

UNE BRANCHE SOUS PRESSION

Les attaques gouvernementales se multiplient contre les travailleurs français, notamment au regard du passage aux forceps de la loi Travail. Sous couvert de justice sociale, nos politiques inventent le concept de salarié jetable, s'inféodant de manière criante à un MEDEF de plus en plus avide et décomplexé.

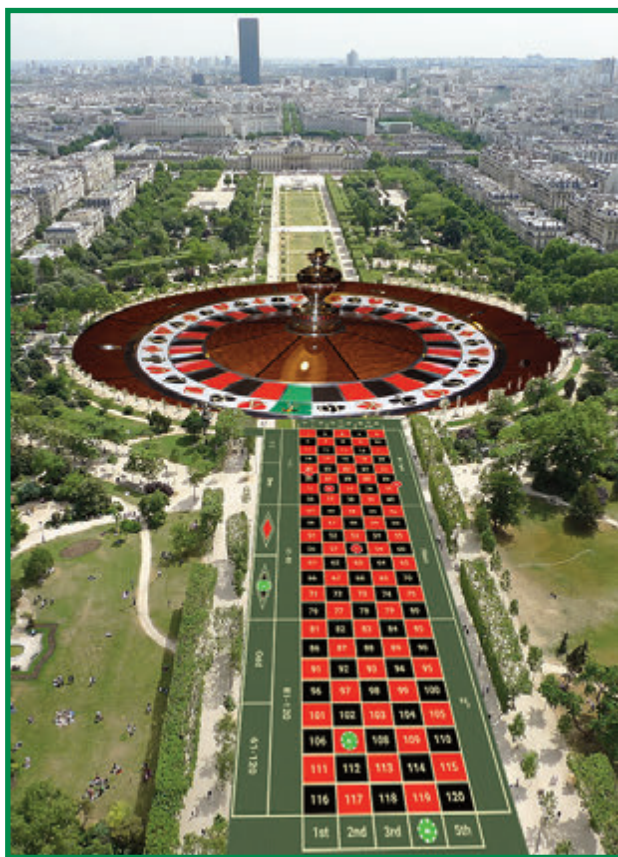
Mais un malheur peut toujours en cacher un autre, notamment par le biais de la loi portant sur la modification du statut de Paris, et l'aménagement du territoire qui instaure la possibilité d'ouvrir des clubs de jeux sur Paris, pour une période test de cinq ans. Au-delà de cette période, **ces structures pourront fleurir aux quatre coins de France, et nous sommes donc tous, bel et bien, concernés.**

D'ailleurs, à ce jour, le contenu exact de cette nouvelle offre de jeux n'est pas connu, la loi se limitant à parler de "jeux de tables". Oui, mais lesquels ? Il est donc probable que la proposition finale ne soit, ni plus ni moins, qu'un retour aux casinos de 1987, avant l'introduction des machines à sous.

Vous savez tous que ce dossier a été entaché de suspicions de conflits d'intérêts et que les motivations restent toutefois occultes. L'alibi énoncé est de lutter contre les parties clandestines de Poker et de Mahjong, en offrant autre chose que ces seuls jeux dans les futurs clubs. **C'est une absurdité totale, à moins de considérer que la vraie raison est ailleurs.**

Depuis l'annonce du projet, la Maire de Paris a toujours affiché une molle opposition à ce dernier. L'endettement de la capitale atteint aujourd'hui plus de 2 000 € par habitant, et augmente de manière importante. Les grandes capitales européennes renoncent toutes à l'organisation des Jeux olympiques, considérant qu'il s'agit d'un gouffre financier, toutes sauf Paris. Alors, de là à considérer que le Gouvernement veut faire un cadeau fiscal à un Maire de même sensibilité, il n'y a qu'un pas à franchir.

Il est évident que le projet d'ouverture de clubs sonne le glas du modèle économique des casinos français et cette perspective fait planer un fort risque sur la pérennité de nos emplois. Force Ouvrière



a donc, depuis plus de deux ans, multiplié les démarches pour contrer ce projet. Nous avons dernièrement écrit aux plus hautes instances de l'Etat, à l'intégralité de la représentation nationale, ainsi qu'aux associations des Maires de France. Ces démarches commencent à porter leurs fruits, et trouvent échos parmi les politiques.

Nous continuerons à lutter activement contre ce projet qui ne revêt aucune pertinence. Une fois de plus, nous sommes confrontés à une idée d'énarque, totalement décalée de la réalité. Le manque de cohésion du projet de clubs dénote d'une connaissance très approximative du monde des jeux d'argent, assortie d'un amateurisme socialement criminel.

Il est temps que le bon sens reprenne le dessus dans ce dossier, faute de quoi les recours judiciaires se multiplieront.

Enfin, le projet de fusion des branches pose également un problème majeur, au regard de la spécificité de chacune d'entre elles. **Comment peut-on considérer qu'une fusion entre mé-**

tiers différents pourra apporter plus de cohérence et une meilleure protection des salariés qui la composent ? Les casinos sont atypiques et doivent rester une Branche indépendante. Dans le pire des cas, nous pourrions envisager la création d'une branche regroupant l'intégralité des salariés officiant dans les jeux d'argent, mais rien de plus et rien de moins.

Vous aurez compris que nous devons encore lutter de toutes nos forces contre des projets dévastateurs pour nos emplois.

Jean-Christophe **TIRAT**
Secrétaire adjoint
de la Section fédérale



Page 3
Projet d'ouverture de Clubs de
Jeux sur Paris : FO s'adresse
au Premier ministre

Page 9
Commission Paritaire Nationale
de l'Emploi du 5 juillet 2016

Page 11
Comité de Groupe JOA
Page 12
Médaille d'honneur du travail

DANS CE NUMÉRO

Page 8
Commission Mixte Paritaire
des 22 et 23 juin 2016

Page 10
Comité de Groupe Partouche
(1^{ère} réunion 2016)

Page 13
Prime de salissure

Page 14
Vous avez la parole

Page 16
Bulletin d'adhésion

VERS LA FIN DU MODELE SOCIAL DES CASINOS FRANÇAIS ?



