

# Procès-verbal réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail des rémunérations

- engagée le 27 janvier 2009  
et finalisée le 24 février 2009

## Participants le 27 janvier 2009 :

Pour la Direction : Yannick Le HEC - Directeur Général  
Lysiane BEAUJARD- Directeur Ressources Humaines

## Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux assisté de Marc FAVRE  
Ludovic BAJEUX -délégué syndical FO hors jeux assisté de Vincent CARRE  
Roger BAILLY- délégué syndical CFTC  
Christian KNAPIK -délégué CFE/CGC  
Pascale MONNEROT - déléguée CFE/CGC

Absents : Bachir AITALI -Délégué Syndical CGT "Employés"  
Abel ROCHE -délégué syndical CFDT

## Participants le 3 février 2009 :

Pour la Direction : Yannick Le HEC - Directeur Général  
Lysiane BEAUJARD- Directeur Ressources Humaines

## Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux assisté de Marc FAVRE  
Ludovic BAJEUX -délégué syndical FO hors jeux assisté de Vincent CARRE  
Roger BAILLY- délégué syndical CFTC  
Christian KNAPIK -délégué CFE/CGC  
Pascale MONNEROT - déléguée CFE/CGC

Absents : Bachir AITALI -Délégué Syndical CGT "Employés"  
Abel ROCHE -délégué syndical CFDT

## Participants le 20 février 2009 :

Pour la Direction : Yannick Le HEC - Directeur Général  
Lysiane BEAUJARD - Directeur Ressources Humaines

## Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux assisté de Marc FAVRE  
Vincent CARRE remplaçant Ludovic BAJEUX  
Roger BAILLY -délégué syndical CFTC  
Christian KNAPIK -délégué syndical CFE/CGC

Absents : Bachir AITALI -Délégué Syndical CGT "Employés"  
Abel ROCHE - délégué syndical CFDT  
Pascale MONNEROT - déléguée CFE/CGC  
Ludovic BAJEUX -délégué syndical FO hors jeux

d.R, t il / J't--v3<R- 

## Participants le 24 février 2009 :

Pour la Direction : **Yannick Le HEC** - Directeur Général  
**Lysiane BEAUJARD** - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

**Roger POLI** -délégué syndical FO jeux  
**Ludovic BAJEUX** -délégué syndical FO hors jeux assisté de Vincent CARRE  
**Roger BAILLY** - délégué syndical CFTC  
**Christian KNAPIK** -délégué syndical CFE/CGC

*Absents* : **Bachir AITALI** -Délégué Syndical CGT "Employés"

**Abel ROCHE** - délégué syndical CFDT

**Pascale MONNEROT** - déléguée CFE/CGC

## 1. Evolution des salaires

La Direction rappelle que l'inflation (indice hors tabac) sur 12 mois glissants à fin décembre 2008 se situe à 1 % et les prévisions pour 2009 sur 12 mois à fin juin 2009 sont à 0,3%.

Après discussions avec les organisations syndicales, il a été convenu :

**+ 2,8% au 1er Février 2009** pour les salariés dont le taux horaire est inférieur ou égal à 9,23 euros bruts de l'heure soit :

Pour les salaires inférieurs ou égal à :

- 1 400 €bruts/mois pour les 35H
- 1 480 €bruts/mois pour les 37H
- 1 560 €bruts/mois pour les 39H

- **+ 1,6% au 1er Février 2009** pour les salariés dont le taux horaire est supérieur à 9,23 euros brut de l'heure

## 2- Mesures spécifiques à l'encadrement

### **Classification de l'encadrement (AM et cadres)**

Les critères classants de la Convention Collective Nationale et des mmlma conventionnels ont été rappelés.

Le tableau des classifications sera communiqué ultérieurement.

### **Forfaits cadres**

La direction rappelle que les cadres sont régis par un forfait **de 217 jours**.

Ils bénéficieront donc pour l'année 2009 de **10 JRTT**.

### **Etude des cadres autonomes et intégrés au sein du Casino**

Ce chantier est déjà ouvert dans d'autres Casinos en France et les conclusions seront communiquées et étudiées au sein de la SEAT.

### **3 - Mesures spécifiques aux Jeux de Table**

#### **Revalorisation de la garantie :**

Il a été décidé d'augmenter la garantie de 60 à 60,5 euros au 1er février 2009.  
Ce point va faire l'objet d'un avenant à l'accord jeux de 2000.

#### **Acquisition de 22 repas par employé :**

Il a été décidé d'accorder exceptionnellement 22 repas aux salariés des Jeux de Table pour le mois de Juillet et Août dans la mesure où les Jeux de Table sont ouverts à partir de 16 heures.

### **4 - Convention syndicat**

La Direction s'engage à ouvrir une négociation sur le droit syndical dès le second trimestre 2009.

### **5 - Egalité professionnelle Hommes/Femmes**

La Direction s'engage à démarrer une négociation sur l'égalité salariale Hommes Femmes dès le second trimestre 2009.

### **6 - Travailleurs handicapés**

Un projet d'accord sera démarré à partir de Septembre 2009.

### **7 - Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

Un projet d'accord a été élaboré sur 2008 mais n'a pas abouti. Sur 2009, le volet sénior sera étudié.

### **8 - Classification employés**

Le travail de classification fait il y a 3 ans sera revisité courant second trimestre.

### **9 - Chômage partiel**

La Direction s'engage à ouvrir un chantier pour cadrer le chômage partiel au cas où le contexte nécessiterait sa mise en place courant du 1er trimestre 2009.

