

Narbonne le 14 juin 2006

**Année 2005 -2006**

Ce rapport ce veut à l'image de notre action c'est à dire a l'écoute des préoccupations de l'ensemble des salariés qui nous font confiance.

Il a pour point de départ nos revendications formulées lors de notre dernière assemblée en date des 6,7 et octobre 2004 transcrite dans notre feuille de route pour 2005 et par la 2006 et par les événements de l'actualité qui nous sont imposées

**Première actualité**

Lors du cce de DU 3. 4 et 5 novembre 2004 à CLERMONT FERRAND la direction par l'intermédiaire du président nous a annoncé la révision de nos avenants d'entreprise, dénonciation d'accord en particulier sur le temps de travail effectif

**C'est dans ce contexte que nous allons négocier les salaires et la révision des avenants pour l'Année 2005**

Cela c'est traduit par  
*Au 1 janvier 2005*

Salariés non augmentés par le SMIG de juillet 2004

1.5% sur les salaires de septembre à décembre 2004 (sous forme de prime)

1.5% d'augmentation du taux horaire au 1er janvier 2005

Suppression de la ligne 0451 déductions demi-nourriture pour tous les salariés

Suppression donc du SMIG hôtelier application des directives et des accords de la fédération  
*Au 1 février 2005*

Pour tous salariés concernés par l'évolution de la grille

Mise en place de la grille interne de la branche d'activité grille négocié par la fédération nous faisons partie de la délégation qui négocie

Le plateau repas revalorisé à 9 €45 pour un paiement de 3€06 pour tous  
*1 MARS 2005*

Signature d'un avenant au contrat de travail pour les temps partiels présents passage du temps de présence au temps de travail effectif

Réduction de 5% de la durée des contrats, ce qui équivaut à une augmentation de 5% du taux horaire. Maintien des salaires

*1 juillet 2005*

Revalorisation de la grille des salaires minimale à 8.03 € et augmentation pour les plus bas salaires

Versement d'une prime mensuelle pour tous les salariés présents et passés au temps de travail effectif au 1er mars 2005. Dite prime Nao

Prime calculée sur le salaire de février versée le 10 juillet : égale à 5%

*Au 1 octobre 2005*

Revalorisation du taux horaire de 1.5% pour tous les salariés qui n'ont pas été concernés par l'augmentation du SMIC début juillet 2005

*Décembre 2005*

Suite a notre signature voila 4 ans fin de la mise en place de la gratification complétée pour tout les salariés, gratification égale à un salaire de base mensuel

**Salaires 2006**

Nous avons débuté la négociation salariale fin décembre 2005 pour l'année 2006 avec une certaine appréhension à la vue des résultats 2005

La suppression du Smig hôtelier et la contrepartie aux aides de l'état 117 euros actuellement ces aides vont elle continuer dans le temps et l'employeur nous le rappelle

La revalorisation du SMIG sur les trois dernières années et l'impact récurrent

Ainsi que le coût de la prime Nao n'as pas été anticipé, baisse de la rotation des salariés, effet a plein de la gratification mois ect

Les négociations sur les salaires ont été clause sur un constat de désaccord avec malgré toute une clause de revoyure qui devait se tenir courant octobre 2006, demandé par notre organisation

C'est dans ces conditions que nous avons saisie l'employeur dans une action concerté avec les autres organisations syndicales par une déclaration au CCE, par divers courriers ainsi qu'une opération coordonné avec la CGC au niveau de l'assemblée des actionnaires de casino cafétéria

C'est cette unité d'action, qui a produit un résultat qui n'est pas à la hauteur espéré, mais qui a le mérite d'être retenue par la mise en place de la grille de salaire sur la base du SMIG 2005 et d'une prime dites bonus dans le cadre de la loi sur le financement de la sécurité sociale 2006 de l'ordre de 180€ pour

les salariés ayant 1200€ de salaire minimum et de 120 € pour les salariés ayant entre 600€ à 1199 € de revenu s'ajoute un critère de temps de présence

