FO FEC Employés & Cadres 2017 LILLE
55ème Congrès
du 23 au 27 octobre

L'ENJEU

Congrès de la FEC

Lille du 23 au 27 octobre 2017

Un évènement majeur pour la Section fédérale des Casinos

La Section fédérale tiendra à cette occasion sa traditionnelle Conférence Professionnelle permettant de débattre des problématiques des personnels de Casinos ainsi que des solutions et des axes prioritaires de négociation et de revendication pour les quatre années à venir. Des thématiques spécifiques à notre activité seront débattues, avec des intervenants extérieurs, de manière à parfaire la compréhension de chacun, sur des dossiers sociaux parfois complexes. La Conférence Professionnelle est donc un outil de décision, mais aussi de formation, permettant à chaque militant de se perfectionner.

Un bilan de l'exercice précédent sera présenté à l'intégralité des participants par le biais du rapport d'activité et mis au vote, dans le respect de notre fonctionnement démocratique et collégial. Enfin, l'intégralité des instances sera renouvelée et c'est un enjeu majeur pour la continuité de notre travail collectif.

Les participants seront également amenés à voter pour les instances fédérales :

- Bureau ;
- Secrétaire général ;
- Trésorier général et adjoints.

Ce Congrès est donc un élément important de la vie de notre Fédération et de notre Section Fédérale.

Les nouvelles dispositions relatives à la parité homme/femme, qui sont désormais en vigueur, s'imposent à nous et c'est une condition même à l'existence du syndicat. Il est donc déterminant que notre section intègre plus de militantes en son sein, que ce soit dans le cadre des élections professionnelles, à la Commission Exécutive ou au Bureau de la Section fédérale.

D'ailleurs, Hervé HOBBE et Christian GASPERINI sont désormais à la retraite. Après tant d'années de militantisme actif et d'investissement pour l'amélioration du statut collectif, nous nous devons d'être impliqués, tel qu'ils l'ont été. C'est le plus bel hommage que nous pouvons leur rendre.

Vous allez recevoir de nombreuses informations sur ce Congrès (dossier d'inscription, modalités pratiques, points d'organisation, ordre du jour, appels à candidature, etc.). Nous vous demandons d'y porter la plus grande attention, et nous comptons sur votre participation massive à cet événement. Votre implication doit être totale pour que **Force Ouvrière continue à être le seul véritable rempart contre l'injustice sociale.**

Bloquez dès maintenant les dates sur vos agendas.

Jean-Christophe TIRAT
Secrétaire adjoint
de la Section fédérale

DANS CE NUMÉRO

Page 2
Commission Paritaire Mixte mars 2017

Page 4
Comité de Groupe JOA
Compte-rendu du Comité de Groupe JOA

Page 6
Commission Nationale Paritaire d'Interprétation

Page 8
Communiqué de presse : Clubs : un périmètre d'activité limité...

Page 9
Portrait

Page 10
Vous avez la parole

COMMISSION PARITAIRE MIXTE MARS 2017

Ordre du jour

- Point sur les synthèses et les minutes.
- Accord formation professionnelle.
- Accord handicap.
- Travail saisonnier.
- Ordre public conventionnel.
- Actualité des commissions.

Points sur les synthèses et les minutes

Au cours de la Commission Paritaire Mixte du mois de septembre 2016, les organisations patronales, accompagnées de certaines organisations dites "salariales", prenaient la décision de museler l'information des salariés de la branche. En effet, à cette date était décidé de supprimer les minutes de la 2ème journée de débat, et d'instaurer une synthèse pour la 1ère journée ; tout cela enrobé sur une période test. **Cette décision unilatérale est proprement inacceptable pour Force Ouvrière.**

Ayant fait avaler la couleuvre à des organisations salariales qui ne se sont pas fait prier pour ingérer cette pilule nauséabonde, la partie patronale refuse aujourd'hui de revenir aux pratiques initiales, argumentant leur refus quant au coût de la retranscription des minutes.

Ne pouvant nous résigner à sacrifier l'information des salariés, ***FO*** a proposé que le coût de la retranscription par la secrétaire soit englobé dans le cadre d'un accord sur le Paritarisme.[1]

Profitant de la modification du cadre législatif de la Commission Paritaire Mixte, les parties ont convenu de l'ouverture de négociation sur le Paritarisme.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur la suite de ce sujet, primordial pour l'information des droits des salariés de la branche.

Minima sociaux

Au cours de la CPM du mois de décembre 2016, les négociations sur l'augmentation des minima sociaux n'avaient pas abouti.

Les prémices de ces discussions débutant sous de bons hospices puisque, une fois n'est pas coutume, la majorité des organisations syndicales a trouvé un consensus sur le montant plancher en dessous duquel l'accord ne serait pas signé (1,70%).

Ce front commun s'écrasant sous l'obstination obtus de la partie patronale à maintenir son indécente proposition (1%) au motif que la proposition était à prendre ou à laisser.

