

... Casinos jeux : la CFDT avance ses revendications



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cfdt-services.fr

de protection renforcés.

Les représentants CFDT des salariés des casinos jeux demandent des missions définies dans les fiches de postes pour les agents de sécurité, stipulant les marges d'action et explicitant la prise de décision.

CLUBS DE JEUX

La mise en place de clubs de jeux depuis le 1^{er} janvier 2018 demande une vigilance et un accompagne-

ment par les élus des casinos.

Il s'agit à la fois d'apporter des revendications protectrices pour ces futurs salariés s'ils sont sous la même convention collective et de préserver le secteur des casinos.

POLYACTIVITÉ ET POLYVALENCE

La polyactivité et la polyvalence doivent être limitées et, si leur recours est nécessaire, leur reconnaissance doit être valorisée

(rémunération, compétence, classification). Elles ne doivent jamais être synonymes de substitution de poste ou un frein à l'embauche.

CONTRATS PRÉCAIRES

Les représentants CFDT des salariés des casinos jeux mettent en garde quant au recours aux contrats précaires (CDD, temps partiels, extras...) qui tendent à se multiplier et, ce, même dans les casinos en bonne santé économique.

VIE DES ENTREPRISES

: Grève chez TUI France



Le 13 avril dernier, les salariés ont été appelés à se mobiliser pour demander une hausse collective justifiée des salaires et des recrutements.

La CFDT a choisi d'être solidaire de la grève et analyse, dans un esprit constructif, les résultats de la mobilisation.

Ce mouvement a débouché sur des engagements de la direction :

- 40 embauches ;
- le paiement des heures supplémentaires effectuées depuis janvier ;
- une enveloppe 70 000 € pour

les chèques vacances de 1 000 salariés. C'est peu, mais c'est un début.

Pour la CFDT, ces efforts sont incomplets, nos revendications insistent sur :

- le 13^{ème} mois pour 100% des salariés et pas uniquement pour 65%, les ex-salariés de Transat subissent injustement cette inégalité ; la CFDT a d'ailleurs entamé une action en justice pour que tous les salariés aient un 13^{ème} mois ;
- des augmentations collectives pour l'ensemble des salariés : chez TUI, il n'y a pas d'aug-

mentations générales mais uniquement des enveloppes individuelles dont les attributions sont partiales, alors que les augmentations collectives favorisent une équité vers le haut de tous les salariés.

Fort de ces constats, la CFDT remercie à nouveau chaleureusement les salariés qui se sont mobilisés et tous ceux qui ont apporté du soutien à ce mouvement.

Elle reste vigilante car les revendications pour défendre les salariés de TUI sont nombreuses.

: Des améliorations pour les salariés du groupe Louvre hôtels

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise vient de se dérouler dans le groupe Louvre hôtels qui

compte près de 180 hôtels (sous les marques Première Classe, Campanile, Kyriad, Tulip Inn, Golden Tulip et Royal Tulip) et emploie aujourd'hui plus de 10 000 collaborateurs en France.

L'ensemble de l'équipe CFDT, première force syndicale dans le groupe, a négocié des améliorations pour le pouvoir d'achat ainsi que pour la qualité de vie des salariés.

... Des améliorations pour les salariés du groupe Louvre hôtels



UN POUVOIR D'ACHAT AUGMENTÉ

- Des augmentations de salaires de 1,3%, avec un minimum de 23 euros d'augmentation garantie, pour ceux du siège bénéficiant de la mise en place progressive d'un 13^{ème} mois ;
- une enveloppe de 1,3% d'augmentation individuelle pour

les cadres qui ne bénéficient pas de la mise en place du 13^{ème} mois ;

- la création d'un forfait annuel d'indemnités kilométriques vélo, sur une distance comprise entre 1 et 5 km entre le domicile et le lieu de travail : 25 € pour les salariés ne travaillant pas en coupure, 50 € pour les salariés dont la journée de travail fait l'objet d'une interruption de plus de 2 heures consécutives.