PROJET D'OUVERTURE DE CLUBS DE JEUX SUR PARIS

Vous trouverez, ci-après, le courrier adressé par la Section fédérale le 9 août au Premier ministre sur le projet d'ouverture de clubs sur Paris.



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière **Section Casinos et Cercles de Jeux**

Monsieur Manuel VALLS
Premier ministre - Hôtel Matignon
57 rue de Varenne - 75007 PARIS

Lettre recommandée AR N°1A 127 753 8130 7

Objet : Projet d'ouverture de Clubs sur Paris

Paris, le mardi 9 août 2016

Monsieur le Premier ministre,

Nous venons de prendre connaissance du projet d'ouverture de Clubs sur Paris, tel qu'évoqué lors du Conseil des ministres du 3 août 2016. Ce projet appelle de notre part de nombreuses réflexions.

Tout d'abord sur la méthode, nous relevons que la loi portant sur la modification du statut de Paris et l'aménagement du territoire, vous permet de présider à l'avenir des sociétés de jeux d'argent par ordonnance. *Nous considérons qu'il s'agit, une fois de plus, d'un moyen destiné à totalement éluder le débat parlementaire.*

De plus, vous utilisez cette Loi, pour insérer de manière quasi candide et discrète, l'ouverture d'une offre de jeux légale sur Paris. Nous vous rappelons l'hostilité des élus parisiens envers le projet initial de casinos. *Néanmoins, ce que vous proposez aujourd'hui, n'est ni plus ni moins que le même concept, présenté de manière différente.*

Nous vous rappelons les troubles conditions dans lesquelles a été rendu le rapport du Préfet Duport, au regard des révélations du "Canard Enchaîné". *Nous pensons toujours, que si ces dernières étaient avérées et que l'entreprise citée tire un quelconque bénéfice de la situation (propriétaire de fonds ou murs loués à des clubs), nous serions alors dans l'obligation de demander des éclaircissements judiciaires.* En tout état de cause, nous considérons que la neutralité de ce document de travail, a été dès le départ gravement entachée, et que la seule solution résidait dans son retrait pur et simple.

Votre projet évoque la mise en place de clubs de type londonien qui, dans les faits, ne sont ni plus ni moins que des casinos n'exploitant aucune machine à sous. *Néanmoins, le modèle britannique est difficilement transposable en France du fait de la disparité évidente des réglementations des jeux.* En effet, notre pays dispose d'un nombre de casinos très important, ce qui n'est pas le cas de la Grande-Bretagne. Nous allons, dans le détail, vous expliciter les points de blocage sur lesquels nous serons particulièrement intransigeants.

1/ Les conséquences pour les casinos français

> **A. D'un point de vue réglementaire :** Les casinos français exploitent les jeux de table en vertu d'un monopole ouvert notamment par la réglementation des jeux. De plus, ils disposent d'une fiscalité contraignante, tout comme les règles administratives qui leur sont imposées. Dans ce contexte, si vous preniez la décision finale d'ouvrir l'activité des clubs avec des jeux de table dits traditionnels, nous serions de fait, dans la rupture du monopole des casinos *et toute nouvelle structure de jeux d'argent, ne pourrait se voir appliquer que des règles strictement identiques à celles des casinos, sous peine d'entraîner une rupture du principe d'égalité. Il est évident que deux activités de même nature doivent bénéficier de la même réglementation, de la même fiscalité, des mêmes conditions de contrôle, ainsi que d'un cahier des charges négocié avec la municipalité.*

Dans le cas contraire, nous serions dans l'obligation d'engager tous les recours nécessaires afin de faire valoir notre position. Nous vous rappelons que ces dernières années, la situation économique des casinos s'est fortement dégradée, et que l'apparition d'une nouvelle forme de concurrence, ne fera que conforter leurs difficultés. Les Casinos d'Enghien-les-Bains, de Forges-les-Eaux et de Normandie subiront les conséquences directes de votre décision.

De plus, nous serions dans l'obligation de considérer que la Française des Jeux ne pourrait rester la seule entreprise "protégée", et là encore, il faudra évoquer la fin du monopole sur la loterie.

Votre projet se soucie très peu des conséquences économiques tant sur le secteur des jeux, que sur les municipalités exploitant un casino et dont le budget dépend des DSP. De plus, un appauvrissement de la zone de chalandise est constaté, et le pouvoir d'achat dilapidé dans les

jeux d'argent ne profitera plus au commerce de proximité qui, lui aussi, devra subir les conséquences liées à l'augmentation de l'offre de jeux.

> **B. Les conséquences sur l'emploi :** Cette nouvelle concurrence offerte aux casinos français ne manquera pas d'entraîner une baisse du produit brut des jeux, et ce sont les salariés qui devront payer l'addition. Les licenciements, les dénonciations d'accords d'entreprise deviendront la norme, et les casinos un “no man's land” du droit social. *En cette période de chômage important, vous comprendrez aisément que toute réforme du monde des jeux, entraînant des baisses de recettes, se traduira par des licenciements secs. C'est l'esprit même de votre texte, et l'un des points sur lequel nous le combattons.*

Par ailleurs, à aucun moment n'a été évoqué le positionnement de ces nouvelles catégories de personnel, qui viendront travailler dans les clubs. A quelle convention collective seront-ils affiliés ? Quelles seront leurs conditions salariales ? Il est évident que ce point doit être tranché avant même d'envisager l'ouverture de ces nouvelles structures, et qu'une concertation doit être ouverte dans les plus brefs délais.