FO ne pouvait laisser les choses en l'état et fait le constat que suite à l'augmentation du SMIC, les indices 100 et 105 de la grille de rémunération se retrouvaient sous le niveau légal, le niveau 110, quant à lui, se retrouvant à 1€ au-dessus du SMIC.

Face à cette situation, *FO* a demandé la réouverture des négociations sur les minima sociaux, en application de la loi WARSMANN.

Les organisations patronales ont honteusement maintenu leur position (1%) malgré un argumentaire nourri de la part des représentants ***FO***. Fort de ce constat, ***FO*** interpelle la partie patronale quant à l'article 35.3 de la CCN.

La genèse de la CCN (Art 35.3) rappelle que : ***"le travail de nuit constitue un mode habituel de travail, et son indemnisation est prise en compte dans la détermination de la grille des salaires minima".***

Il est donc clair que le travail de nuit doit être rémunéré, ce qui objectivement mène à la constatation suivante : ou les salariés sont payés au SMIC si l'indemnisation du travail de nuit existe (et cette dernière est égale à 0), ou pire ils sont payés en dessous du SMIC. Fort de cette disposition conventionnelle, Force Ouvrière demande à la partie patronale de justifier la rémunération du travail de nuit pour les indices 100 et 105 de la CCN. Les délégations patronales ont été incapables d'apporter le moindre justificatif sur ce sujet.

Nous avons également rappelé que le postulat mis en place lors de la création de la CCN, à savoir 4% au-dessus du SMIC, n'était plus appliqué. La réponse de la partie patronale tient d'avantage du déni. ***FO*** se réservera le droit de saisir les Pouvoirs Publics et de demander un arbitrage à ce sujet, d'autant que la Présidente a confirmé notre analyse et le principe illicite.

1 Paritarisme : Principe consistant en la cogestion d'un organisme par un nombre égal de représentants des employés et des employeurs

Il faut donc arriver à quantifier l'indemnisation du travail de nuit pour tous les niveaux, et retrouver des niveaux de rémunération décents, reprenant le principe SMIC +4% pour les indices 100 et 105.

Nous conservons également la faculté, si aucune avancée majeure ne voyait le jour lors de la prochaine CPM (juin), de communiquer dans les médias et de nous faire l'écho de l'image que les parties patronales veulent donner de leurs entreprises.

Accord Handicap

La Convention Collective Nationale des Casinos comportant un volet relatif à "l'emploi des personnes handicapées", les partenaires sociaux souhaitent faire perdurer cet accord en l'amendant, si besoin, d'un avenant.

Pour ce faire, les organisations patronales ont fait parvenir à l'ensemble de leurs établissements un document comportant un questionnaire sur le Handicap.

Un retour de l'ensemble de ces documents sera fait aux organisations syndicales, et les travaux reprendront autour de ce thème.

Commission Paritaire Nationale d'Interprétation

La C.P.N.I a pour but de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la Convention Collective Nationale.

A ce titre, Force Ouvrière a déposé une saisine concernant la Polyvalence et la Polyactivité dans les entreprises et la prise en charge de celles-ci (article 24 de la C.C.N).

A ce jour, notre organisation s'étonne du mutisme de la présidence de cette commission, en ne proposant aucune date de réunion. Nous obligeant à rappeler le délai maximum d'un mois entre la saisine et la tenue de ladite réunion.

Nous avons également fait remarquer le silence de cette même présidence quant à l'établissement du Procès-Verbal concernant la C.P.N.I du mois de janvier. Après débat, la prochaine C.P.N.I aura lieu au mois de mai 2017, et ce malgré notre opposition, le délai d'un mois n'étant pas respecté. Ces soucis de calendrier qui pourraient paraitre anodins, marquent pour ***FO***, le manque de considération, de la partie patronale et de certaines organisations salariales inféodées, à faire valoir les droits des salariés.

Travail saisonnier

L'article 86 VI de la loi Travail rend obligatoire pour les branches, la négociation sur le travail saisonnier, afin de définir les modalités de reconduction du contrat saisonnier et de la prise en compte de l'ancienneté du salarié dans les branches où le travail saisonnier est particulièrement développé.

Afin de mener à bien les négociations, les organisations salariales ont demandé à pouvoir disposer d'un certain nombre d'information.

Le sujet sera débattu lors de la prochaine Commission Paritaire Mixte du mois de juin.

Ordre du jour C.P.M juin 2017

- Minima/Travail de nuit
- Formation Professionnelle
- Handicap
- Travail saisonnier
- CPPNI
- Commission Sécurité
- Intégration futur salarié Club dans la CCN

Les augmentations de salaires restent au cœur des revendications FORCE OUVRIERE

(Minima sociaux/reconnaissance du travail de nuit) suivi du respect du droit à l'information des salariés (Synthèse/minute - C.P.N.I).

