enquête spéciale. Si tel n'est pas le cas, il est inutile de faire semblant de travailler dessus.

La CGT rappelle que la demande d'informations complémentaires a été faite dès la fin 2016, sans succès étant donné qu'il était prévu un rapport de branche simplifié et que ce serait trop compliqué. Les demandes ont été à nouveau faites en janvier et c'est encore impossible car le questionnaire est déjà parti ! Tout comme la CFDT la CGT ne voit donc qu'une solution : faire un item uniquement sur ce sujet du handicap. Les résultats sont loin d'être bons. En 2015 le taux de salariés handicapés dans la branche était de 3,7 % ; sans bilan, comment savoir s'il a progressé depuis ?

Casinos Modernes peut comprendre que certaines données quantitatives manquent, mais toutes celles qui ont été listées lui paraissent trop nombreuses et pas forcément utiles à la renégociation d'un accord étant donné le temps nécessaire pour les obtenir, si tant est que l'on puisse les avoir. Quant au suivi de l'accord, celui de 2008 était triennal ; il n'est donc « plus d'actualité ». Si les organisations syndicales de salariés maintiennent leur demande, il faudra attendre le prochain rapport de branche pour avoir ces données.

Pour Casinos Modernes, la priorité est de renégocier l'accord et de s'assurer que son suivi sera plus sérieux que par le passé. Pour cela, il faut que la CPNST s'empare réellement de ce sujet, ce qui jusqu'à présent ne semble pas avoir été le cas. C'est pourquoi il préférerait mettre cet accord à l'ordre du jour de la CPM de septembre.

La CGT précise que l'accord actuel continue de s'appliquer, puisqu'il est à durée indéterminée. Ce qui manque, c'est le bilan d'étape triennal permettant de comprendre ce qui n'a pas permis d'atteindre les 6 %. La CPNST ne l'a jamais fourni car elle est occupée depuis longtemps par le sujet de la pénibilité.

Casinos de France répond que ce 6 % est un objectif. Certaines entreprises l'ont atteint, d'autres sont largement en dessous. Quant à ce que la CPNST réalise ce bilan, encore aurait-il fallu que de part et d'autre on fasse en sorte que ce sujet soit mis à l'ordre du jour. Cela fait partie des points d'amélioration.

FO rétorque que pour s'en saisir, la CPNST avait besoin du retour des entreprises ! Arrêtons de faire croire que telle ou telle instance ne fait pas son travail ! La réalité, c'est que les employeurs n'appliquent pas les accords qu'ils ont signés !

Casinos Modernes précise que l'ordre du jour de la CPNST est arrêté conjointement ; c'est donc un oubli regrettable et non une critique envers le travail de cette Commission. Veillons à ce que cette erreur ne se reproduise pas.

La CGT convient que prendre ce sujet à bras le corps est de la responsabilité des parties patronales et syndicales. Mais pour que la CPNST puisse se pencher dessus, encore faut-il qu'elle obtienne les données réclamées par les organisations syndicales de salariés plusieurs fois.

Casinos de France ne voit pas en quoi le fait que la CPNST travaille sur la pénibilité empêche de prévoir également un point sur le handicap.

La CFTC rappelle que la prochaine CPNST est encore consacrée à la pénibilité. Sauf à mettre en suspens ce sujet - qui de toute façon n'avance pas depuis deux ans - le handicap ne pourra être programmé qu'en septembre.

La CFDT précise que la négociation de l'accord sur la pénibilité arrive à son terme.

Casinos de France n'a pas le même avis. Le travail est toujours en cours. Mais rien n'empêche de programmer dès que possible le handicap.

Les membres de la CPM conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine CPNST l'accord sur le handicap, en parallèle des travaux sur la pénibilité.