### **Deuxième point les classifications**

Si sur les salaires nous pouvons se féliciter d'avoir eut la peau du Smig hôtelier et la suppression de la ligne demi indemnité nourriture il n'en va de même pour les Classifications Ce sujet soit il est tabou soit il vaut des sous  
Les salaires de casino cafétéria sont attendus de vrais classifications nous avons des idées reste à négocier nous avons un début de calendrier

### **La formation professionnelle**

Si l'on peut se féliciter de l'accord groupe sur la formation professionnelle et de sa déclinaison sur les filiales et en particulier à casino cafeteria force est de constater que des progrès ont eut lieu en particulier sur certificat de qualification professionnelle un effort important par la mise en place de sessions pour former des assistants d'exploitation et agent de restauration reste que les actions de formations sont encore trop en direction de l'encadrement

### **Le dif**

Sa mise en place se fait parfois de manière chaotique, il semble ne pas convaincre la majorité des salariés, cela est vrai que les directeurs exploitations poussent les employés vers une utilisation de leurs heures

### **L'actualité nous a rattrapé**

Avec la vente possible de casino cafeteria mais à ce jour personne ne veut de nous donc nous restons dans le groupe et cela nous va bien

Pour le moment nous pouvons vous répondre dans la mesure de ce que nous savons

### **La mutuelle et la couverture complémentaire santé des salariés**

Enfin nous sommes arrivés, par notre revendication et contraint par la loi Filion de septembre 2003 qui fiscalise les cotisations des salariés et des employeurs. Ces dans ce contexte que nous avons finalisé un accord courant décembre 2005 avec une application janvier 2007 pour pouvoir permettre une mise en place progressive et surtout pour laisser le temps aux salariés d'effectuer toutes les démarches nécessaires pour la radiation adhésion

La Couverture complémentaire égale à DCF avec des particularités d'exclusion des personnes ayant la CMU les cdd et les cdi de moins de 6 mois ainsi que les personnes ayant un double emploi qui prévoit une mutuelle obligatoire, ainsi que les personnes ayant une mutuelle obligatoire familiale

Au niveau des accords du groupe notre filiale et toujours représenté comme cela l'a été sur l'accord handicapé, sur l'accord diversité ect mais Francis en parlera je pense dans son rapport.

### **Au niveau de la ccn CAFETERIA**

Où la fédération nous avez confié le mandat pour négocier la remise à jour de la grille, la mise en place du CQP agent de restauration et d'Assistant d'exploitation ainsi que un texte d'accord sur la mise à la retraite de la part de l'employeur et le départ en retraite demandé par le salarié, départ volontaire. C'est texte et grille ont été étendu récemment

### **En conclusion**

Pour nous la pratique conventionnelle n'est pas une religion, c'est un outil, c'est l'outil pour faire vivre la convention collective, c'est un l'outil pour des accords d'entreprise c'est l'outil pour des accords de CSE La pratique conventionnelle nous permet d'écrire les garanties obtenues pour les salariés et le droit de les faire appliquer

Et nous devons faire preuve de ténacité, pour notre part nous assumons notre responsabilité pour faire avancer le droit des salariés

### **Avec FO,**

## **Exigeons le respect des droits Et le droit au respect**

CONTACTS FO CASINO CAF

Auréda BACHA 06-11-40-48-58 DS et RS	Anouk REY 06-75-24-43-56 DS
Ch BANCILHON 06-85-07-88-30 DSC	Teresa RAINAUD DS 06-61-55-20-66 DS
Louisa DJENDELI 06-66-05-61-52 DS site	Consuela Lanoue 06-64-20-22-41
Adeline Joseph 06-80-22-71-43	Myriam Vey 06-77-11-93-21

**A afficher sur les panneaux du SNTA FO CASINO CAFETERIA**