Damien BRISSAC
Membre du Bureau
de la Section fédérale

COMITE DE GROUPE JOA
COMPTE-RENDU DU COMITÉ DE GROUPE JOA

L'ordre du jour était le suivant :

- approbation du procès-verbal de la réunion de novembre 2016 ;
- présentation des comptes consolidés du GIE ;
- perspectives stratégiques, avec information sur les réflexions quant à de possibles nouveaux actionnaires ;
- point d'accord relatif à la mise en place d'un PERCO-I ;
- échanges sur les prochains sujets structurants en termes de ressources humaines ;
- questions diverses :
  - que pense la direction de la demande de reconnaissance du travail de nuit et du travail du dimanche au niveau national et ce projet serait-il réalisable au niveau du groupe JOA ?
  - projets d'acquisitions du groupe (nouvelle DSP, ou achat de casino) ;
  - nouveaux locaux pour le casino de Canet en Roussillon, où en est-on et présentation du projet existant (situation, aspect, surface, nombre de jeux et de machines prévus) ;
  - état des lieux et projets des terrasses fumeurs ;
  - positionnement du groupe par rapport aux jeux électroniques (RAE, BJ électronique...).

Le 15 mars 2017 s'est tenue la première réunion de l'année du Comité de Groupe JOA.

MEMBRES PRÉSENTS POUR FORCE OUVRIÈRE (3 sièges)

- Jean-Pierre **BURGEY** (casino de Luxeuil),
- Roberto **TROMBIN** (casino de Besançon),
- Dominique **DORGUEIL** (casino de Canet),

INFORMATIONS ÉCONOMIQUES, PRÉSENTATION DES COMPTES CONSOLIDÉS DU GIE

M. LASSIAZ évoque les tendances du marché, actuellement atone et globalement négatif en national.

Depuis la fin de l'année 2016, l'activité est plombée par une météo exceptionnellement mauvaise sur la durée et le début de l'année confirme également l'attentisme lié à cette période pré-électorale (diverses affaires politiques, etc...).

Le groupe JOA connaît une baisse sensible dans le secteur des MAS (-2,1%) mais amortit la tendance nationale dans ce secteur (-4% à -6%) et réalise une très belle performance dans le secteur des JT (+17%) en confirmant son actuelle supériorité dans ce domaine.

Concernant les activités périphériques, le groupe compte maintenant 19 comptoirs JOA sur 22 établissements de jeux exploités. Ce secteur d'activité est en croissance sensible.

Devant le succès représenté par ce modèle initié à Montrond, le groupe souhaite tester dans ce même établissement un concept "bar des sports" équipé d'écrans et d'afficheurs permettant de suivre des évènements sportifs en temps réel tout en consommant une gamme étoffée de snacking. Ce concept pourrait être étendu aux autres établissements du groupe, sur le modèle des comptoirs.

Le secteur du jeu en ligne est actuellement stabilisé et en croissance sensible. Recentré sur les paris hippiques et les paris sportifs, la dénomination de ce secteur est désormais JOA.FR.

Il est à noter que JOA est le seul opérateur en Europe à exploiter sous une même marque les casinos en "dur" et le jeu en ligne.

Le président présente aux membres du Comité de Groupe les contributions au GIE, casino par casino, les trois premiers contributeurs étant Montrond-les-bains, Canet Plage et Antibes la Siesta. Il détaille la ventilation actuelle des effectifs, soit un peu plus de 1 319 ETP.

INFORMATION SUR LES RÉFLEXIONS QUANT À DE POSSIBLES NOUVEAUX ACTIONNAIRES

La perspective de l'entrée de nouveaux actionnaires est une réalité, ainsi que l'ont dévoilé certains articles de presse. Des tractations sont en cours, afin de permettre l'entrée d'investisseurs sur le long terme et non de repreneurs dont l'objectif serait de dégager

des bénéfices rapidement et au détriment des structures existantes. M. LASSIAZ entend d'ailleurs rester à son poste afin de mener à bien une volonté d'expansion importante du groupe. De plus amples précisions seront communiquées lors du Comité de Groupe prévu en mai prochain.

MISE EN PLACE DU PERCO-I

Les membres du Comité de Groupe se voient remettre un projet d'accord cadre. Cet accord cadre, une fois évalué par les juristes des syndicats représentés, permettra la mise en place, site par site, de ce plan d'épargne retraite.

Une commission de suivi sera créée au sein du Comité de Groupe.

Les membres du Comité de Groupe rappellent, comme lors de la réunion de novembre 2016, leur volonté de voir découpler le calendrier annuel de négociation de l'abondement, du calendrier des NAO et ceci afin d'éviter un impact néfaste sur les négociations salariales.

SECTEUR PAR SECTEUR

Les MAS ont vu l'arrivée ces derniers mois de machines à sous de grande taille, pour la plupart en exclusivité. Ces machines, souvent sous licences coûteuses puisqu'elles exploitent l'univers de séries à succès ou l'image de personnalités, génèrent comme souhaité un volume supérieur de PBJ par rapport aux machines qu'elles remplacent.