Fa                    le 27                    2009

---

# **Procès-verbal réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail des rémunérations**

**- engagée le 7 Février 2007  
et finalisée le 7 mars 2007**

## Participants le 7 février 2007 :

Pour la Direction : Didier OBEUF - Directeur Général  
Lysiane BEAUJARD- Directeur Ressources Humaines

## Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux assisté de Sandrine MERDRIGNAC  
Ludovic BAJEUX –délégué syndical FO hors jeux  
Roger BAILLY- délégué syndical CFTC  
Christian KNAPIK –délégué CFE/CGC

Absent : Bachir AITALI -Délégué Syndical CGT "Employés"

## Participants le 1er Mars 2007 :

Pour la Direction : Didier OBEUF - Directeur Général  
Lysiane BEAUJARD- Directeur Ressources Humaines

## Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux  
Ludovic BAJEUX -délégué syndical FO hors jeux assisté de Vincent CARRE  
Abel ROCHE –délégué syndical CFDT  
Roger BAILLY- délégué syndical CFTC  
Christian KNAPIK –délégué CFE/CGC

Absent : Bachir AITALI -Délégué Syndical CGT "Employés"


## Participants le 7 mars 2007 :

Pour la Direction : Didier OBEUF - Directeur Général  
Lysiane BEAUJARD - Directeur Ressources Humaines

## Pour les organisations syndicales :

Roger POLI -délégué syndical FO jeux assisté de Sandrine MERDRIGNAC  
Ludovic BAJEUX -délégué syndical FO hors jeux assisté de Vincent CARRE  
Abel ROCHE - délégué syndical CFDT  
Roger BAILLY - délégué syndical CFTC  
Christian KNAPIK –délégué syndical CFE/CGC

Absent : Bachir AITALI -Délégué Syndical CGT "Employés"

BR L. B. CK AR.  DO

## **1. Evolution des salaires**

La Direction rappelle que l'inflation (indice hors tabac) de l'année 2006 se situe à 1,6%. L'année 2006 a été une année très difficile pour la SEAT et nous devons démarrer un plan de redressement très serré pour permettre à cette Société de sortir du rouge en 2007. Après discussions avec les organisations syndicales, il a été convenu :

### **augmentation de 1,95% pour tous les salariés**

**Il est convenu que les augmentations seront appliquées rétroactivement au 1er février 2007.**

## **2 . Aménagement du temps de travail**

Suite aux nouvelles dispositions de la Convention Collective de l'Hôtellerie, la Direction va prochainement ouvrir des négociations avec les organisations syndicales signataires afin d'établir un avenant à l'accord RTT du 7 juillet 1999.

## **3. Travail de nuit**

La Direction rappelle les modalités de calcul des droits sur l'année 2006, conformément à la Convention Collective de l'Hôtellerie

- A le statut de travailleur de nuit le salarié qui a réalisé ;
  - o 280 heures ou plus entre 22h et 7h pour les établissements permanents
  - o 70 heures au cours du trimestre civil entre 22h et 7h pour les établissements saisonniers et les COD
- Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos égal à 1,5% des heures de nuit ; ce repos ne peut être supérieur à 3 jours par an. Ce taux a été porté à 3% lors de la négociation annuelle des salaires 2006.

Afin de revaloriser le travail de nuit pour les salariés permanents de nuit (hors salariés des Jeux de Table), il a été convenu :

- l'octroi d'une journée supplémentaire pour les salariés (hors salariés des Jeux de Table) qui font plus de 1000 heures de nuit/an. Cette journée qui sera payée ne concerne strictement que la population définie ci-dessus.


## **4. Egalité professionnelle hommes/femmes**

La Direction s'engage à entamer une négociation sur l'égalité salariale Hommes Femmes d'ici fin 2007.

## **5. Situation de l'encadrement**

La Direction rappelle que les cadres sont régis par un forfait jours de 218 jours. Au titre de l'année 2007, les cadres bénéficient de 9 JRTT.

La Direction s'engage à apporter une réponse d'ici le 30 juin 2007 sur les nombres de RTT de 2002 à 2005.

BR L. B. CH. A. R.  DO

## 6. Jours de RTT collectifs 2007

Les 3 RTT collectifs pour 2007 seront :

- Lundi 18 juin
- Lundi 12 novembre
- Lundi 24 décembre

Sont concernés par les RTT collectifs les salariés travaillant 38H payés 37H (administratifs)

## **7. Revalorisation de la Garantie aux Jeux de Table.**

Il a été convenu de passer la garantie de 58,9 Euros à 60 Euros, rétroactif au 1er février 2007. Ce point fera l'objet d'un avenant à l'accord Jeux.

Par ailleurs, l'engagement a été pris de réunir les délégués syndicaux signataires fin juin 2008 afin de faire un point sur la garantie après 6 mois de mise en place du décret anti-tabac dans les casinos.

## **8. Reconnaissance de l'ancienneté**

La Direction rappelle qu'elle ne souhaite pas rémunérer l'ancienneté car le nombre d'années passées dans la Société n'est pas forcément synonyme de compétence, il vaut mieux rester sur une rémunération des compétences (idem critères de la convention collective) mais la Direction est ouverte pour trouver un système de reconnaissance de l'ancienneté.

Il a été convenu de mettre en place une compensation via la mutuelle : en fonction du nombre d'années d'ancienneté dans la SEAT, la Direction prend en charge une partie plus importante de la cotisation mutuelle au profit de la part du salarié.

ancienneté	Initial payé par le salarié en 2007	> 10 ans	>15 ans	>20 ans	> 25 ans
isolé	16,36 €	12,63€	10,53€	8,42€	6,32€
famille	29,77€	24,04€	21,94€	19,83€	17,73€
couple	16,36€	12,63€	10,53€	8,42€	6,32€
Sup. conjoint	35,13€	31,41€	29, 3€	27,2€	25,09€
cadre	24,86€	19,31€	17,03 €	14,92€	12,82 €

Exemple : Un salarié qui arrive dans la SEAT et qui assure sa famille paie 29,77€/mois au titre de la mutuelle Mieux Etre.

A partir de 10 ans d'ancienneté, il ne paiera plus que 24,04€ mois. La SEAT prendra en charge le delta en plus de sa part patronale.