> **C. Les conséquences au terme de la période de test :** La période de test sur Paris est initialement prévue pour cinq années. Qu'advient-il au terme de cette dernière ? *Si le modèle venait à être étendu nationalement, nous serions alors confrontés à une dérégulation totale du monde des jeux par la prolifération d'entreprises aux quatre coins de France.*

La concurrence pour les casinos français serait insurmontable et vous sonneriez le glas de cette activité, plongeant plus de 15 000 salariés dans une situation de détresse sociale. On ne peut pas de manière raisonnée ouvrir autant d'officines de jeux d'argent que de points de vente FDJ ou PMU. Cela fait des années que nous tirons la sonnette d'alarme concernant une révision nécessaire de la réglementation des jeux qui, aujourd'hui, entraîne la saturation totale de certaines régions géographiques. *Il n'est pas honteux de dire qu'il y a trop de casinos sur certaines zones.*

2/ Sur les aspects sensibles des jeux d'argent :

> **Sur la lutte contre les addictions et le blanchiment :** Vous n'êtes pas sans savoir que l'activité liée aux jeux d'argent s'avère particulièrement sensible et ce, à plusieurs titres. Aujourd'hui, vous êtes en train de nous expliquer froidement que la multiplication des entreprises liées aux jeux d'argent permettra de mieux lutter contre les addictions, et renforcera la lutte contre le blanchiment. *Nous trouvons cet argument proprement infondé et considérons que plus vous multipliez les structures, et donc la tentation, plus le risque grandira à due proportion.*

Pour lutter contre l'abus de jeu, le gouvernement prévoit de nouvelles salles de jeux type casino dans des endroits qui étaient préservés, et va instaurer de facto une concurrence accrue entre tous ces établissements de jeux. *Cette concurrence aidée par le marketing donnera plus de*

visibilité à chaque établissement, et ainsi banalisera le jeu d'argent. Chaque Parisien à défaut de devenir un nouveau fumeur, deviendra peut-être un nouveau joueur.

➤ **Sur la lutte contre les parties clandestines :** Vous expliquez être dans l'obligation d'offrir une offre de jeux légale sur Paris, afin de lutter contre la multiplication des parties clandestines. *Tout d'abord, si nous faisons la genèse de l'émergence de cette délinquance, elle n'est que la résultante de la fermeture immédiate des cercles de jeux, et ce, sans aucune réflexion prospective.*

Cet empressement "opportun" a laissé dans la rue l'immense majorité des clients de cercle. Il aurait fallu à notre sens être beaucoup plus prudent, quant à la situation de ces associations dont tout le monde connaissait le fonctionnement opaque. *D'ailleurs, les quelques affaires judiciaires révélées au grand public, laissent apparaître ces différentes fraudes, et y associent dans certains cas des fonctionnaires de l'Etat, hommes politiques ou autres.* La prise de conscience a été aussi tardive que les réponses apportées se sont révélées inopérantes.

Aujourd'hui, la seule politique efficace contre les parties clandestines est une augmentation de la répression. *Pour ce faire, il faut que la police des jeux dispose des moyens humains nécessaires, moyens qui lui ont été supprimés lors de son intégration dans les services de police judiciaire.* Là encore, nous nous sommes toujours positionnés en faveur d'une véritable police administrative qui a fait ses preuves dans le passé.

Par un raisonnement subtil, vous nous expliquez que le fait de créer une offre légale permettra de lutter contre l'économie souterraine tout en luttant contre les addictions. *Si nous suivons votre raisonnement à la lettre, pourquoi ne le faites-vous pas en matière de stupéfiants ?* Un temps, il était évoqué de dépénaliser les drogues douces par une vente dans les pharmacies. Si vous voulez lutter efficacement contre la délinquance, les remèdes doivent être les mêmes, indifféremment du délit.

De plus, pensez-vous raisonnablement qu'une personne disposant de fortes sommes d'argent liquide viendrait spontanément les jouer dans une structure où elle sera contrôlée ?

➤ **Sur l'offre inadaptée des clubs :** Les parties clandestines sont exclusivement des parties de poker. Donc si vous voulez avoir une véritable réponse efficace quant à leur prolifération, ce sont des clubs de poker qu'il faut créer, et non pas des "casinos bis". L'offre doit correspondre in fine aux besoins de cette clientèle. *Dans le cas contraire, cela équivaldrait à proposer de la viande à un végétarien.*

➤ **Sur la Sécurité :** Notre Pays et nos compatriotes subissent depuis des années, l'atrocité et la barbarie d'actes terroristes. *En plein état d'urgence, alors que l'actualité a démontré la grande difficulté à protéger la population, vous voulez ouvrir des espaces de jeux, comme si cela s'avérait être d'une importance vitale.* A titre d'exemple, sachez que le Tribunal de

Grande Instance de Pontoise, a validé la nécessité de diligenter une expertise sur les problèmes liés à la sécurité pour le Casino d'Enghien-les-Bains, signe que la situation actuelle est sujette à caution. De fait, nous aimerions savoir quelles mesures vous comptez mettre en œuvre afin de sécuriser les entreprises. Si vous désirez étendre le modèle actuel, sachez qu'il est proprement inefficace.

Vous l'aurez compris, nous sommes particulièrement réticents quant à l'annonce que vous venez d'effectuer. Nous pensons que vos mesures ne régleront nullement les problèmes ayant présidé à leur mise en œuvre. ***Le seul bénéfice sera assurément, mais peut-être est-ce le but inavoué, de trouver une nouvelle niche de financement pour le Grand Paris ou la candidature de notre capitale aux jeux olympiques de 2024, ou de faire rentrer de l'argent dans les caisses de l'Etat, là où les cadeaux faits au MEDEF ont fait sortir des milliards d'euros en pure perte.***

En tout état de cause, sachez que nous sommes pleinement mobilisés contre le projet, tel qu'il a été présenté. ***Il est urgent de lancer un grand débat contradictoire, entre les services de l'Etat et les acteurs du secteur, syndicats patronaux, syndicats représentatifs de salariés afin de pouvoir avancer sur un projet négocié et pertinent.***

Nous introduisons cette demande de manière officielle, et la confirmerons par voie de médias. Nous avons été reçus par le Préfet Duport, non pas pour être écoutés ou être entendus sur nos nombreuses propositions, mais plutôt pour vanter les mérites de ce futur projet, déjà arrêté. Cette méthode relève davantage de la méthode Coué que du véritable dialogue social. ***Il est temps de couper avec cet autisme de façade, de se retrousser les manches afin de trouver les meilleurs équilibres pour l'avenir des filières liées aux jeux d'argent.***

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur le Premier ministre, l'expression de notre haute considération.



Jean-Christophe TIRAT
Secrétaire Fédéral
au titre de la Section Casinos
06 60 97 73 97



Hervé HOBÉ
Secrétaire
de la Section Fédérale des Casinos
06 65 52 48 03

COMMISSION MIXTE PARITAIRE DES 22 ET 23 JUIN 2016

Aménagement de fin de carrière :

Comme lors des précédentes Commissions Paritaires Mixtes (cf. : L'ENJEU N°132 et 134), Force Ouvrière a continué à porter ses propositions d'accord concernant la retraite progressive pour l'ensemble des salariés.