Les JT dopés par les résultats impressionnants de la RAE verront prochainement l'arrivée de nouveaux jeux : tables de BJ tout électronique de marque Interblock (en test à Montrond et à Uriage), tables d'Ultimate poker (jeu également sous une licence coûtant environ 1 200 euros/mois...).

Les terrasses fumeurs suscitent l'inquiétude quant au risque de tabagisme passif des salariés concernés. Le président évoque une nécessaire réponse à la concurrence là où elles existent. Les représentants des salariés suivront cette tendance afin que ces réalisations ne permettent pas une réintroduction de véritables "zones fumeurs" dans les établissements.

POINT SUR LES DSP À VENIR

Renouvellement de la DSP d'Arzon courant 2017.

En 2019, les DSP de Luxeuil, d'Argelès, St Cyprien et Canet seront renouvelées.

Concernant le casino de Canet, et pour répondre à une question de Dominique DORGUEIL, l'établissement serait relocalisé dans la zone du port de plaisance, dans un secteur revitalisé par la création d'un grand aquarium, de restaurants et de salles de séminaire, suivant les projets de l'équipe municipale.

En 2021, ce sera au tour des casinos de Besançon, de St Jean de Luz et d'Antibes de renouveler leur DSP.

FEUILLE DE PAIE SIMPLIFIÉE ET PRÉLÈVEMENT DE L'IMPÔT A LA SOURCE

La feuille de paie simplifiée sera mise en place dans le groupe dès septembre 2017. Cette mise en place sera précédée d'une communication à l'ensemble des salariés courant mai.

Cette nouvelle version de la feuille de paie (obligatoire à partir de janvier 2018) sera d'une lecture plus claire pour les salariés mais d'une exploitation plus ardue en cas de litige concernant, par exemple, le détail des cotisations...

Le prélèvement à la source mensuel de l'impôt sur le revenu sera, lui aussi, effectif en 2018. Basé sur une déclaration annuelle (comme pratiqué actuellement) ce prélèvement sera effectué grâce à un taux d'imposition calculé par l'administration fiscale.

Ce taux sera communiqué à l'employeur afin de permettre l'éventuelle collecte mensuelle en cas d'imposition.

Le Comité de Groupe tient à souligner que cette pratique, et ce malgré les sécurités mises en place par le législateur et le contrôle de la CNIL, permettra aux employeurs de connaître la situation fiscale des salariés. L'exploitation indélicate et illégale de ces données pourrait être lourde de conséquences en cas de négociations individuelles ou de conflit avec un salarié...

BILAN DU 1er TRIMESTRE 2017 ET NAO EN COURS

Malgré des résultats globalement encourageants et la confirmation du savoir faire et de l'attitude professionnelle des équipes, les NAO en cours laissent présager une volonté de la direction de ne pas reconnaître ce bon résultat à sa juste valeur.

Si cette tendance se confirmait, la motivation des salariés pourrait en être entamée, d'autant que la fin de non recevoir de la part de la direction concernant la demande d'une meilleure compensation du travail dominical et des horaires de nuit par rapport à la CCN ne va pas davantage dans le bon sens.

Dominique DORGUEIL
DS du casino de Canet
RS au Comité de Groupe JOA

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

Notre Convention Collective recèle un certain nombre de dispositions méconnues. Nous allons, aujourd'hui, vous parler de l'article 9 de notre Convention Collective Nationale des Casinos. En effet, cet article souvent ignoré et de surcroît très peu utilisé, peut bien souvent débloquer conflits et/ou incompréhensions entre salariés et employeurs.

Au préalable :

Qu'est-ce que la convention Collective Nationale des Casinos ?

La Convention Collective est un accord conclu entre un employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés. Elle complète la législation du travail (Code du travail) par des dispositions propres à un champ d'application donné.

Où la trouver ?

Tout salarié doit pouvoir consulter la convention collective sur son lieu de travail. Pour cela, un affichage doit stipuler le lieu où elle est consultable dans l'entreprise ainsi que les conditions de cette consultation. Les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués syndicaux seront également à même de vous confier un exemplaire afin de vous permettre de la consulter.

ARTICLE 9 : Commission Paritaire Nationale d'Interprétation

La C.P.N.I a pour mission d'examiner toutes demandes relatives à l'interprétation des articles, annexes ou avenants de la Convention Collective, visant les rapports entre les employeurs et les salariés.

Qui la compose ?

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales confédérées représentatives au plan national et d'un nombre de représentants employeurs égal à celui du total des représentants des salariés.

La Présidence de la commission est assurée par alternance, tous les ans, une fois par les employeurs, une fois par les salariés.

Comment la saisir ?

La C.P.N.I ne peut être saisie que par une organisation syndicale représentative au niveau national.