TRAVAIL SAISONNIER

En vue de la parution d'un arrêté sur le travail saisonnier, **Mme la PRÉSIDENTE** évoque un courrier du 13 décembre 2016 adressé par le ministère à six branches identifiées comme recourant à ce type d'emploi, dont la branche des casinos, puisque : « *Celle-ci envisageait ce thème de négociation pour le premier semestre 2017* ». Le ministère, qui n'a pas eu de retour de la branche, a chargé Mme la Présidente d'évoquer ce point en CPM.

Casinos de France confirme avoir reçu ce courrier, mais n'a pas fait de retour au ministère car il ne se sent pas concerné. Casinos de France souhaiterait comprendre pourquoi la branche fait partie de cette liste alors le ministère ne l'a pas consulté préalablement pour s'assurer que la branche était bien concernée par ce sujet.

La CFTC précise qu'elle avait écrit à Casinos Modernes et Casinos de France pour leur rappeler l'obligation de négocier un accord sur les travailleurs saisonniers.

Suite à l'envoi du courrier de la CFTC, **FO** rappelle que ce point avait été abordé en questions diverses.

Casinos Modernes s'étonne que le ministère considère la branche comme employant assez de travailleurs saisonniers pour être représentative. S'il s'en tient à son groupe, ceux-ci représentent moins de 1 % en équivalent temps plein, soit 90 salariés.

Quoi qu'il en soit, **la CFDT** évoque un arrêté sorti au Journal officiel le 5 mai listant les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, dont celle des casinos. Il va donc bien falloir y donner suite.

Casinos Modernes et **Casinos de France** sont en train de se rapprocher du ministère afin de savoir sur quelles données il se base pour intégrer la branche dans cet arrêté, *a fortiori* sans les avoir préalablement consultées.

Le rapport de branche de l'année passée mentionnait 44 % de saisonniers dans les CDD temps pleins et 62 % dans les temps partiels. Lors de la présentation dudit rapport, **la CFDT** avait demandé des précisions sur la manière dont la question avait été formulée aux entreprises, car ce contrat saisonnier est souvent confondu avec le CDD saisonnier.

FO ajoute un élément qui concoure à masquer le travail saisonnier dans la branche : l'application distributive des conventions collectives. En effet, les personnels les plus concernés par la

saisonnalité sont ceux de l'hôtellerie et de la restauration, mais étant sous contrats avec les entreprises de la branche répertoriées comme ayant des activités de casinos, ils sont soustraits des statistiques de la Branche. Pour autant, ces personnels sont bien exposés à des contrats saisonniers.

Casinos Modernes répond que, dans son groupe, hormis trois hôtels totalement séparés géographiquement du casino, tous les autres sont sous convention collective des casinos. Quant aux adhérents à son syndicat, en dehors du groupe auquel il appartient, de mémoire, à part une exception aucun n'applique la convention collective des HCR à leurs hôtels. Mais la question pourrait leur être posée.

Du côté des adhérents de l'**ACIF**, tous appliquent la convention collective des casinos.

La CFTC avance une hypothèse qui pourrait expliquer que le taux de travailleurs saisonniers retenu par le ministère soit important que celui indiqué dans le rapport de branche : le fait que des contrats saisonniers portent sur neuf mois, soit une plus longue période qu'une saison.

Quoi qu'il en soit **Mme la PRÉSIDENTE** précise que, outre l'arrêté du 5 mai, l'ordonnance du 27 avril sur la prise en compte de l'ancienneté des contrats de travail et leur reconduction est applicable à toute branche identifiée qui n'aurait pas négocié, ce qui est le cas des casinos.

Dans cet arrêté, **Casinos Modernes** a constaté que le ministère du travail avait omis nombre de branches qui recourent massivement au travail saisonnier. La convention collective des casinos mentionne effectivement le travail saisonnier, mais cela correspond à l'époque où les casinos y recourraient beaucoup. Depuis l'arrivée des machines à sous, ce recours au travail saisonnier est minime.

Casinos de France explique de la même façon le fait que la branche ait été ciblée par le ministère, sans que celui-ci investigue plus avant sur la situation réelle. Les échanges en cours avec le ministère permettront d'infirmes ou non cette hypothèse.