LA MISE EN PLACE D'UNE PRIME DE MÉDAILLE DU TRAVAIL

- Argent (20 ans d'ancienneté) : 400 € ;
- vermeille (30 ans d'ancienneté) : 600 € ;
- or (35 ans d'ancienneté) : 1 000 € ;
- grand or (40 ans d'ancienneté) : 1 500 €.

LA SOLIDARITÉ ET LES ŒUVRES SOCIALES RENFORCÉES

- La création d'un fonds social de

groupe pour renforcer le dispositif mis en place en décembre 2015 pour accompagner les salariés du groupe en difficultés personnelles. Chaque année, une centaine de salariés du groupe en bénéficient (accompagnement social sur les problématiques telles que le budget, la santé, la famille, le logement...)

- une augmentation de la subvention des activités sociales et culturelles des comités d'établissement de l'unité économique et sociale (UES).

LA QUALITÉ DE VIE ET LE TEMPS DE TRAVAIL AMÉLIORÉS

- La compensation du travail de nuit : passage de 1 à 5% des compensations en repos compensateur des heures réalisées entre 22 h et 7 h et passage du forfait annuel de 2 à 3 jours à compter du 1^{er} juillet 2018 (la convention collective est à 1% et à 2 jours seulement) ;
- la mise en place d'un 4^{ème} jour enfant malade.

VOS DROITS

: Planning et horaires de travail dans le secteur de la restauration rapide



La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail

sont communiquées au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée.

Cet affichage précise chaque jour l'horaire de travail, l'heure de début et de fin pour chaque salarié ou pour l'équipe avec, dans ce dernier cas, la composition nominative de celle-ci.

Les horaires ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du salarié et

au plus tard 3 jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail.

Avec l'accord de l'employeur, deux salariés peuvent échanger au cours d'une même journée leur tranche horaire à condition que le nombre d'heures échangé soit identique.

Cette modification, à l'initiative des salariés, doit être signalée sur le

planning de travail de la journée par l'employeur.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander les motifs de cette décision.

Attention ! Repos hebdomadaire : le nombre de jours consécutifs de travail est limité à 8 jours sur deux semaines accolées, sauf demande expresse du salarié dans la limite de 10 jours maximum.

ÉDITO

: Les enjeux de la proximité

Les différentes réformes qui ont bouleversé le dialogue social, obligeant la fusion des anciennes instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) en une instance unique (CSE), bousculent profondément les équipes d'entreprises CFDT provoquant, dans certains cas, un certain désarroi.

Ce recul consiste à détricoter un ensemble d'acquis obtenus pendant des dizaines d'années et, notamment, en 1982, par les lois Auroux, qui ont renforcé le pouvoir et les attributions des comités d'entreprises et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

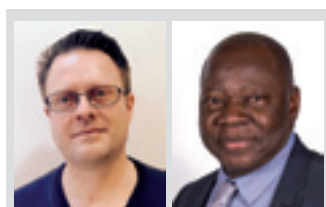
Aujourd'hui, les choses se mettent en place, des élections s'organisent, accompagnées de négociations qui visent à déterminer le fonctionnement des CSE. Ces derniers s'installent dans certaines entreprises avec une période de rodage, le temps pour chacun de trouver ses marques.

En effet, les questions qui relevaient de la santé, de la sécurité et des conditions de travail étaient attribuées principalement au CHSCT. Désormais, elles seront prises en compte par une commission (CSST), dont les membres émaneront obligatoirement du CSE.

Il y a aussi les représentants de proximité qui ne remplacent aucunement les délégués du personnel et dont l'existence relève d'un accord d'entreprise, donc pas obligatoire. Ces accords devront prévoir le nombre, les attributions, les modalités de désignation ainsi que les moyens de fonctionnement.

Il appartient donc, au sein de chaque équipe, dans chaque entreprise, de décider de la nécessité d'avoir ou pas des représentants de proximité. La situation peut être différente selon le secteur d'activité : la question ne se pose pas de la même façon dans l'hôtellerie que dans la restauration collective. Une chose est certaine, en absence de représentants de proximité, il faut impérativement obtenir des contreparties.