En cas de litige, tu devras donc en premier lieu informer ton délégué syndical ***FO*** présent dans ton établissement. Celui-ci informera le bureau de la Section fédérale Casino ***FO***, qui saisira la commission par lettre motivée adressée au président en exercice. La commission devra se réunir dans le mois suivant la réception de la saisine. Si ton casino n'a pas encore de délégué syndical ***FO***, tu pourras contacter directement un membre du Bureau National ***FO*** Casinos et Cercles de Jeux (01.48.01.91.88 ou 91/www.focasino.info), afin de lui exposer la difficulté d'interprétation que tu rencontres avec ton employeur.

Pour quel résultat ?

Au terme de cette commission un procès-verbal sera établi.

Ce rapport servira à donner un avis sur l'interprétation de la C.C.N et ainsi permettre le déblocage de certaines situations.

Par la suite, celui-ci pourrait-être présenté aux membres de la commission mixte et aboutir à la rédaction d'un avenant à la Convention Collective.

Si la décision intervient en ton sens, tu pourras l'utiliser pour rentrer dans tes droits.

Attention : les compétences données à cette commission n'exclut, en aucune façon, les voies de recours directs auprès des instances judiciaires.

FORCE OUVRIERE "Casinos et Cercles de Jeux" est l'organisation syndicale salariale qui a le plus saisi cette Commission.

Toujours dans l'esprit de faire respecter le droit des salariés, une saisine a été déposée le 7 février 2017 auprès de la Commission d'Interprétation avec les points suivants :

Articulation entre polyvalence extraordinaire et polyactivité habituelle

Ces deux notions sont, selon nous, identiques et leur différence réside dans la fréquence de recours au mécanisme. Au-delà de 30 jours, nous ne sommes plus dans une pratique exceptionnelle. En conséquence, comment doit être traité un salarié, qui au titre de l'article 24 a effectué 30 missions de polyvalence rémunérées (sur un poste supérieur) et qui continue à les assumer au-delà de ce délai ? Nous pensons que ce dernier doit immédiatement tomber sous le coup des dispositions relatives à la polyactivité et, de fait, être classé à l'indice le plus élevé, être rémunéré sur la base la plus avantageuse, et ce de manière permanente. Nous demandons que ce point soit tranché.

Cas des caissiers MAS assumant la fonction de caissier J.

L'un des principaux points de polyvalence se situe actuellement au niveau des caisses. Les caissiers MAS assument, de manière de plus en plus fréquente, des remplacements en caisse JT. De plus, dans les casinos fonctionnant en "full tito", possibilité est offerte aux casinotiers de mettre en place des caisses uniques. De fait, les caissiers MAS, assument donc, conjointement et de manière structurelle, les deux missions. Nous considérons que, dans un tel cas, les salariés concernés devraient immédiatement être positionnés à l'indice et au salaire de leurs collègues JT, en application des dispositions relatives à la polyactivité habituelle. Nous demandons que ce point soit définitivement éclairci.

Avenant n°6 du 31 juillet 2007 portant modification de l'article 24.

Récemment, la Commission a été saisie d'un problème d'application de l'article 24. En son article 2, cet avenant à la CCN prévoit de manière claire et précise : *"pour ces dérogations, l'employé intéressé bénéficie de la rémunération de l'emploi la plus élevée dès la prise de poste"*. D'un point de vue purement sémantique, la notion *"dès la prise de poste"* déconnecte les droits du salarié d'une quelconque notion de durée, et s'applique dès la première minute, indifféremment de la durée de cette mission. Nous vous demandons de confirmer cette lecture, sans la moindre retenue ou ambiguïté. ■

Damien BRISSAC
Membre du Bureau
de la Section fédérale

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

Section Casinos et Cercles de Jeux

COMMUNIQUE DE PRESSE

Clubs : un périmètre d'activité limité, Force Ouvrière est fier d'avoir défendu ce dossier depuis plus de 2 ans

Force Ouvrière, contrairement à ce qu'énonçaient certains syndicats, a été reçu le 24 mars au ministère de l'Intérieur, de manière concomitante à l'intersyndicale.

Le statut des clubs de jeux est un problème dont nous nous sommes saisis il y a maintenant plus de deux ans. Nous avons été convoqués à une dizaine de réunions avec les services de l'Intérieur et du Premier Ministre. En parallèle, nous avons également rencontré des Députés et Sénateurs, Maires de communes, sans compter nos efforts de persuasion. Nos interventions ne se sont pas limitées à deux rendez-vous, une fois le projet adopté, et nous avons largement travaillé en amont.

Il était hors de question pour nous de ne pas mener ce dossier à son terme. Les services du ministère nous ont exposé que l'offre de jeux serait en tout point identique à celle exploitée par les Cercles, à savoir Poker, Poker 21, Punto Banco, Ultimate Poker, Poker trois cartes et hold'em.

Les jeux historiques de Casinos ne seront pas exploités par ces nouvelles structures. Une nouvelle variante de jeux sera mise en place sous forme de mah-jong, jeu de dominos Chinois, que nous avions proposé dès 2015.