Propositions initiales FO :

La branche convient de mettre en place le dispositif de retraite progressive de façon automatique pour tous les salariés qui en feront la demande. L'employeur sera tenu d'accorder un temps partiel aux salariés qui en feront la demande dans le cadre de cet accord d'aménagement de fin de carrière. Ainsi, tout salarié désirant bénéficier du dispositif légal, pourra le faire sans possibilité de refus pour les entreprises relevant de la Branche des Casinos.

Lors de la réunion précédente, Monsieur CASTALDO et Monsieur CAILLY, représentant respectivement les syndicats patronaux "Casinos Modernes de France", pour le premier, et l'"ACIF", pour le second, avaient proposé le seuil de 50 salariés ou moins par entreprise sous lequel l'accord ne bénéficierait pas d'une acceptation automatique de l'employeur.

Ils sont revenus aujourd'hui sur cette première proposition en la rehaussant aux casinos employant 75 salariés ou moins.

Monsieur DECOUTERE, représentant le syndicat patronal "Casinos de France", a, quant à lui, également modifié sa proposition originale, contrairement à ses confrères des Casinos Modernes et de l'ACIF, en diminuant sa proposition initiale, à savoir passer de 150 salariés à 75 salariés sous lequel l'accord ne bénéficierait pas d'une acceptation automatique de l'employeur.

Chacun pouvant s'étonner de la soudaine concordance entre les modifications de l'ensemble des organisations patronales, Casinos de France souhaiterait voir apparaître, dans le texte initial, des modifications portant sur l'organisation du temps de travail en permettant à l'employeur de formuler lui-même trois propositions d'organisation du temps de travail.

Si les modifications qu'il souhaite apporter étaient prises en compte, il serait ouvert à la signature du projet avec un seuil ramené, cette fois, à 50 salariés ou plus.

Pour rappel, dans le texte initial soumis par notre organisation syndicale, la répartition du temps de travail était librement exprimée par le salarié et validée de manière automatique au troisième refus de la direction.

Pour un emploi à temps plein : le salarié pourrait travailler 15 jours sur le mois, un mois sur deux ou un semestre sur deux.

Force Ouvrière a introduit de nouvelles propositions afin de permettre aux salariés des plus "petits" casinos de pouvoir bénéficier de cette mesure.

Pour les entreprises de 75 salariés ou plus, tous les salariés pourraient bénéficier automatiquement de l'aménagement de fin de carrière.

Pour les entreprises de moins de 75 salariés, trois dispositifs distincts seraient mis en place :

- pour un casino de 25 salariés ou moins, un employé à la fois pourrait bénéficier de cet aménagement de carrière sur les mêmes périodes ;
- pour un casino dont l'effectif est compris entre 26 et 49 salariés, deux salariés pourraient bénéficier de ce dispositif sur les mêmes périodes ;
- pour un casino dont l'effectif est compris entre 50 et 74 salariés, trois salariés pourraient bénéficier de ce dispositif sur les mêmes périodes.

Au-delà, l'accord de l'employeur serait nécessaire pour pouvoir prétendre aux dispositions de cet accord.

Le syndicat Force Ouvrière serait ouvert à la mise en place d'une période test d'une année qui permettrait de mettre en avant les contraintes et d'apporter des solutions en fin de période "d'essai", tout ceci en incluant une clause de revoyure dans le texte initial.

Sécurité

Comme nous vous le rappelons dans notre numéro précédent, les organisations syndicales de salariés ont demandé, de manière unanime, la mise en place d'une "Commission Paritaire Nationale Prévention Sécurité".

Le dossier Sécurité comportant de multiples aspects techniques, la C.P.N.P.S. dite "Commission Sécurité" aura pour mission de proposer l'ensemble des pistes de travail permettant aux membres de la Commission Paritaire Mixte d'arriver à la signature d'un accord "Sécurité".

Une proposition d'accord relatif à la création d'une "Commission Paritaire Mixte Prévention Sécurité" a été mise en place et déposée à la signature.

Classification

Dans le cadre de la C.P.N.E., le syndicat patronal Casinos de France a présenté une modification de la grille de classification pour la branche des Casinos.

Elle comporte, en outre, une grille unique avec trois familles (Jeux, Restaurant, Spectacles), une sélection de postes clés, 5 niveaux dont deux filières : Contact Client/Hors Contact Client en substitution des trois existants actuellement Jeux/Hors-Jeux/Administration.

Force Ouvrière n'adhère pas à cette proposition qui verrait la fusion des 3 filières précitées à la mise en place de rémunération non plus collective mais individuelle (polyvalence, polyvalence...) ainsi qu'à la remise en cause du statut Cadre (conversion en agent de maîtrise).

Le dossier a été de nouveau traité lors de la C.P.N.E. qui s'est tenue le 5 juillet 2016 et dont nous faisons l'écho en page 9.

FO n'adhérera à aucun accord qui verrait la disparition des 3 grilles de classification actuelles.

Damien BRISSAC
Membre du Bureau
de la Section fédérale



COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DU 5 JUILLET 2016

Audition des centres de formation :

1) CERUS Casino Academy :

La CPNE a délivré son accréditation à titre expérimental au centre de formation CERUS de Lyon en début d'année en programmant une audition à mi-parcours afin qu'il informe la CPNE sur l'état d'avancement de la mise en place des CQP (Contrat de Qualification Professionnelle).

CERUS a invoqué la baisse du nombre de stagiaires et les difficultés à faire de l'alternance (problème d'hébergement). Il lui semble difficile de développer les CQP dans cette région, seul centre accrédité pour l'instant. Un contrat de professionnalisation est en cours de signature. La CPNE a demandé que lui soient communiqués :

- un état des approches entreprises et les retours de celles-ci depuis début 2016 ;
- un tableau des activités de formation depuis deux ans avec le détail des formations dispensées, les dispositifs et le devenir des candidats à la sortie de la formation.