Cela sera applicable au 1er avril 2007 (sur la paie d'avril)

## **9. Convention Syndicat**

La Direction s'engage à ouvrir une négociation pour mettre en place un accord sur le droit syndical

D  
VIJ  
1

BR L.B CL AR. H Jo

---

## **10. Loi Evin sur le Tabac**

Au 1er février 2007, tous les sites de la SEAT sont devenus non-fumeurs pour les salariés et des endroits ont été aménagés à l'extérieur des sites.

Concernant le Casino, un endroit a été défini provisoirement pour une catégorie de salariés qui ne peuvent pas sortir du site du fait de la réglementation des jeux. La recherche d'un endroit plus pratique est en cours et sera validé avec autorités de tutelle.

## **11. GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences)**

La Direction s'engage à ouvrir une négociation d'ici fin 2007 pour mettre en place un dispositif de GPEC au sein de la SEAT, conformément à la Loi du 18 janvier 2005.

Fait à Evian, le 20 mars 2007

---

---

**Procès-verbal réunion annuelle  
relative à la négociation  
de l'aménagement du temps de travail  
des rémunérations**

**- engagée le mardi 31 janvier 2006 et finalisée le  
vendredi 10 février 2006**

Participants le 31 janvier 2006 :

Pour la Direction : Roger Mercier - Directeur Général  
Lysiane Beaujard- Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

Roger Poli - délégué syndical FO jeux assisté par Sandrine Merdrignac  
Ludovic Bajoux -délégué syndical FO hors jeux assisté de Anne-Marie Allainmat  
Bachir Aitali -délégué syndical CGT  
Jean Volpoet- délégué syndical CFTC  
Christian Knapik -délégué CFE/CGC

Participants le 10 février 2006 :

Pour la Direction : Roger Mercier - Directeur Général  
Lysiane Beaujard - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

Roger Poli -délégué syndical FO jeux assisté de Vincent Carré  
Ludovic Bajoux -délégué syndical FO hors jeux assisté de Anne Marie Allainmat  
Bachir Aitali -délégué syndical CGT  
Jean Volpoet - délégué syndical CFTC  
Christian Knapik -délégué CFE/CGC

Christophe Scannapieco - Présent non intervenant

RM CK LB V. AR M. J.



## **I. Evolution des salaires**

La Direction rappelle que l'inflation (indice hors tabac) de l'année 2005 se situe à 1,6%. Pour l'année 2006, les prévisions d'activité ne sont pas encore très optimistes et la société a construit des budgets très serrés.

Après discussions avec les organisations syndicales, il a été convenu :

**augmentation de 2% pour tous les salariés**

**Il est convenu que les augmentations seront appliquées dès la paie du mois de février 2006.**

## **2 . Aménagement du temps de travail**

La Direction va prochainement ouvrir des négociations avec les organisations syndicales signataires afin d'établir un avenant à l'accord RTT du 7 juillet 1999 portant sur :

- Le calendrier de modulation et calendrier de prise de congés
- La modulation des administratifs
- La modulation des temps partiels
- Les conditions d'obtention du 13ème mois (actuellement 12 mois d'ancienneté cumulés)
- Impact de l'ouverture des hôtels à l'année sur les CP de fractionnement et bonus
- Situation de l'encadrement

## **3. Travail de nuit**

La Direction rappelle les modalités de calcul des droits sur l'année 2005, conformément à la Convention Collective HCR :

- A le statut de travailleur de nuit le salarié qui a réalisé :
  - o 280 heures ou plus entre 22h et 7h pour les établissements permanents o 70 heures au cours du trimestre civil entre 22h et 7h pour les établissements saisonniers et les COD
- le travailleur de nuit bénéficie d'un repos égal à 1,5% des heures de nuit ; ce repos ne peut être supérieur à 3 jours par an

**Pour 2006, la Direction a porté ce taux de calcul de 1,5% à 3% toujours plafonné à 3 jours.**

## **4. Egalité professionnelle hommes/femmes**

La Direction produira un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes à la SEAT, afin de faire le point sur ce sujet, sur la base de données objectives.

Une réunion sera organisée avec les organisations syndicales avant fin mars 2006 pour présenter le rapport, et échanger sur les suites à y donner.

RD AJ L13  
FD AR MA J-L

## **S. Situation de l'encadrement**

La Direction rappelle que les cadres sont régis par un forfait jours de 218 jours.

## **6. Jours de RTT collectifs 2006**

Les 3 RTT collectifs pour 2006 seront :

- Vendredi 5 mai
- Vendredi 22 décembre
- Vendredi 29 décembre

Sont concernés par les RTT collectifs les salariés travaillant 38H payés 37H (administratifs)

## **7. Thermes**

La Direction s'engage à respecter l'équité des plannings et l'équité et ouverture des congés annuels pour les personnes en CDI au sein des Thermes.

## **8. Protection sociale (mutuelle, semelle orthopédiques, piqûres...)**

Un point sera fait sur le sujet par Franck Gendre lors d'un prochain CE

Fait à EvOp, le 22 février 2006

---

---

# Procès-verbal réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail des rémunérations

- engagée le vendredi 18 février 2005 et  
finalisée le jeudi 24 février 2005

Participants le 18 février 2005 :

Pour la Direction : **Roger Mercier** - Directeur Général  
**Jean-Pierre GOEPFERT** - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

**Roger Poli** - délégué syndical FO jeux assisté par Anne-Marie ALLAINMAT  
**Bachir Aitali** - délégué syndical CGT  
**Mireille Pinget** - déléguée syndical CFTC  
**Abel Roche** - délégué syndical CFDT assisté de Christian SCANNAPIECO  
**Christian Knapik** - délégué CFE/CGC

Participants le 24 février 2005 :

Pour la Direction : **Roger Mercier** - Directeur Général  
**Jean-Pierre GOEPFERT** - Directeur Ressources Humaines  
**Lysiane BEAUJARD** - future DRH

Pour les organisations syndicales :

**Anne-Marie ALLAINMAT** déléguée du personnel FO  
**Bachir Aitali** - délégué syndical CGT  
**Abel Roche** - délégué syndical CFDT assisté de Brahim EL AMRI  
**Mireille Pinget** - déléguée syndical CFTC  
**Christian Knapik** - délégué CFE/CGC



## *1. .Journé e de solidarité*

Une loi de 2004 a prévu que tous les salariés devront travailler une journée de plus par an, sans augmentation de salaire. Cet effort est destiné à financer en partie la solidarité, notamment envers les personnes âgées. En contrepartie de cette journée supplémentaire de travail, fixée à 7 heures, chaque Société verse mensuellement une nouvelle cotisation, uniquement patronale de 0,3% du total des salaires. Cette cotisation est prélevée depuis le mois de juillet 2004.