Pour reprendre le secteur de la restauration collective, la négociation de



Laurent Bigot

Secrétaire national
en charge du pôle

Doudou Konaté

Secrétaire fédéral



**Oriane
Le Boudic-Jamin**

Secrétaire fédérale



**Baudouin
Bokongo**

Secrétaire fédéral



Samuel Yim

Secrétaire fédéral



Angela Alberteau

Assistante

Bulletin aux adhérent(e)s.

Edition : Fédération des Services CFDT

Directeur de la publication :

Olivier Guivarch

CPPAP : 1009 S 07027

Conception et impression :

Inckôo 75017 Paris

Supplément du magazine fabriqué
selon les normes environnementales
de développement durable.

avril-mai-juin 2018

Supplément à Inform'Action n° 301



cfdt-services.fr

SOMMAIRE

• ÉDITO

- VIE DES BRANCHES
- VIE DES ENTREPRISES
- VOS DROITS

... Les enjeux de la proximité



Pour en savoir plus,
rendez-vous sur
www.cfdt-services.fr

la mise en place de représentants de proximité est indispensable au regard des centaines de délégués du personnel qui vont disparaître d'ici fin 2019.

L'objectif de la Fédération est d'obtenir des dispositions identiques au sein des entreprises de la branche. Pour cela, nous avons interpellé les organisations patronales afin de porter une négociation au niveau de la convention collective en vue d'obtenir un socle commun qui s'appliquera

dans chaque entreprise.

Un groupe de travail, composé de militants de la restauration collective, s'est réuni plusieurs fois afin d'élaborer des propositions sur la mise en place des représentants de proximité.

Vous l'avez compris, désormais, tout est centré sur le CSE. Les militant.e.s, qui siègeront dans la CSST ou qui seront représentant.e.s de proximité, seront désigné.e.s par le CSE.

Au-delà de la représentativité des organisations syndicales, notre capacité à investir les deux nouveaux mandats dépendra aussi de notre capacité à construire des stratégies d'alliances, au risque de se voir exclus, malgré le poids que peut obtenir la CFDT lors des élections. L'enjeu est de taille, sauf à considérer que la CFDT peut y parvenir toute seule, faut-il prendre le risque ?... :

Laurent Bigot

VIE DES BRANCHES

: Négociations sur les salaires dans les hôtels cafés restaurants (HCR)



Afin de respecter les augmentations prévues au niveau du Smic, les organisations patronales avaient proposé une grille des salaires relevant seulement le niveau 1 et les échelons s'y afférant.

Cette nouvelle grille dérèglait

complètement les échelles salariales, rendant absurdes les niveaux de salaires des autres niveaux.

À cette proposition, les organisations syndicales avaient opposé une fin de non-recevoir

et réclamaient une nouvelle grille répondant aux réalités des compétences requises par les salariés des autres niveaux et échelons.

Finalement, une nouvelle grille a été présentée représentant une augmentation moyenne de 1,43%.

: Nouvelle grille des salaires dans le secteur de la restauration rapide

: Tableau 01 Grille des salaires 2018 de la restauration rapide

Ancienneté	Montant brut
de 1 à 3 ans	170 €
de 3 à 5 ans	200 €
de 5 à 10 ans	270 €
plus de 10 ans	370 €

Les salaires de la branche de la restauration rapide sont revalorisés de 1,3% et de nouveaux droits aux congés sont créés.

La CFDT a signé un nouvel accord salaires dans la restauration rapide et un accord annexe sur l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Le pouvoir d'achat des salariés est revalorisé de 1,3% en moyenne.

Une nouvelle tranche est créée pour la prime annuelle conventionnelle (PAC), ce qui nous rapproche un peu plus d'un futur 13^{ème} mois pour les salariés de la branche.

: voir tableau 01.