La majorité des membres de la CPNE ont décidé de prolonger l'accréditation du centre de Lyon en l'étendant au centre de Bordeaux jusqu'à fin décembre 2016.

Force Ouvrière reste réticent avec ce centre qui fait uniquement du volume et se préoccupe peu des instances de la branche (CPNE). Il a développé un titre professionnel enregistré au RNCP alors que la priorité de la branche est de déve-

lopper les CQP, d'où la résiliation de sa première accréditation.

L'accréditation de la CPNE de la branche est indispensable pour débloquent des financements.

2) FCC Premier :

Les membres de la CPNE ont visité récemment leur second centre de formation à Paris (Quai de Loire), le premier étant basé à Aix-en-Provence, afin d'obtenir l'accréditation de la CPNE.

Un complément d'information sur le positionnement des candidats au démarrage de l'action de formation et sur la méthodologie d'évaluation et pédagogie enseignée lui avait été demandé.

Après leur présentation, les membres de la CPNE ont été pleinement satisfaits de la qualité et du professionnalisme de ce centre.

Poursuite des travaux sur les grilles de classification :

Je rappelle l'opposition de Force Ouvrière sur le projet de grille de classification présenté lors de la CPNE de mai et la CPM de juin (voir article du précédent numéro de L'Enjeu).

Après quelques échanges, le débat s'est retrouvé bloqué, car pour poursuivre, il était nécessaire d'avoir la grille de correspondance des emplois (document expliquant le passage entre les emplois actuels et ceux du projet).

Ordre du jour de la prochaine CPNE le 5 octobre 2016 :

- poursuite des travaux sur la classification,
- examen de demande d'accréditation du Centre de Formation Professionnelle des Casinos (CFPC) de Forges-les-Eaux,
- validation de l'accréditation, à titre expérimental, du centre CERUS de Bordeaux,
- CPNE-casinos : réflexion et décisions sur demande "Autorité Légitime" pour certifications/inventaire,
- présentation des référentiels de certification relation de service et management de la relation de service Tourisme,
- CERTIDEV : point sur la nouvelle ingénierie de certification et les nouvelles modalités d'évaluation ; décisions à prendre pour les 2 CQP Casinos,
- Questions diverses.

Claude FRANÇOIS
Secrétaire adjoint
de la Section fédérale



Ne restez plus seuls !

FO

EXPRIMEZ-VOUS !

personnel-de-casino.forumactif.com
www.focasino.info

Informations légales

Directeur de la publication :
Serge Legagnoa
54 rue d'Hauteville
75010 Paris
Tél. : 01 48 01 91 91
Email : fecfo@force-ouvriere.fr
ISSN 1248 - 167 X

Sites associés

<http://www.fecfo.fr>
<http://www.focasino.info>
<http://www.foenghien.fr>
<http://www.fo-casino.fr/>

Contacts & renseignements

FEC FO

Section Fédérale des Casinos
et Cercles de Jeux
54 rue d'Hauteville • 75010 Paris
Tél. : 01 48 01 91 88 ou 91
Fax : 01 48 01 91 92
Email : casinos@fecfo.fr



COMITÉ DE GROUPE PARTOUCHE (1^{ÈRE} RÉUNION 2016)



La dernière réunion du Comité de Groupe PARTOUCHE s'est tenue le 15 juin 2016 avec pour ordre du jour :

- approbation du procès-verbal de la réunion du 25 novembre 2015,
- présentation des comptes annuels clos au 31 octobre 2015 par Monsieur Fabrice PAIRE,
- délibération et nomination de l'expert-comptable conformément aux articles L. 2331-1 et L. 2334-4 du code du travail pour l'assister dans le cadre de l'examen des comptes annuels clos au 31 octobre 2015,
- présentation par le cabinet DIAGORIS du rapport final ECAP 2012,
- présentation par le cabinet DIAGORIS du rapport final ECAP 2014.

Membres présents pour Force Ouvrière (5 sièges) :

- Jean-Michel TEDONE (Casino LA GRANDE MOTTE)
- Claude FRANÇOIS, Secrétaire adjoint du comité (Casino BANDOL)
- Hervé CORBANI (Casino LYON VERT)
- Damien BRISSAC (Casino PALAVAS-LES-FLOTS).

SANTÉ FINANCIÈRE DU GROUPE

Présentation des comptes 2015 :

- CA de l'exercice : 400 M€
- Fréquentation : +2,5%
- PBJ : +1,8%
- CA : +2,9%
- Dette financière du groupe divisée par 2 à 65 M€ contre 128 M€ fin d'exercice 2014.

"VIE" DES CASINOS/HOTELS

Vente d'établissements (casino, hôtel, locaux non exploités) courant 2015 :

- Hôtel GARDEN BEACH de JUAN-LES-PINS,
- Casino de CHAUDEFONTAINE,
- Locaux non exploités de VICHY.

Fermeture d'établissements :

- LA TRINITE SUR MER (juin 2015),
- VICHY 4 chemins (décembre 2015).

Déménagement d'établissements :

- LA CIOTAT : nouveau casino en plein air fin 2017,
- CANNES : transfert du casino dans les locaux du 3.14.

Réaménagement des casinos de :

S^t GALMIER, ANDERNOS, VICHY, LA ROCHE-POSAY, S^t AMAND, JUAN.

Renouvellement de D.S.P. pour l'année 2017 (Délégation de Service Public) des casinos de :

Royat, La Roche-Posay, Gréoux-les-Bains, Calais.

DESIGNATION D'UN EXPERT-COMPTABLE

Les membres du comité de groupe ont désigné à la majorité (9 pour/1 contre), le cabinet DIAGORIS en qualité d'expert-comptable pour les assister dans le cadre de l'examen des comptes annuels clos au 31 octobre 2015.

Depuis la première expertise comptable en 2012, DIAGORIS fait l'objet de multiples procédures introduites par le groupe Partouche qui conteste le coût et le périmètre de la mission.

Force Ouvrière considère cela comme une entrave au bon fonctionnement du comité de groupe.