L'aspect limité de l'offre de jeux est donc une bonne chose pour les casinos français et leur personnel, notamment celui d'Enghien-les-Bains. Depuis le début du dossier, nous avons milité pour une simple migration du statut associatif vers un statut d'entreprise, c'est aujourd'hui chose faite.

D'un autre côté, nous avons également demandé que durant la période de test, aucune modification ne soit envisageable notamment au regard de l'offre de jeux. Dans le cas contraire, le bilan qui serait dressé au terme de l'expérimentation ne pourrait être que remis en cause du fait de la mouvance des règles applicables. Nous avons également obtenu satisfaction sur ce point.

Indéniablement, il s'agit d'une victoire pour notre organisation syndicale qui, rappelons-le, a fortement contribué à l'abandon du projet de casinos ainsi qu'au retrait de l'article 28 instaurant les clubs devant le Sénat, protégeant ainsi l'avenir des salariés des casinos.

Aujourd'hui, c'est donc une victoire sur ce sujet crucial pour l'avenir des salariés des casinos.

Cependant, nous devons rester particulièrement vigilants quant à l'évolution de ces structures, de manière à ce qu'en 2021, elles ne deviennent pas des casinos bis. Un bilan sera dressé huit mois avant l'échéance de la période de test, et nous serons présents sur ce dossier. Si demain, le statut devait porter préjudice à celui des casinos, notamment au regard d'une quelconque extension du périmètre de jeux, entraînant une superposition de l'offre, nous saisirons alors les juridictions, tel que nous l'énonçons depuis plus de deux ans.

Vous pouvez nous faire confiance et notre détermination reste particulièrement aiguisée.

Paris, le 24 mars 2017

Contact :
Jean-Christophe TIRAT, Secrétaire fédéral Casinos et Cercles de Jeux - Portable : 06 60 97 73 97
Mail : jctsetori@free.fr - casinos@fecfo.fr

UNE TRANSITION REUSSIE

Gilles DUBOIS reprend les rênes du syndicat FO du casino de MENTON suite au départ à la retraite, bien méritée, de notre Camarade Christian GASPERINI.

Christian GASPERINI

"Bien méritée" est le mot approprié après une "vie" syndicale bien remplie au service des salariés de son casino. Arrivé au casino de MENTON en 1978, il a œuvré à la création du syndicat ***FO*** dans les années 80 en compagnie du camarade IMBERT.

Dans les années 90, il mènera entre autres, le combat permettant la mise en place du Comité d'Entreprise dans le casino de MENTON. Les années suivantes, il sera élu aux Instances Représentatives du Personnels (CE/DP).

Ayant une certaine notoriété et acquis la reconnaissance de ses pairs, il sera nommé en 1999 Délégué Syndical Force Ouvrière.

Il rejoindra en juillet 2003 le Bureau de la Section fédérale ***FO*** Casinos et Cercles de Jeux, où il assurera la gestion de la trésorerie du Syndicat National, puis finalement en 2009 la Commission Exécutive ***FO*** Casino.

L'intégralité du bureau de la Section fédérale souhaite à Christian de passer une belle et longue retraite, et nous le remercions pour ces longues années d'engagement auprès des salariés de la Branche des casinos.

Gilles **DUBOIS**, 48 ans, vrai baroudeur dans le monde des casinos, a su essaimer ses talents en passant de Hammamet (Tunisie), St Petersbourg (Russie), Batholi (Pologne), Cannes puis Menton…

En effet, en 1997, il n'hésite pas à traverser la Méditerranée pour participer à la création du casino à Hammamet en Tunisie au sein du groupe EMERAUDE. Il y effectuera divers séjours pour enfin occuper le poste en 1999 de MCD. Revenu en France, il continuera à acquérir une expérience au casino de Cannes La Croisette du Groupe BARRIERE. Il rejoindra le casino de Menton en 2003, en qualité d'Opérateur Vidéo.

Il fera ses premiers pas auprès des Instances Représentatives du Personnel (CE/DP) en 2010.

Au cours de ce mandat il consolidera son expérience, devant en effet assumer la fonction de Secrétaire du CE, suite à un problème de santé de son prédécesseur.

Se reconnaissant dans les valeurs de notre syndicat "Libre et Indépendant" du syndicat ***FO*** de Menton, il adhèrera en 2011. Désireux de faire valoir les droits des salariés, il sera élu au C.H.S.C.T en 2014. La reconnaissance de ses convictions le fera nommer Délégué Syndical en 2017 en remplacement du camarade Christian GASPERINI.

Accompagné, entre autres par Sonia **GUERGOUR**, ils revendiquent selon la qualification historique de notre syndicat :

"*FO*, LE SYNDICAT DE LA FEUILLE DE PAIE".

Ils viennent effectivement de remettre à la direction leurs revendications pour les prochaines N.A.O (Négociation Annuelle Obligatoire).

1) Augmentation générale au 1er juin 2017

- Hors jeux : 40 € sur le salaire de base.
- Les jeux de tables : 1 point supplementaire soit 60 points multipliés par le nombre de parts.