La CFDT a également signé un accord qui permet d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés, dont ceux qui travaillent de nuit.

Cet accord prévoit :

- l'augmentation de majoration de nuit entre 2h et 6h à 30% ;
- l'extension du transport de nuit au VTC et une revalorisation du remboursement à 21 € ;
- la création d'un congé spécial déménagement de 2 jours rémunérés ;
- la création d'un congé étudiant qui accorde 5 jours de congés non rémunérés tous les 60 jours travaillés.

: La CFDT retrouve sa représentativité au Club Med

C'est chose faite ! Aux dernières élections, **la CFDT a franchi le seuil des 10% en obtenant un résultat de 11,61%**, lui permettant dorénavant de

désigner des délégués syndicaux afin de participer aux négociations d'entreprise.

La Fédération accompagne la nouvelle équipe pour s'investir

pleinement dans leurs nouvelles responsabilités et pour développer la CFDT au sein du Club Med, avec pour objectif d'atteindre les 20% aux prochaines élections.



: Rémunération : revalorisation des salaires dans la branche des agences de voyages et des guides

Après plusieurs mois de négociations, les partenaires sociaux (collège patronal et collège salariés) sont parvenus à un accord pour rehausser les salaires dans la branche des agences de voyages et des guides.

Le premier niveau est porté à 1 510 €, soit une augmentation de 1,53%.

Les autres niveaux connaissent une augmentation de 1%.

Les grilles salariales des guides n'ont pas été mises de côté et sont aussi revalorisées de 1% sur tous les forfaits.

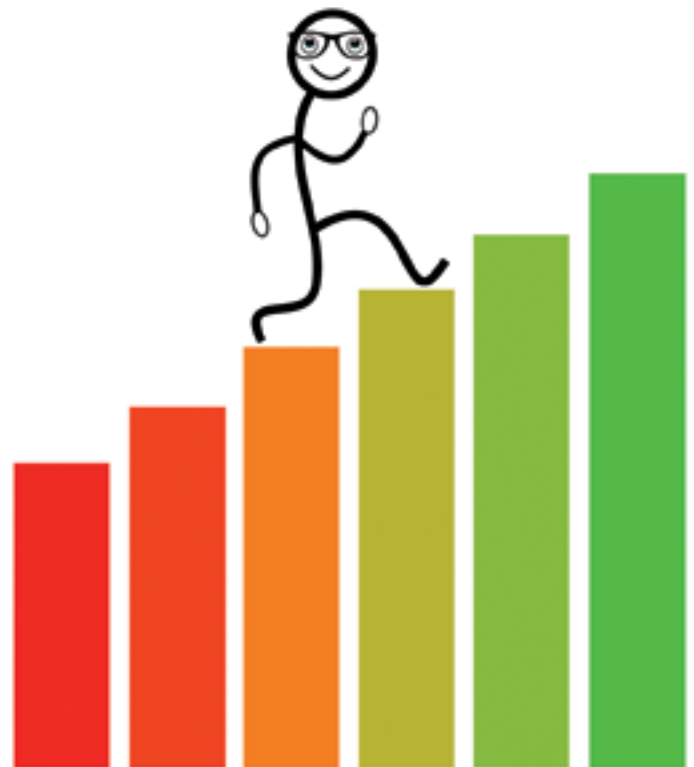
Quoique modeste, l'augmentation aura un impact sur les salariés payés au minimum de la grille conventionnelle de branche et également sur l'ensemble des salariés dont la prime d'ancienneté est calculée sur ces minima.

Pour la CFDT, cette hausse était le minimum acceptable et elle estime que l'augmentation progressive doit se poursuivre sur le long terme.

Les entreprises du secteur, qui souffrent d'un fort turnover et de perte de compétences, ont besoin de retrouver de l'attractivité et de partager les perspectives favorables du tourisme avec les salariés.

L'accord a été signé le 20 avril par l'ensemble du collège patronal, LEDV et SETO, et l'intégralité des organisations syndicales de salariés (à l'exception de la CGF-FO) : CFDT, CGT, CFTC, UNSA, CFE-CGC.