PRESENTATION PAR LE CABINET DIAGORIS DU RAPPORT FINAL ECAP 2012 ET ECAP 2014

Le climat lors des présentations reste très tendu parce que pollué par Monsieur PAIRE qui interrompt sans cesse, essaie de déstabiliser afin de discréditer DIAGORIS. Force Ouvrière n'est pas dupe et réprouve l'attitude navrante de Monsieur PAIRE.

La présentation du rapport final 2012 intervient seulement en 2016 à cause des procédures en cours, DIAGORIS étant obligé de passer par un rapport intermédiaire car l'ensemble des pièces demandées ne sont pas transmises. Faire traîner les choses, pourrir la situation, mettre la pression sont clairement les objectifs non avoués du groupe Partouche.

La présentation du rapport final 2014 s'est déroulée dans le même climat de contestation.

La prochaine réunion du comité de groupe est prévue les 29 et 30 novembre 2016.

COMITÉ DE GROUPE JOA

L'instance représentative du comité de groupe JOA ayant été renouvelée courant mai 2016, et en ma qualité de membre du Comité de Groupe JOA depuis 2013, élu secrétaire suppléant pour ce nouveau mandat, j'ai souhaité vous présenter, à travers ce trombinoscope, vos nouveaux représentants Force Ouvrière.

Je désire également, à travers ces quelques lignes, vous rappeler que votre comité de groupe a un rôle économique. En effet, il est informé sur l'activité, la situation financière et l'emploi, à la fois au niveau du groupe et pour chacune des sociétés qui le compose.

Lors de ces réunions sont abordées les problématiques propres à chaque établissement. Nous ne manquerons pas de vous en faire part au travers de futurs articles.

Enfin, je tiens à profiter de la tribune que m'accorde notre trimestriel *L'ENJEU* pour rappeler aux employés des casinos du groupe JOA non représentés syndicalement et qui souhaiteraient voir la création d'une section syndicale au sein de leur établissement, que les membres FO du comité de groupe peuvent servir de relai avec les membres de la Section fédérale Casinos et Cercles de Jeux FO.

■ Jean-Pierre **BURGEY**

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe JOA



M. **BURGEY** Jean-Pierre
(Casino LUXEUIL-LES-BAINS - 70)
jean-pierre.burgey@orange.fr
07 86 51 95 27



M. **DORGUEIL** Dominique
(Casino CANET-EN-ROUSSILLON - 66)
caledomo@gmail.com
06 12 23 70 05



M. **ZAREB** Sylvain
(Casino LE BOULOU - 66)
s.zareb@orange.fr
06 67 79 32 94



M. **TROMBIN** Roberto
(Casino BESANÇON - 25)
roberto.trombin@sfr.fr



Damien **BRISSAC**
Membre du Bureau
de la Section fédérale



MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL



Au travers de cet article, nous avons souhaité faire un rappel de vos droits concernant la médaille d'honneur du travail et ainsi actualiser les montants de celle-ci.

● Bénéficiaires :

Les salariés sous contrat auprès d'un employeur de la branche des Casinos, sous réserve des conditions énoncées ci-dessous.

● Conditions d'ancienneté :

ANCIENNETÉ MINIMUM PAR TYPE DE MÉDAILLE	
Type de médaille	Ancienneté de service
Médaille d'argent	20 ans
Médaille vermeil	30 ans
Médaille d'or	35 ans
Grande médaille d'or	40 ans

● Démarches Administratives :

L'initiative des démarches incombe au salarié. Celui-ci adressera à la DIRECCTE de son département le formulaire CERFA intitulé "demande de médaille du travail".

● Ce dossier devra comporter les pièces suivantes :

- formulaire CERFA n°11796*01,
- photocopie de la pièce d'identité,
- photocopie des certificats de travail de chaque employeur,
- attestation du dernier employeur,
- attestation des services accomplis au titre du service national ou photocopie du livret militaire,
- pour les mutilés du travail, photocopie du relevé des rentes.

● Date de dépôt :

Les dates limites de dépôt des dossiers sont fixées au 1^{er} mai, pour la promotion du 14 juillet, et au 15 octobre pour celle du 1^{er} janvier.

● Remise de la médaille :

Les médailles sont frappées et gravées aux frais de l'employeur sur commande adressée à l'administration des monnaies et médailles (11, quai de Conti, 75006 PARIS ou via monnaiedeparis.fr) après publication des promotions au recueil des actes administratifs des départements.

L'attribution de la médaille donne lieu à la délivrance d'un diplôme qui rappelle les services pour lesquels les intéressés sont récompensés.

● Gratification de l'employeur :

A l'occasion de la remise de la médaille, l'employeur verse une somme d'argent destinée à récompenser les services du bénéficiaire de celle-ci.

Cette somme est prévue par la convention collective.

Dans le mois qui suit la réception de la copie du diplôme et sous réserve du respect des conditions d'ancienneté dans la branche précisées ci-après, l'entreprise verse au salarié concerné une prime.

La copie du diplôme doit être transmise au plus tard 1 an après son obtention. La prime est versée selon les modalités suivantes :

MÉDAILLE D'HONNEUR D'ÉTAT :

(Actualisation de la prime de la médaille du travail depuis 2011)

(Tous les montants s'entendent en brut)

Ancienneté médaille	2011	2012	2013	2014	2015	2016
20 ans Argent	750€	760,88€	767,72€	773,10€	778,12€	783,96€
30 ans Vermeil	1000€	1014,75€	1023,63€	1030,80€	1037,50€	1045,28€
35 ans Or	1500€	1521,75€	1535,45€	1546,19€	1556,24€	1567,92€
40 ans Grand Or	1 mois de salaire	1 mois de salaire x 1,45%	1 mois de salaire x 0,90%	1 mois de salaire x 0,70%	1 mois de salaire x 0,65%	1 mois de salaire x 0,75%

Il est précisé que les conditions d'ancienneté s'apprécient par addition des périodes travaillées dans la branche, qu'elles soient continues ou discontinues.

Les montants précisés dans le tableau ci-dessus continueront d'être revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année, de la moitié du pourcentage d'évolution du plafond de la Sécurité Sociale (voir tableau ci-dessous).