La loi prévoit que le choix de la date de la journée de solidarité doit être discutée dans chaque entreprise avec les partenaires sociaux. A défaut, d'accord, c'est le lundi de Pentecôte qui ne sera plus férié.

La Direction propose qu'à la SEAT le jour de travail supplémentaire soit effectivement le **lundi de Pentecôte**.

Car c'est un moment de bonne activité pour tous nos sites, parce que c'est ce jour qui sera choisi par la plupart des entreprises, administrations et services publics, notamment les écoles, et donc que ce sera finalement le jour qui présente le moins de gêne.

Concrètement, la mise en œuvre sera la suivante :

Les salariés qui travaillent le lundi de Pentecôte, cette année le 16 mai, sont payés normalement, mais n'ont plus, comme auparavant, un jour à récupérer crédité dans leur compte.

Les salariés en RH ce jour n'ont plus comme auparavant un RH supplémentaire crédité.

Le forfait Jours Férié du Casino est ramené de 10 à 9 jours par an.

Les salariés dont l'activité ne justifiait pas la présence les jours fériés (une partie des administratifs) travailleront le lundi de Pentecôte sans modification de salaire.

## *2. Evolution des salaires*

La Direction rappelle que des efforts significatifs sur les salaires avaient été réalisés en 2004 malgré une activité morose en 2003 et une inflation modérée (inflation de 1,6%, AG de 2,4% pour les salaires inférieurs à 1400€ et 1,9 % au-delà).

Ces augmentations ont permis un accroissement du pouvoir d'achat pour tous, même si l'année n'a pas été au niveau des prévisions.

009  
111  
111

Pour l'année 2005, les prévisions d'activité ne sont pas encore très optimistes et la société a construit des budgets très serrés.

Les indices d'inflation publiés pour 2004 se situent entre 1,8 et 1,9 %.

Les Organisations Syndicales souhaitent néanmoins des augmentations tenant compte du coût de la vie dans notre région, avec un effort particulier pour les premiers niveaux de rémunération.

Après une série d'échanges, de propositions et contre propositions, la Direction a présenté ses ultimes propositions, à savoir :

- **augmentation de 2,7 % pour les salaires inférieurs à 1200 (Equivalent Temps Plein)**
- **augmentation de 2,4% pour les salaires compris entre 1200 et 1400 €(Equivalent Temps Plein)**
- **augmentation de 1,9 % à partir de 1400€**

La Direction insiste sur le fait que ces propositions garantissent pour tous le maintien du pouvoir d'achat et pour les premiers niveaux des grilles, une augmentation de celui ci.

Après échange, les organisations syndicales déclarent accepter ces propositions.

**Il est convenu que les augmentations seront appliquées dès la paie du mois de février 2005.**

### **3. Travail de nuit**

En concertation avec les Organisations Syndicales, la Direction accepte :

- d'étendre l'application de l'accord HCR à tous les salariés de la SEAT, y compris donc ceux relevant de l'activité Casino pour laquelle il n'existe pas d'accord actuellement.
- de majorer le temps de récupération prévu par l'accord en portant de 2 à 3 jours la durée maximale de compensation.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller marks and initials.

Il est convenu que ce point est conclu pour l'année 2005, et sous réserve d'un accord à intervenir dans les Casinos. Si tel était le cas, les signataires du présent accord se réuniront pour examiner les suites à donner au niveau de la SEAT.

#### **4. Ancienneté nécessaire pour ne plus avoir de carence maladie**

L'ancienneté nécessaire a été réduite progressivement ces dernières années, passant ainsi de 10 à 8 ans en 2003.

A la demande des organisations syndicales, la direction accepte de réduire de 8 à **7 années** l'ancienneté requise pour la suppression du délai de carence maladie.

#### **5. Egalité professionnelle hommes Femmes**

La Direction produira un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes à la SEAT, afin de faire le point sur ce sujet, sur la base de données objectives.

Une réunion sera organisée avec les organisations syndicales avant fin avril 2005. pour présenter le rapport, et échanger sur les suites à y donner.

#### **6. Jours de RTT collectifs 2005**

Les jours de RTT collectifs 2005 sont fixés le jeudi 1er septembre Jour de la Foire de Crête) et les vendredis 23 et 30 décembre 2005.

Fait à Evian, le 28 février 2005

---

# **Procès-verbal réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail des rémunérations**

**- engagée le vendredi 9 janvier 2004 -**

Participants :

Pour la Direction : **Roger Mercier** - Directeur Général  
**Jean-Pierre GOEPFERT** - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

**Marc Favre** - délégué syndical FO hors jeux  
**Roger Poli** - délégué syndical FO jeux  
**Bachir Aitali** - délégué syndical CGT  
**Mireille Pinget** - déléguée syndical CFTC  
**Abel Roche** - délégué syndical CFDT

## **1. INTRODUCTION**

Les participants procèdent d'abord à un échange de vues global sur la situation de la Société.

La Direction rappelle que l'année 2003 a été une année très difficile pour le tourisme et les activités de loisirs en général. Dans ce contexte, nous pouvons nous féliciter du fait que le Royal Parc Evian a su bien résister ce qui donne à penser que les éléments fondamentaux de notre société sont bons.