FO rappelle qu'à partir du moment où le travail saisonnier existe dans une branche, celle-ci est obligée de respecter ce qui est prévu par la loi Travail. La branche des casinos a été repérée comme ayant recours à des saisonniers, donc comme devant négocier cinq points obligatoires : la prise en compte de l'ancienneté pour tous les travailleurs saisonniers ; la mise en place de dispositions relatives à la reconduction du contrat saisonnier ; l'existence de dispositions sur l'indemnité compensatrice de précarité ou de non-reconduction ; la priorité de réembauche ; des dispositions relatives à la CDIisation.

Mme la PRÉSIDENTE se renseignera pour expliquer pourquoi la branche a été identifiée comme représentative ; et note que Casinos de France et Casinos Modernes ont également pris langue avec le ministère.

Accord sur le paritarisme

Mme la PRÉSIDENTE demande quelles sont les observations des syndicats de salariés sur la proposition d'accord de Casinos de France.

Avant sa mise à la signature, **FO** demande d'attendre la parution des ordonnances du 21 septembre prochain afin de s'assurer que ce qu'il prévoit corresponde bien.

La CFDT estime important d'en discuter dès maintenant, quitte à le finaliser une fois les ordonnances parues, afin de sécuriser la branche. D'autres l'ont déjà fait.

La CFDT fait part de ses remarques et suggestions :

- L'avenant n'indique pas les articles modifiés, notamment les articles 10 et 10 bis puisque la Commission d'interprétation est également fusionnée dans la CCPNI. **Casinos de France** en prend bonne note.
- L'absence d'un article sur la composition des commissions paritaires qui peuvent être fusionnées.
- Que les quatre mandatés bénéficient du statut de 'salarié protégé'.

La CGT précise que ce point a été acté par un arrêt de la Cour de cassation.

- Que les quatre mandatés bénéficient d'heures de délégation mensuelles - de l'ordre de 10 heures - pour préparer les commissions paritaires.
- Préciser la phrase « *La commission est composée paritairement de représentants d'organisations patronales et salariales* » afin d'assurer l'indemnisation des 4 représentants par organisation.
- Indiquer que la CPPNI se réunit autant que de besoin en plus des séances inscrites et prévues dans la convention collective, sachant que le nombre de négociations est plus détaillé suivant les thèmes de négociations. Ce point serait également à rappeler.
- Indiquer la saisine de la commission d'interprétation et de conciliation.
- Reprendre l'article sur le fonctionnement des commissions thématiques.

La CFTC fait siennes les remarques de la CFDT, auxquelles elle ajoute :

- Que Casinos de France, destinataire des conventions et accords d'entreprise, les adresse dès réception à la CPPNI afin que ses membres puissent commencer à les analyser en amont des réunions préparatoires.
- Préciser le lieu des réunions de la CCPNI et, *via* l'accord sur le paritarisme, la possibilité de louer des salles.

FO évoque quant à lui :

- Article 1 : à la place de « ***l'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure*** » préciser les instances en question.

- Article 3 : « *Les conventions et accords sont transmis à l'adresse postale ou numérique de la CPPNI : Casinos de France* ». FO n'en fait pas un point de blocage mais s'agissant d'une gestion paritaire, il ne voit pas pourquoi Casinos Modernes ne serait pas mentionné.

- Préciser les moyens et recours de la CCPNI dans le cas où une entreprise ne lui communiquerait pas les accords qu'elle a conclus.

- Article 4 : Au vu du nombre de missions dévolues à la CCPNI (négociation et interprétation, veille permanente, surveillance, etc.), prévoir un minimum de 6 réunions par an au lieu des trois mentionnées ; préciser leur durée ; maintenir la journée préparatoire indispensable pour que la Commission travaille efficacement.

- Prévoir un référent par négociation qui ait un statut lui permettant d'assurer toutes les missions.

- Dans le cadre du paritarisme, *quid* des moyens financiers nécessaires pour que les personnes ayant en charge une mission puisse la mener à bien.