2) Mise en place de la prime d'anciennete pour l'ensemble du personnel, avec modification des pourcentages applicables au salaire de base :

4% : 3 ans à 7 ans,
7% : 8 ans à 10 ans,
10% : 11 ans et plus

3) Mutuelle/prévoyance participation employé :
5 € supplémentaire.

4) Prime de la St Sylvestre : 110 €.

5) Augmentation de la valeur des titres restaurants à 8,97 €.

Souhaitons-leur beaucoup de réussite dans les futurs combats qu'ils auront à mener au sein de leur entreprise.

Damien BRISSAC
Membre du Bureau
de la Section fédérale

VOUS AVEZ LA PAROLE...

Bonjour, je souhaiterais avoir des renseignements quant à la date de versement de mon salaire par mon employeur, quels sont mes droits dans ce domaine et comment les faire appliquer ? Sébastien (agent d'accueil)

Bonjour Sébastien, aucune date n'est prévue par la loi pour le paiement du salaire. Le Code du travail prévoit toutefois certaines règles en matière de délai de paiement. Pour les salariés mensualisés, l'article L 3242-1 du Code du travail prévoit que la rémunération doit être payée au moins une fois par mois au salarié. Conséquence : le délai entre deux paies ne peut pas dépasser un mois.

Si ton employeur ne respecte pas ces délais de paiement du salaire, il s'expose à l'amende prévue à l'article R 3246-1 du Code du travail. Il peut également être condamné à verser des sommes supplémentaires au salarié.

En cas de retard conséquent, tu pourras adresser une lettre en recommandé à ton employeur afin d'exiger le paiement du salaire. A défaut de réponse, il te faudra agir aux Prud'hommes pour faire valoir ses droits, devant la formation des référés afin de disposer d'une réponse rapide.

Employée dans un casino depuis peu, je vais pour la première fois cette année, recevoir la prime de participation. A quel moment mon employeur doit-il me verser cette prime ? Quand pourrais-je en disposer ? Jessica (croupière)

Bonjour Jessica, il existe deux dispositifs distincts concernant la participation, le versement ou le blocage.

Dans le premier cas de figure, tu devras demander le versement dans un délai de 15 jours à partir de la date à laquelle ton employeur t'aura informé du montant qui t'a été attribué. Le montant de ton déblocage anticipé devra être versé au plus tard le dernier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice (Exemple : le 31 mars 2017 pour un exercice clos le 31 octobre 2016).

Attention si tu demandes le versement immédiat, les montants versés seront soumis à l'impôt sur le revenu.

Dans le deuxième cas de figure, ta prime de participation sera bloquée pendant 5 ans et même 8 ans si ton casino ne dispose pas d'accord de participation[1]. Le montant de la prime de participation de l'exercice précédent devra être bloqué sur le compte où tu auras choisi de placer (PEE, PEI ou PERCO). Le montant de ton blocage devra être mis sur ledit placement, au plus tard, le premier jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice précédent (Exemple le 1er avril 2017 pour un exercice clos le 31 octobre 2016). Les sommes bloquées seront exonérées d'impôt sur le revenu, si elles ne sont pas débloquées de manière anticipée.

Tu pourras toujours demander le déblocage anticipé des sommes dans les cas suivants (liste non exhaustive) : mariage ou PACS, naissance ou adoption, 3ème enfant, divorce, invalidité (salarié, son époux ou partenaire d'un PACS, avec la garde d'au moins un enfant) ; décès (salarié ; son époux ou partenaire d'un pacs) ; rupture du contrat de travail ; surendettement.

Dans tous les cas de figure, les sommes reçues seront soumises aux contributions sociales.

Dans le cas ou ton entreprise n'est pas pourvu de délégué syndical ***FO***, contact un membre du bureau syndical Force Ouvrière au 01 48 01 91 88 ou 91 / www.focasino.info.

Bonjour, je reçois régulièrement des directives de la part de ma direction lors de mes temps de repos. Me sentant obligé d'y répondre, cela vient parfois perturber ma vie personnelle et familiale. Suis-je dans l'obligation d'y répondre ? Éric (MCD).

Bonjour Éric, il est important de respecter le temps de repos, de congé et la vie familiale des salariés. Pour ce faire, tout salarié doit pouvoir bénéficier d'une période de repos quotidien entre deux journées de travail. La durée légale de repos étant d'au moins onze heures consécutives.

Quant au repos hebdomadaire, il doit être de deux jours par semaine, de préférence pris consécutivement. Si cela n'était pas le cas, il devra y avoir obligatoirement

*1 Je t'invite à te rapprocher de ton délégué syndical **FO** pour connaître les modalités d'application de l'accord de participation de ton casino.*

36 heures entre deux séances de travail. Disposition sous réserve de ne pas être soumis au forfait jour ou heures..