Il est donc applicable dès maintenant dans l'ensemble des entreprises dépendant de ces deux organisations patronales et sera applicable à son extension pour les autres entreprises.



© matthias21 / ink drop - Fotolia.com

: Casinos jeux : la CFDT avance ses revendications

Les 1^{er} et 2 mars derniers, l'équipe des mandatés fédéraux CFDT s'est réunie pour échanger, s'approprier les enjeux des nouveautés législatives mais aussi élaborer des revendications communes pour défendre les salariés du secteur.

TRAVAIL DE NUIT

Les représentants CFDT des salariés des casinos font de la valorisation du travail de nuit leur première revendication.

Ces contraintes font partie des

critères de pénibilité qui ont un impact sur la vie privée et familiale ainsi que sur la santé des salariés.

Les élus CFDT demandent que le travail de nuit soit négocié dans les accords qualité de vie

... Casinos jeux : la CFDT avance ses revendications

au travail et pénibilité afin d'y inscrire les points suivants :

- la mise en place d'un palier de jours de repos, pouvant aller jusqu'à 12 jours en fonction du nombre d'heures de nuit travaillées ;
- une compensation financière par palier sur la rémunération brute : 600 h : 10% ; 600 à 800 h : 15% ; 800 à 1 000 h : 20% ; plus de 1 000 h : 30 % ;
- une visite médicale annuelle obligatoire et un suivi médical adapté à partir de 45 ans ;
- un accès facilité à la formation : la formation « *gestion du sommeil* » obligatoire et des formations e-learning, en horaires de nuit ou centres de formation, venant s'adapter aux horaires et aux plannings ;
- une priorité reconnue pour passer au travail de jour sans perte de salaire et une formation automatique au nouveau poste ;
- une prime de transport pour l'utilisation de la voiture de nuit ;
- l'application effective de la législation existante : application de l'avenant 9 de la convention collective nationale et la prise en compte dans le compte pénibilité (C2P) ;
- un recours dégressif au travail de nuit suivant l'âge du salarié : mise en place à partir de 55-57 ans d'un 4-2, puis 3-2 ans ou d'un repos complémentaire ; limiter les heures de fermetures suivant l'âge des salariés, le tout sans perte de rémunération, notamment pour la rémunération variable.

RÉMUNÉRATIONS

Les représentants CFDT des salariés des casinos jeux demandent une revalorisation générale des salaires dans les casinos ayant une bonne santé économique ainsi qu'un 13^{ème} mois pour tous

les salariés et un accord de participation à mettre en place dans tous les casinos.

En effet, le pouvoir d'achat des salariés du secteur des casinos est en diminution depuis plusieurs années.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les représentants CFDT alertent sur les conditions de travail dans les casinos qui exposent leurs salariés à de hautes ou de basses températures : surpopulation dans les salles de jeux, espaces ouverts ou en semi-extérieur...

Ces derniers provoquent égale-

ment des risques de tabagisme passif.

SÉCURITÉ

Les représentants CFDT des salariés des casinos jeux demandent une meilleure prise en compte de la sécurité dans les casinos jeux.

Dans un contexte de montée en puissance des incivilités (manque de respect envers les salariés, violences verbales, menaces...) et très anxiogène suite aux attentats, une réflexion ainsi qu'une augmentation des moyens sont nécessaires pour préserver les conditions de travail des salariés, des personnels de sécurité et

aussi des clients.

Le rôle des agents de sécurité et leur marge d'action doivent être plus clairs et mieux définis.

La formation des agents pour détenir la carte professionnelle est une priorité au vu du décret afférent.

Aujourd'hui, une confusion et /ou un manque de moyens font que des agents de sécurité ne peuvent pas agir dans les conditions nécessaires pour garantir la sécurité.

Les représentants CFDT revendiquent l'installation de dispositifs de sécurité dans les casinos : portiques, issues de service, moyens