Il convient donc d'aborder 2004 avec prudence et vigilance, en ayant conscience que la partie n'est pas gagnée d'avance.

Si les prévisions des spécialistes laissent présager une situation moins mauvaise qu'en 2003, il est évident que nous n'aborderons pas cette nouvelle année dans des conditions aussi favorables que si la précédente avait été bonne.

2003 A.R. M. J.P. G. A.R.

De plus localement, nous devons tenir compte du fait de la concurrence du Casino de Montreux qui nous a pris une part d'activité. Nous comptons beaucoup sur l'extension de notre salle des machines à sous, la création de nouveaux points de vente, et sur l'implication exceptionnelle des équipes du Casino pour enrayer la baisse d'activité et retrouver le chemin de la croissance.

Nous avons les moyens d'y parvenir, néanmoins ici encore rien n'est acquis et nous devons veiller à ce que nos dépenses restent dans une proportion normale par rapport à l'évolution du chiffre d'affaires, si nous voulons garder des marges pour des investissements.

Les participants abordent ensuite les différents thèmes de la négociation.

## **2. EVOLUTIONS DES SALAIRES**

L'indice officiel définitif de l'inflation 2003 est de 1,6% (indice hors tabac tous ménages que nous utilisons chaque année)

Les prévisions 2004 donnent une inflation à +1,8 %.

La Direction rappelle que la masse salariale représente la part la plus importante de nos dépenses.

Dans les conditions évoquées en préalable, la Direction propose pour 2004 :

Une augmentation générale de 1,8 %

Un effort particulier pour les premiers niveaux de la société :+ 2,3% pour les salaires inférieurs à 1300 € mensuels.

Ces augmentations garantiraient un maintien du pouvoir d'achat pour tous en 2004, et entraîneraient une augmentation pour les premiers niveaux de salaires.

Une discussion s'engage entre les participants. Les représentants du personnel souhaitent que l'augmentation générale puisse être amenée à au moins 1,9%.

La Direction indique que sa proposition de 1,8% correspond aux prévisions d'augmentation du coût de la vie, que l'augmentation 2003 a été pour tous supérieure à l'inflation.

Pour les premiers niveaux de salaire, il est demandé si une amélioration peut être apportée.

RP L.B. A.R. BC J.L. AF



L'ajustement pondéré du différentiel proposé est déjà significatif, 0,5%, et qu'il est difficile d'aller au-delà sans déséquilibrer l'échelle des salaires. Néanmoins, la Direction accepte de relever le seuil de 1300 € qui passerait ainsi à 1400 €

Après différents échanges suite à la réunion et après l'annonce d'un plan d'allègement de charges qui entrerait en vigueur en juillet 2004, les propositions définitives de la Société sont à compter du 1<sup>er</sup> février 2004:

- \* **Augmentation générale de 1,9%**
- \* **Augmentation de 2,4% pour les salaires inférieurs à 1400 €**

Ces augmentations garantissent à tous un accroissement du pouvoir d'achat par rapport à l'inflation 2003 et aux perspectives 2004. Elles intègrent l'évolution des allègements de charge et constituent un pari sur le niveau d'activité 2004, même si les orientations sont plutôt moroses pour l'instant. Aussi la Direction compte beaucoup sur l'implication de tous pour continuer à satisfaire et fidéliser nos clients, et développer nos ventes.

### **3. DUREE DU TRAVAIL**

Nous sommes convenus début 2003, d'ouvrir une discussion sur une éventuelle réduction de la durée du travail, pour les durées les plus élevées, si certaines conditions étaient réunies : situation économique, comportement de nos concurrents, baisse de la TVA dans la restauration ...

Les conditions favorables n'étant pas réunies, nous avons pris la décision de ne pas modifier les règles actuelles. Toutefois, si le projet de réduction de la TVA se concrétisait, nous pourrions envisager d'engager des discussions sur le sujet.

S'agissant des règles actuellement en vigueur, les partenaires constatent que des améliorations ont été apportées notamment en ce qui concerne l'établissement des plannings, et que la GTA a apporté une bonne transparence. Cependant, des progrès restent à faire en matière de planification dans certains services. La Direction est consciente de cela, et précise que dans certains services, à l'activité irrégulière, la planification est assez complexe. Un des objectifs de la DRH en 2004 est

RP L.B. A.R. [Signature] [Signature]

d'apporter l'aide et si besoin les méthodes nécessaires aux services qui doivent améliorer leurs pratiques.

Les délégués soulignent que les règles relatives aux dates limites de prises des repos ou congés ont été modifiées, et que certains services n'ont pas été informés.

La Direction répond que la mise en place de Pléiades nous a amené à formaliser un certain nombre de règles qui n'étaient pas prises en compte auparavant. Ceci entraînait parfois des retards dans la prise des congés ou repos, avec pour conséquence des soldes dans les compteurs parfois très élevés. Cette situation n'était pas normale, car les congés et autre repos qui sont la contrepartie du travail, sont faits pour permettre aux salariés de se reposer et d'avoir des activités extra professionnelles. Les accumuler dans des compteurs n'est pas conforme aux textes.

Nous avons donc mis en place les contrôles et les incitations nécessaires. L'objectif n'est pas de priver les salariés de leurs droits, mais au contraire de les utiliser, et de rappeler ceci aux chefs de service.

Les règles ont été précisées lors de la formation de tous les responsables à la GTA, et une information complémentaire a été faite.

#### **4. COMPENSATION DU TRAVAIL DE NUIT**

La loi prévoit que les entreprises doivent donner des compensations aux salariés qui travaillent habituellement, c'est à dire plus de...jours par an dans des tranches horaires de nuit (22H/ SH ou 21H/ 6H).

Le contenu des compensations n'est pas fixé par la loi, qui recommande les compensations en temps et exclut les compensations sous forme de salaire.