Années	Plafonds sécurité Sociale	Augmentation en % sur N - 1	Moitié % P.S.S.
2011	2946	/	/
2012	3031	2,9%	1,45%
2013	3086	1,8%	0,9%
2014	3129	1,4%	0,7%
2015	3170	1,3%	0,65%
2016	3218	1,5%	0,75%

Quel que soit le nombre de demandes de médaille faites au même moment, seule la prime la plus élevée sera payée.

Stéphane MOULIN
Membre du Bureau
de la Section fédérale



PRIME DE SALISSURE

Le fruit de votre travail ne doit en aucune mesure vous faire supporter des coûts professionnels.

A cette fin, le législateur, au travers du code du travail puis enrichi par les tribunaux sous la forme de jurisprudences, a su mettre en place les arguments juridiques pour sauvegarder l'intérêt des salariés.

● Qu'est-ce que la prime de salissure ?

De par les fonctions que vous occupez au sein de votre casino, une tenue de travail obligatoire vous est attribuée.

Celle-ci peut être justifiée pour des raisons d'hygiène, de contact avec la clientèle ou tout simplement pour raison de stratégie commerciale.

Pour pallier le coût d'entretien que pourrait faire peser cette obligation, votre employeur devra mettre en place une prime de salissure.

● Sous quelle forme peut être mise en place cette prime ?

La loi ne précise pas la forme sous laquelle l'employeur devra mettre en place cette prime.

Celle-ci peut donc être mise en place de manière à faire supporter ou à rembourser toutes charges financières à l'employeur.

Elle pourra donc apparaître sous forme de prime, de prise en charge de vos tenues de travail par votre société ou une société extérieure sous forme de roulement ou tout autre moyen.

● Qui peut la demander ?

Tout salarié pouvant justifier du port d'une tenue ouvrant à ladite prime. Mais plus généralement, la demande de mise en place devra être formulée par un élu du comité d'entreprise et/ou délégué du personnel de votre entreprise.

De plus, si votre entreprise dispose d'un délégué syndical FO, celui-ci sera à même de faire les démarches et de négocier les modalités de sa mise en place.

Si votre casino ne dispose d'aucune instance représentative du personnel, cela ne doit en aucun cas justifier une renonciation à vos droits. Pour ce faire, nous vous invitons à contacter un membre du Bureau de la Section fédérale des Casinos et Cercles de Jeux Force Ouvrière par téléphone au 01 48 01 91 88 ou 91 ou par mail : casinos@fecfo.fr.

● Quel peut être son montant ?

Les dispositions légales ainsi que les jurisprudences ne précisent pas de montant et aucun barème n'a été mis en place afin d'encadrer le montant de cette prime.

Le montant de celle-ci doit tout de même refléter approximativement le coût d'entretien supporté par le salarié.

Une négociation devra donc être ouverte entre votre employeur et votre représentant FO au cours de divers entretiens permettant de négocier le montant et/ou les modalités de mise en place de celle-ci.

● L'employeur peut-il la refuser ?

Conformément aux dispositions légales, votre employeur se doit de prendre en charge l'entretien de vos tenues de travail (article L. 4122-2).

De plus, ces dispositions ont été amendées à travers diverses décisions de justice telle que celle de la Cour de Cassation Sociale du 21 mai 2008, n°06-44044, BC V n°108.

En conséquence, votre employeur ne peut pas refuser la mise en place d'une prime de salissure ou de la prise en charge de l'entretien de vos tenues de travail.

● Pour les salariés à temps partiel, CDD, Extras...

Le statut du salarié dans l'entreprise ne déterminera en rien son droit à la prise en charge par l'employeur de ses tenues de travail.

En résumé, que vous soyez à temps partiel, en contrat à durée déterminée ou en extra, dès que votre employeur vous astreint au port d'une tenue obligatoire, il se doit de prendre en charge l'entretien de celle-ci.

● Comment est considérée fiscalement la prise en charge des frais d'entretien par mon employeur ?

L'indemnité ou la prise en charge des tenues de travail est considérée comme un frais professionnel et non pas comme un avantage en nature, dès lors que le vêtement demeure bien la propriété de l'employeur, et que le port de ce vêtement est obligatoire.

Ainsi, de par sa catégorie (frais professionnels), elle ne peut être soumise à cotisations.

Vous souhaitez voir développer un sujet dans cette rubrique ?

Contactez-nous !

folenjeu@hotmail.com

Damien **BRISSAC**
Membre du Bureau
de la Section fédérale





VOUS AVEZ LA PAROLE

● **On entend parler depuis des mois de la loi EL KHOMRI (loi Travail). Que va-t-elle changer dans ma vie professionnelle ? Andrea (CAISSIERE)**

Bonjour Andréa, tout d'abord la loi EL KHOMRI ne sera applicable qu'à partir de sa publication au Journal Officiel. Elle va modifier un certain nombre de points qui vont directement affecter la vie des salariés de notre pays.

Par exemple, elle va **modifier la législation du travail** concernant la durée du travail qui pourrait être portée à 12 heures par jour contre 10 heures actuellement, **modifiant également la durée hebdomadaire**, aujourd'hui fixée à 48 heures et portée à 60 heures.

Concernant la modification de tes horaires de travail, ton employeur pourra y apporter des modifications sans ton accord, dans un délai de trois jours contre sept aujourd'hui.

Des modifications seront également apportées sur tes **dates de congés payés**. Actuellement, ton employeur devait prendre en compte la situation familiale des salariés pour définir les dates de congés payés. Un mois avant le départ du salarié, il ne pouvait plus apporter de modifications aux dates de départ. Dorénavant, l'employeur pourra les remettre en cause en mettant en place un accord d'entreprise moins favorable aux salariés.

Ton employeur pourra, au sein de son entreprise, **signer un accord permettant la baisse de ton salaire**, une hausse de ton temps de travail et ceci pour une durée de cinq ans.

Egalement après signature d'un accord, les heures supplémentaires que tu effectues pourront être moins payées. Actuellement rémunérées à 25% pour les huit premières heures et 50% pour les suivantes, elles pourront ne plus être majorées que de 10%.

Et enfin, la loi EL KHOMRI remet en cause ce que l'on appelle la "Hiérarchie des Normes". Pour schématiser, tout accord signé dans l'entreprise primera sur la convention collective et sur le code du travail. **Tu perdras, de fait, la protection** que te procurent, jusqu'à aujourd'hui, le code du travail et la CCN.