Casinos de France rappelle que la CPPNI n'entraîne pas une renégociation totale. Il s'agit de se mettre en conformité avec la loi qui prévoit une Commission paritaire d'interprétation - qui existe dans la branche - et de l'accoler à la Commission paritaire nationale. Par conséquent, Casinos de France en déduit qu'il y aura toujours un représentant du ministère du travail, la CPM actuelle se transformant en CPPNI mixte.

Mme la PRÉSIDENTE précise que sa présence faite suite à une demande des syndicats, mais qu'à tout moment les partenaires peuvent décider de reprendre leur autonomie. Cette façon de fonctionner, qui n'est pas habituelle, n'a donc pas à être stipulée dans l'accord.

Casinos de France en convient. Mais si la CPPNI est mixte, le ministère du travail devrait continuer à mettre à disposition des salles.

Casinos de France peut apporter des réponses sur trois points :

- La liste des 'autres instances' pourra être précisée.

- S'agissant de la transmission des accords, sauf erreur, la CPPNI les reçoit pour information afin d'établir un rapport annuel d'activité, mais n'a pas pour rôle de les analyser. Vérification sera faite.

- L'adresse postale numérique de réception des accords est celle de Casinos de France, car le décret du 18 novembre 2016 laissait peu de temps pour la fournir. Indiquer celle de Casinos Modernes ne lui pose aucun problème. Cette adresse étant numérique, Casinos Modernes propose de créer une adresse générique à laquelle les trois organisations patronales auraient accès. Casinos de France en prend bonne note.

Sur les demandes telles que le statut de salarié protégé ou les heures de délégation, les trois organisations syndicales patronales doivent en discuter avant de se prononcer. Les organisations syndicales de salariés sont invitées à adresser les remarques/suggestions qu'elles viennent de faire - et éventuellement d'autres - par écrit afin que Casinos de France, Casinos Modernes et l'ACIF puissent les reprendre précisément.

Mme la PRÉSIDENTE en fera un point de l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Bilan financier 2016

Casinos de France ne se souvient pas à quoi correspond ce point, ni qu'il en ait été fait état lors de l'élaboration de l'ordre du jour de cette CPM.

Et pourtant, **Mme la PRÉSIDENTE** l'établit en présence et sous le contrôle des participants.

La CFTC, la CGT et FO répondent que cela fait suite à la volonté de Casinos de France de remettre en question l'organisation de l'instance et la fréquence des réunions de négociations de 2017. Le premier argument avancé par Casinos de France était l'utilisation des minutes par les syndicats de salariés comme « propagande ». Puis Casinos de France a évoqué un coût trop important (établissement des minutes, transports, hébergement, etc.). Les organisations syndicales de salariés avaient demandé à la partie patronale de chiffrer ces frais, ce qu'elle avait fait mais en demandant que le procès-verbal n'en fasse pas état.

Pour s'assurer que les organisations patronales ont des difficultés à prendre en charge les coûts de cette instance et que c'est la vraie raison, elles demandent que leur soit communiqué le bilan financier 2016. Le montant alloué de vos organisations patronales.

Casinos de France fait remarquer que ni l'indemnisation des salariés, ni le nombre de réunions de l'instance ont été modifiés. Manifestement, il y a une confusion entre le financement du paritarisme et sa gestion.

FO convient que ce sont deux sujets distincts, mais si les moyens alloués à la branche sont paritaires, force est de constater que la partie patronale est seule à en décider l'utilisation !

Casinos de France précise la branche Casinos ne reçoit pas une enveloppe qui serait donnée à la partie patronale. La répartition des sommes - colossales d'ailleurs - issue du 0,16 % de la masse salariale des entreprises et de l'Etat se fait au niveau national par l'Agfnp depuis le 1^{er} janvier

2015 suite à l'évolution de la formation professionnelle, selon différents critères qu'il ne connaît pas.