Dans un premier temps, la loi prévoyait que les discussions devaient s'engager dans les branches professionnelles. A défaut d'accord à ce niveau, des discussions doivent s'engager dans les entreprises. Les discussions n'ayant pas abouti pour la profession des HCR ni pour les Casinos, nous devons maintenant traiter ce sujet au Royal Parc Evian.

Les participants se mettent d'accord pour ouvrir des négociations spécifiques sur le sujet, avec l'objectif d'arriver si possible à un accord avant la fin du premier semestre 2004.

RP C. B. A-R M J-L M

## **5. CARENCE MALADIE**

Les délégués demandent un alignement du délai de carence maladie pour le complément de salaire versé par la Société, actuellement de 5 jours, sur le délai de la Sécurité Sociale, à savoir trois jours.

La Direction n'est pas opposée sur le principe à cette demande, elle souhaite toutefois, préalablement à sa réponse, procéder à une analyse détaillée de l'absentéisme 2003, afin de mieux mesurer les - éventuelles- conséquences de la mise en œuvre de cette mesure.

Les participants conviennent que ce sujet sera joint au travail de nuit qui sera discuté dans le premier semestre.

## **6. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Les délégués demandent à avoir les informations nécessaires afin de pouvoir examiner la situation comparée des hommes et de femmes.


La direction répond que cette demande est tout à fait légitime. Nous allons réunir et actualiser les informations nécessaires, et nous organiserons ensuite une réunion de présentation sur ce sujet.

## **7. TEMPS DE TRAVAIL - Jours RTT collectifs -**

La Direction propose de fixer les trois jours collectifs prévus à l'article 2.3 de l'Accord d'Entreprise du 7 juillet 1999 aux dates suivantes :

- Le jeudi 2 septembre 2004, jour de la Foire de Crête
- Les vendredis 24 et 31 décembre 2004.

Dans l'hypothèse où des personnes seraient en congé ou devraient travailler, en raison de nécessités du service, les jours en question seraient récupérés.

RP L. B. A. R. 

---

## **B. CONVENTION COLLECTIVE DES CASINOS -**

Les Délégués demandent l'application de la nouvelle convention collective des Casinos pour le personnel affecté au service des machines à sous. Après avoir étudié les dispositions de cette convention publiée en 2003, il apparaît qu'à de très rares exceptions, et sur des points mineurs, les dispositions des différents accords d'entreprise que nous appliquons sont supérieures à celles de cette convention.

Néanmoins il est normal que nous appliquions cette convention qui concerne le personnel de tous les jeux, aussi nous allons prochainement faire le transfert pour les salariés des MAS. Nous ferons cette démarche en concertation avec les Délégués.

Fait à Evian, le 23 février 2004

---

---

# Procès-verbal réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail des rémunérations - Jeudi 13 février 2003 -



La Direction et les partenaires sociaux de la SEAT se sont rencontrés les vendredi 31 janvier et jeudi 13 février 2003 dans le cadre de la négociation annuelle légale sur les salaires et la durée du travail prévue par l'article L 132-27 du code du travail

## Participants :

Pour la Direction : **Roger Mercier** - Directeur Général  
**Jean-Pierre GOEPFERT** - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

**Marc Favre** - délégué syndical FO hors jeux  
**Roger Poli** - délégué syndical FO jeux  
**Bachir Aitali** - délégué syndical CGT  
**Alex Carbonnel** - trésorier Comité d'Entreprise

## 1. INTRODUCTION

Les participants ont d'abord procédé à un échange d'informations et de points de vue sur la situation générale de la société et les perspectives 2003. Un point a été fait sur la situation, en particulier dans les Casinos, pour ce qui concerne les jeux de table.

Les différents points de la négociation ont été ensuite abordés successivement :

## **2. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Les partenaires sociaux soulignent que les orientations prévues dans l'accord du 28 janvier 2002 n'ont pas été suivies d'une mise en œuvre.

La Direction précise que ces orientations avaient été définies dans le cadre de la législation en vigueur concernant la réduction progressive de la durée du travail dans les HCR.

Cette réglementation ayant été modifiée, il est donc nécessaire de reconsidérer la situation.

En effet, le Royal Parc Evian doit, pour définir ses nouvelles orientations, tenir compte de ce que va faire la profession et nos principaux concurrents. Et la situation est différente, si la réduction de la durée du travail est une obligation ou constitue seulement une possibilité. Dans ce cas, il est probable que beaucoup de nos concurrents ne baisseront pas la durée du travail.

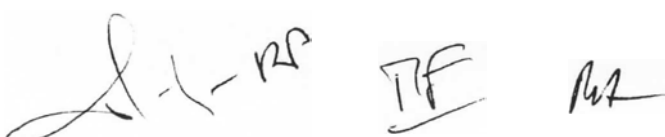
Sans prendre à ce jour d'engagement, la Direction a précisé les orientations qu'elle entend explorer en 2003 :

Tout d'abord, notre volonté est de continuer à respecter partout dans la société les règles relatives à la durée du travail. Nous avons beaucoup progressé au cours des dernières années, et les quelques derniers points difficiles sont en cours d'amélioration rapide.

Nous souhaitons également aller vers une réduction des écarts entre des durées de travail différentes. Sans aller jusqu'à la généralisation des 35 heures, l'écart entre 35 et 39 est trop important et nous souhaiterions le réduire.

Pour cela, nous devons avoir les éléments pour prendre une décision, orientation des affaires en 2003, attitude de la concurrence, position des pouvoirs publics sur une éventuelle réduction de la TVA...

Une réduction de la durée du travail à 37 heures constituerait une amélioration notable des conditions de travail des personnes concernées. De plus, cela est un élément important pour attirer et retenir des bons

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom left of the page. The first signature is a large, stylized cursive 'L'. The second is a smaller cursive signature that appears to be 'TF'. The third is a very short, simple signature.

candidats qui est une des conditions essentielles du développement futur de la société.