Concernant ce que l'on pourrait appeler le "droit à la déconnection", il existe sur le papier. En effet, les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier ce thème dans le cadre des *"négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail"*. Cette obligation de négocier ne concerne que les établissements d'au moins 50 salariés.

Malheureusement, cette négociation n'est pas soumise à une obligation de résultat. Dans le cas d'absence d'accord sur la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numérique, l'employeur à l'obligation de mettre en place une charte, qui n'a pas de réelle valeur juridique. En effet, l'employeur pourra toujours mettre en place une charte de *"droit à la déconnection"* mais en parallèle augmenter la charge de travail, obligeant de surcroît, le salarié à se connecter sur ses heures de repos.

Pour FORCE OUVRIERE, tout cela n'est qu'un simulacre de respect au droit à la vie privée du salarié. Cependant, je t'invite à contacter ton délégué syndical ***FO***, pour connaitre les modalités de l'accord ou de la charte mise en place dans ton entreprise. Dans le cas où ton entreprise n'est pas pourvu de délégué syndical ***FO***, contact un membre du bureau syndical Force Ouvrière au 01 48 01 91 88 ou 91 / www.focasino.info

Me rendant dans mon casino en utilisant uniquement les transports en commun, pourrais-je bénéficier de "réduction" de la part de mon employeur ? Agnès (agent administratif)

Bonjour Agnès, effectivement les dispositions légales permettent, aux salariés du secteur privé, la prise en charge d'une partie de leurs frais de trajet, et ce uniquement pour les transports en commun. Par transports en commun, il faut entendre le métro, le bus, le tramway, le train et la location de vélo.

Les remboursements se font sur la base de 50% du prix du transport, exclusivement pour les abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires, d'un tarif de 2ème classe. Les salariés à temps partiel effectuant moins d'heures qu'un mi-temps, recevrons un remboursement au prorata du nombre d'heures travaillées.

Les remboursements de l'employeur se font mensuellement y compris pour les abonnements annuels. Tout remboursement devra être mentionné sur la feuille de paie. Le montant des remboursements sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Bonjour, travaillant dans un casino depuis plusieurs décennies et ayant dépassé l'âge légal de départ à la retraite, mon employeur peut-il m'imposer un départ en retraite ? Louise (agent d'entretien)

Bonjour Louise, dans ton courrier, tu nous précises avoir atteint l'âge l'égal de départ à la retraite, ton employeur peut donc te proposer un départ sous réserve que tu bénéficies d'une retraite à taux plein.

Cela restant uniquement une proposition, sans aucune obligation de ta part. Il pourra, chaque année, te reformuler cette demande jusqu'à ton 69 anniversaire. Lorsque tu auras atteint 70 ans, ton employeur n'aura plus l'obligation de te demander ton accord. Ton départ à la retraite pourra intervenir à tout moment sur initiative de ton employeur.

Concernant le calcul de ton indemnité de départ à la retraite, deux cas de figure peuvent se présenter :

- Ton départ à la retraite intervient à l'initiative de ton employeur comme indiqué au paragraphe ci-dessus, tu pourras bénéficier de l'indemnité légale de licenciement, soit :
  - 1/6 de mois de salaire par année d'ancienneté pour chacune des 6 premières années
  - à partir de la 7ème année et pour les années suivantes à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, sans que le montant de l'indemnité puisse dépasser 10 mois de salaire.

- Tu es à l'initiative de la demande de départ en retraite, dans ce cas de figure tu auras droit à une indemnité de départ en retraite calculée comme ceci :
  - ½ mois de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus ;
  - 1 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus ;
  - 1 ½ mois de 10 à 15 ans d'ancienneté révolus ;
  - 2 mois de 15 à 20 ans d'ancienneté révolus ;
  - 4 mois au-delà de 20 ans d'ancienneté révolus ;
  - 5 mois au-delà de 30 ans d'ancienneté.

Les membres du Bureau de la Section fédérale

ADHÉREZ À FO !

MON EMPLOI, MON SALAIRE, MES CONDITIONS DE TRAVAIL, LE STRESS, MA CARRIÈRE, LA SÉCURITÉ SOCIALE, LA RETRAITE...

JE VEUX ÊTRE INFORMÉ(E),
JE VEUX COMPRENDRE,
ME DÉFENDRE, PROGRESSER !

SEUL(E) ?

FO est représenté dans plus de 70 casinos

Pour adhérer et/ou créer une section syndicale

Libre, déterminé(e) : j'adhère ! sur Internet : www.fecfo.fr

Bulletin d'adhésion

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : ..... Tél. : .....

Mail : ..... Casino : ..... Dépt : ....

Date : ...../...../..... Signature :

ou à remettre à :

à renvoyer à la **Fédération des Employés & Cadres** FORCE OUVRIÈRE
Section Casinos & Cercles de Jeux
54, rue d'Hauteville • 75010 Paris • **Tél. : 01 48 01 91 88**
Fax : 01 48 01 91 92 • Mail : casinos@fecfo.fr