Casinos de France ne connaît pas le montant des fonds alloués à la branche, mais uniquement les sommes qu'il reçoit en tant qu'organisation patronale. Les représentants des salariés ont tout loisirs d'interroger leurs syndicats pour savoir ce qu'ils ont touché de leur côté.

L'argument avancé par Casinos de France pour supprimer les minutes ayant un temps été leur coût, **la CGT** demande qui paye les synthèses qui les ont remplacées.

Casinos de France répond que ce sont toujours les trois organisations patronales.

La CGT en déduit que refaire des minutes n'est donc pas un problème !

Casinos de France précise que l'arrêt des minutes n'était pas uniquement une question financière.

Il n'en reste pas moins que la **CGT** se souvient de la volonté de Casinos de France d'établir un calendrier des négociations, sauf erreur pour 2017.

Casinos de France rappelle la pensée d'André Decoutère fin 2016 : optimiser le temps de la négociation plutôt que programmer systématiquement une journée et demie alors que le nombre de sujets n'était pas forcément suffisant. Casinos de France préférerait travailler le contenu l'ordre du jour et voir en conséquence le nombre de jours nécessaires pour le traiter.

Quant aux minutes, outre l'aspect financier, ce qui était reproché c'est leur utilisation à d'autres fins que le simple rappel des échanges en CPM, et leur diffusion sur Internet. Que ce soit sous forme de synthèse ou de minutes, le principal est d'avoir un support permettant de constater l'avancement des négociations.

FO attend toujours des précisions sur la gestion des fonds. Une partie de ceux-ci est-elle allouée tous les ans au fonctionnement de la branche ? Un examen des sommes dépensées est-il fait tous les ans par quelqu'un, et si elles ne sont pas totalement dépensées une année, sont-elles réduites l'année suivante ? Quant à dire que les minutes n'ont pas à être diffusées sur Internet, cela signifie-t-il que Casinos de France n'assume pas les propos qu'il tient en CPM ?

Casinos de France répond que chaque organisation dispose de fonds pour son propre fonctionnement, pas pour celui de la branche. D'où leur nom « fonds paritaires ». A travers un accord, la partie patronale s'est engagée à rembourser les frais des membres de la CPM et utilise ces fonds pour cela. Les organisations syndicales sont aussi destinataires de fonds paritaires ; à elles de les utiliser comme elles l'entendent.

La CGT rappelle également les difficultés de la CPM à trouver des salles pour se réunir. La question des fonds est donc essentielle.

La CFTC demande si le coût des parkings aéroports est pris en charge, l'accord ne le précisant pas.

Casinos de France apportera une réponse.

POINTS DIVERS

[Calendrier des prochaines CPM](#)

27 et 28 septembre.

15 et 16 novembre.

14 décembre (négociation sur les minimas).

[Ordre du jour de la prochaine CPM](#)

27 septembre :

- Minimas conventionnels (sauf accord d'ici là)
- Formation professionnelle : résultat de la CPNE, ordonnance et impact sur un accord futur.
- CPNST : Handicap et conclusions sur la pénibilité.
- Travail saisonnier : retour suite au contact avec le ministère.
- CPPNI.
- Commission sécurité : point d'étape.
- Ouverture des clubs de jeux : intégration dans la CCN.

28 septembre :

- Rapport de branche : présentation du consultant.

[CPNI](#)

FO déplore que la Commission nationale d'interprétation actuelle ne rende pas d'avis, puisque ceux qui la saisissent sont en droit d'attendre une interprétation de sa part sur l'application de la convention collective. En outre, puisqu'il y a litige et donc débats contradictoires, il faut que l'intégralité des positions des participants soit retranscrite. FO souhaite que ce soit le cas pour les prochaines CPNI, et non comme actuellement un simple résumé très synthétique.

Casinos de France rappelle que l'ensemble des organisations syndicales de salariés ont été invitées à faire part de leurs demandes de modifications. A ce jour, Casinos de France n'en a reçu aucune.

La séance est levée à 17 heures 20.