Il est convenu de rencontrer régulièrement les partenaires sociaux pour faire le point sur cette question. Des discussions pourraient s'engager si nous pouvons avancer dans le sens indiqué au début de l'été, pour une mise en œuvre éventuelle en 2004.

### **3. PROTECTION SOCIALE**

Les partenaires sociaux demandent une réduction des conditions d'ancienneté, pour ce qui concerne la suppression de la carence maladie.

Actuellement, les salariés qui ont plus de 12 mois et moins de 10 ans d'ancienneté ont une carence de 5 jours avant de percevoir un complément de la société.

Après discussions, la direction accepte de ramener cette durée à 8 ans au lieu de 10 actuellement.

### **4. AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES 2003**

L'augmentation en niveau des prix sur l'année 2002 a été de 2,1 % (indice hors tabac que nous utilisons toujours).

Les partenaires sociaux souhaitent que l'augmentation qui va être faite couvre au moins l'inflation, et ils demandent à la Direction un "coup de pouce" afin d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés.

La Direction insiste sur le fait que dans nos activités de services ou la part des salaires est très importante dans nos coûts, il convient d'être vigilants afin de ne pas dégrader notre compétitivité, ce qui pourrait aller très vite.

Elle rappelle également :

Que le SMIC a été augmenté de 2,4% au 1<sup>er</sup> juillet 2002, et que nous avons, de ce fait, réévalué les salaires concernés ainsi que certains salaires supérieurs afin de conserver des écarts dans la grille.

CJ - / r? sf- IV\_

Que nous avons procédé au 1er novembre à des réévaluations de certaines qualifications de la grille, suite aux demandes des représentants du personnel.

Après discussions, la Direction accepte une augmentation générale de 2,2% pour tous les salariés au 1er février au titre de l'année 2003.

## **5. AMELIORATION DE LA COUVERTURE DE CERTAINS FRAIS MEDICAUX**

Les représentants rappellent leur demande concernant l'amélioration de certains postes, telles que les semelles orthopédiques ou autres.

La Direction rappelle que des améliorations importantes ont eu lieu le 1er janvier 2003 et ceci, sans augmentation des cotisations.

Pour mémoire :

- Mise en place de la carte tiers payant et suppression totale du ticket modérateur de 5% qui restait à la charge de l'assuré.
- Amélioration du taux de remboursement des consultations de spécialistes (de 150 à 250% du tarif conventionné)
- Remboursement de certains soins non pris en charge jusqu'à présent : amniosynthèse, kératotomie
- Garantie de 100% du salaire net en cas de mise en invalidité.

S'agissant des remboursements évoqués l'année passée, la Direction précise qu'elle s'était rapprochée du responsable de la protection sociale du Groupe.

Il ressort que, pour l'instant, les assureurs refusent de prendre en charge des prestations qui ne sont pas encadrées par des règles tarifaires précises, ce qui inciterait certains professionnels à abuser.

Toutefois, le dossier n'est pas bloqué et des améliorations pourraient avoir lieu.

## **6. TEMPS DE TRAVAIL - Jours RTT collectifs -**

La direction propose de fixer les trois jours collectifs prévus à l'article 2.3 de l'Accord d'Entreprise du 7 juillet 1999 aux dates suivantes :

„L, O

ti.A.--



- Le jeudi 4 septembre 2003, jour de la Foire de Crête
- Les mercredis 24 et 31 décembre 2003.

Dans l'hypothèse où des personnes seraient en congé ou devraient travailler, en raison de nécessités du service, les jours en question seraient récupérés.

Fait à Evian, le *11*<sup>v</sup> "CA.. .03

---

# Procès-verbal réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail des rémunérations

- Lundi 28 janvier 2002 -



Participants : Marc FAVRE - Délégué Syndical FO / Hors-Jeux -  
Roger POLI - Délégué Syndical FO / Jeux -  
Régine ROBIER - Trésorière Adjointe Comité d'Entreprise -  
Thierry SELVETTI - Secrétaire Comité d'Entreprise -  
Roger MERCIER - Directeur Général -  
Jean-Pierre GOEPFERT - Futur Directeur Ressources  
Humaines -  
Patricia FOURCADE - Directrice Ressources Humaines par  
intérim -

## 1. INTRODUCTION

Monsieur Jean-Pierre GOEPFERT assiste à la réunion en tant que futur Directeur des Ressources Humaines.

La Direction reconnaît que la réunion annuelle a lieu plus tard que l'année dernière, mais la Direction souhaitait la présence du futur DRH.

Il est précisé que pour les années futures, cette négociation devra se réaliser au plus tard au 15 janvier même si nous ne sommes pas en mesure de donner avec précision le niveau de l'inflation de l'année précédente.

Il est également rappelé que les résultats de l'intéressement en 2001 sont nettement supérieurs à ceux de 2000.

## 2. REMUNERATIONS

Les partenaires sociaux définissent le cadre des négociations salariales pour l'année 2002.

La moyenne de l'inflation se situant autour des 1,4 % pour l'année 2001, la Direction souhaitait appliquer 1,4 % à partir de janvier 2002. Pour tenir compte du retard de la négociation, la Direction a accepté d'appliquer une augmentation de 1,5 % à compter du 1er février 2002.

MF R

J.P. G  
14/02/02

J.P.

Cette augmentation sera répercutée sur les grilles de salaires et donc appliquée aux nouveaux embauchés.

### **3. PROTECTION SOCIALE**

Il est demandé par les partenaires sociaux d'améliorer le niveau de remboursement par la Mutuelle pour limiter le paiement d'opérations telles que les semelles orthopédiques ou encore les actes médicaux comme par exemple les piqûres. Les contrats de prévoyance sont négociés pour l'ensemble du groupe Danone. Nous nous rapprocherons de Monsieur Franck Gendre de Danone pour faire part de cette demande.