Tout ceci n'étant qu'un éventail de la multitude de modifications que l'ensemble des salariés verront apparaître à la suite de l'adoption de cette loi.

● **En litige avec mon employeur concernant le temps de pause, pourrais-tu me rappeler mes droits à ce sujet ? Thomas (TECHNICIEN)**

Bonjour Thomas, concernant les employés des jeux traditionnels, des temps de pause de courte durée appelés communément "temps de relève" sont accordés par la direction sous forme de roulement au maximum toutes les heures et au minimum toutes les 2 heures selon l'activité.

Pour les salariés des machines à sous, des temps de pause de courte durée sont accordés par la direction sous forme de roulement au maximum **toutes les 2 heures et au minimum toutes les 3 heures selon l'activité**.

Ces temps de relève ou de pause de courte durée sont assimilés à du temps de travail effectif et doivent permettre aux salariés de maintenir la concentration nécessaire à l'exercice de leur activité.

Attention, ces temps dits de pause de courte durée ou de relève étant considérés comme temps de travail, tu devras rester à disposition de ton employeur. Tu ne pourras donc pas quitter l'entreprise.

Le code du travail impose un **temps de pause minimum égal à vingt minutes** dès que le temps de travail atteint six heures par jour. Contrairement à ces temps de relève ou pause de courte durée, ce temps de pause n'est pas considéré comme temps de travail effectif, donc non rémunéré.

● **Croupière depuis quelques mois, il arrive régulièrement que mon employeur me fasse partir avant l'heure indiquée sur mon planning. Comment sont considérées ces heures ? Ne vais-je pas rencontrer des problèmes sur ma feuille de paie ? Mandy (CROUPIERE)**

Bonjour Mandy, la convention collective des Casinos est très claire à ce sujet.

Les heures d'inactivité liées à la fin d'une période de travail interrompue par l'employeur, notamment en l'absence de clientèle, communément appelées "heures de premier départ" sont payées comme temps de travail mais ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à récupération.

● **Employé sous un contrat de saisonnier et débutant dans le monde du travail, pourrais-tu me rappeler mes droits pour la nature de ce contrat ? Eric (BARMAN)**

Bonjour Eric et bienvenue dans le monde du travail. La durée minimale d'un contrat de travail saisonnier est de 1 mois, à temps complet ou partiel, et ne peut excéder 8 mois.

Il doit comporter la durée minimale pour laquelle il est conclu, sauf s'il est conclu de date à date.

Ton contrat de travail peut comporter une période d'essai. Dans ce cas, la convention collective des Casinos prévoit que celle-ci ne peut excéder une durée d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Ex. : Contrat < 6 mois (période d'essai de deux semaines maximum).

Contrat > 6 mois (période d'essai d'un mois maximum).

La période d'essai pour un contrat saisonnier de deux mois est donc de huit jours maximum.

Ton contrat de travail peut également, conformément aux dispositions de la CCN, comporter des dispositions relatives au logement de saisonniers.

Concernant les temps de repos, il faut dissocier le repos journalier et le repos hebdomadaire.

Pour le repos journalier, tu disposes d'un droit au repos équivalent à 11 heures entre deux journées de travail.

Pour le repos hebdomadaire, tu dois disposer de deux jours par semaine civile. Cependant, la CCN des Casinos peut permettre à ton employeur, sous certaines conditions, de ne te faire disposer que d'une journée complète de repos, la journée non-attribuée étant reportée sur une autre semaine de travail. Dans ce cas précis, tu devras bénéficier de 36 heures entre deux séances de travail, les 24 heures de ton repos hebdomadaire s'ajoutant aux 11 heures de ton repos journalier.

Les journées de temps de travail que ton employeur pourra te faire effectuer ne pourront dépasser 10 heures pour un travail de jour et 8 heures pour un travail de nuit, sous réserve de dérogation de l'inspection du travail.

Si, au cours du contrat, tu devais être amené à effectuer des heures supplémentaires, celles-ci seront rémunérées ou feront l'objet d'un repos compensateur équivalent selon les règles applicables dans ton entreprise.

Dans les deux cas, celles-ci seront majorées à 25% de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} et 50% pour les heures suivantes.

Si tu souhaites effectuer une nouvelle saison, tu devras en faire la demande écrite par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard trois mois avant la date prévue pour le début de la saison. L'employeur devra te répondre par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard deux mois après réception de ce courrier.

A défaut de réponse, un nouveau contrat est conclu dans le même emploi ou un emploi équivalent pour la durée de la saison correspondante à celle des autres salariés saisonniers.

● Ma mère étant hospitalisée pour une pathologie lourde depuis un certain temps, je souhaiterais pouvoir rester à ses côtés. Pourrais-je bénéficier d'un temps "d'absence" autre que mes congés payés ? Cédric (AGENT D'ENTRETIEN)

Bonjour Cédric, le code du travail prévoit une disposition qui pourrait te permettre de te rendre au chevet de ta mère.

En effet, le législateur a mis en place le congé de solidarité familiale qui autorise tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, a le

droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale dans des conditions déterminées par décret. Tu as également la possibilité de pouvoir, avec l'accord de ton employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel (L. 3142.16).

Le texte précise également que la durée de ce congé est de trois mois renouvelables une fois.

Afin de pouvoir bénéficier de ce congé, tu devras avertir ton employeur au moins quinze jours avant le début du congé de solidarité familiale, sous la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de ta volonté de suspendre ton contrat de travail à ce titre, de la date de ton départ en congé et, le cas échéant, de ta demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel de celui-ci.

Tu devras également lui adresser un certificat médical établi par le médecin qui suit ta mère, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Mais en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, ton congé de solidarité familiale pourra débuter sans délai à la date de réception par l'employeur de ta lettre R.A.R.



Pour toutes informations complémentaires sur ces sujets, je vous invite à contacter votre représentant syndical FO ou la Section fédérale sur :

www.focasino.info

ou

<http://personnel-de-casino.forumactif.com>

Vous souhaitez faire paraître un article dans votre magazine L'Enjeu ? Contactez-nous !
folenjeu@hotmail.com

Damien **BRISSAC**
Membre 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