### **4. TEMPS DE TRAVAIL**

Les partenaires sociaux demandent comment sera appliquée la RTT au sein du Royal Parc Evian.

L'extension de l'accord 35 heures pour les HCR a été validée fin décembre 2001. Cette extension prévoit le passage à 35 heures pour nos établissements à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Il est bien entendu que nous prévoyons des négociations dès 2002, pour avancer sur le sujet.

Les partenaires sociaux recommandent comme cela s'est fait pour la mise en place des 39 heures de créer des groupes de travail qui réfléchiront sur la mise en place des 35 heures dans l'hôtellerie. Il apparaît nécessaire de travailler la RTT par secteur et d'être vigilant sur les frais de personnel.

La Direction rappelle qu'une cinquantaine de personnes ont été embauchées en 2001 et d'un commun accord, il est souhaitable de rester prudent sur le dossier des embauches. La Direction rappelle les enjeux économiques liées à l'ouverture des casinos suisses et à la future taxation au niveau des jeux.

En parallèle, la Direction devra aussi travailler sur l'égalité professionnelle et le travail de nuit. Les décrets portant sur ce dernier point devraient paraître prochainement. Des négociations sur ces sujets auront également lieu.

L'étude de ces deux points seront traités simultanément dans le cadre de la négociation sur la Réduction du Temps de Travail.

### **5. CARENCE MALADIE**

Concernant ce point, la Direction est prête à reconsidérer la carence maladie. Ce sujet sera en l'attente du même temps que la RIT.

---

## **6. INTRANET-INTERNET**

Ce point fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux et la DGRH du groupe Danone qui fera des recommandations. Dès lors que ces orientations seront communiquées aux départements, la Direction rencontrera les partenaires sociaux pour en discuter.

## **7. CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

Il est demandé par les partenaires sociaux d'inscrire, sur les contrats des cadres dirigeants et les postes particulièrement concernés, des clauses de non concurrence.

Ces clauses permettront d'éviter aux éventuels salariés de la société d'être embauchés dans des casinos ou resorts dans le périmètre concurrentiel d'Evian et de puiser dans notre fichier actuel de clients, le risque pour la SEAT étant de perdre ces clients.

La Direction a donc décidé d'établir une liste des postes qui sont concernés par des éventuelles clauses de non concurrence.

Fait à Evian, le

---

---

# Procès-verbal réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail des rémunérations - Lundi 22 janvier 2001 -



Participants : Marc FAVRE (Délégué Syndical FO / Hors-Jeux)  
Roger POLI ( Délégué Syndical FO / Jeux)  
Jean-Philippe BENED (Délégué Syndical CFE/CGC)  
Jean-Paul BENEDETTI (Délégué Syndical CFTC) (absent excusé)  
Roger MERCIER  
Jean-Sébastien BLANC

## 1. REMUNERATIONS

Les partenaires sociaux définissent le cadre des négociations salariales pour l'année 2001.

L'accord d'entreprise sur l'Aménagement et Réduction du Temps de Travail prévoit un gel des rémunérations pour les années 2000 et 2001. Ces dispositions peuvent être révisées au cas où l'inflation serait supérieure à 1,2 % l'an, la discussion portant alors sur le rattrapage entre le taux effectif d'inflation et ce seuil de 1,2 % l'an.

Les prix à la consommation ont enregistré une progression de 1,6 %, correspondant à une moyenne annuelle de 1,7 % pour l'année 2000.

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation générale des Salaires de 0,8 %, Supérieure à l'inflation, applicable au 1er janvier 2001.

Cette augmentation sera répercutée sur les grilles de salaires et donc appliquée aux nouveaux embauchés. Elle inclut les éventuels écarts liés aux arrondis dans le cadre de la mise en œuvre de l'Euro.

Par ailleurs, il est convenu, pour l'année 2001, qu'une avance sur le 13ème mois sera réalisée avec la paye du mois de juin 2001. Cette avance pourra représenter la moitié du 13ème mois.

Le solde sera versé en décembre, sous réserve d'avances qui pourront être demandées en novembre. Ces modalités seront présentées au Comité d'Entreprise.

---

## **2. INTERESSEMENT et PARTICIPATION**

La Direction confirme le versement de l'intéressement pour un montant de 6.763.949,06 francs. La participation représentera 497.237,99 francs.

## **3. PROTECTION SOCIALE**

Les partenaires sociaux conviennent d'étudier, durant l'année 2001, une évolution des garanties de façon à aligner celles-ci sur la Couverture Maladie Universelle.

Un chiffrage sera demandé en ce sens à UNIPAR, qui servira de base à cette négociation.

## **4. TEMPS DE TRAVAIL**

La direction propose de fixer les trois jours collectifs prévus à l'article 2.3 de l'Accord d'Entreprise du 7 juillet 1999 aux dates suivantes :

- le jeudi 6 septembre 2001, jour de la Foire de Crête
- le lundi 24 décembre 2001
- le lundi 31 décembre 2001

Le planning des repos hebdomadaires et jours fériés est remis en réunion, charge aux participants de le valider avant diffusion et intégration en paye.

Fait à Evian, le

*26 Janvier 2001*

---

***Procès-verbal réunion annuelle  
relative à la négociation  
de l'aménagement du temps de travail  
des rémunérations  
- Lundi 24 janvier 2000 -***



*Participants : Marc FAVRE (Délégué Syndical FO I Hors-Jeux)  
Roger POLI (Délégué Syndical FO / Jeux)  
Jean-Paul BENEDETTI (Délégué Syndical CFTC Jeux)  
Roger JERCIER  
Jean-Sébastien BLANC*

**1. REMUNERATIONS**

La Direction rappelle les dispositions salariales prises au cours de l'année 1999 à savoir, une augmentation générale de 0,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 1999, avec un plancher de 100 francs, et une revalorisation de la Prime d'Activité en raison de la bonne activité constatée en 1999.

Par ailleurs, les participants ont pris acte des dispositions de l'Accord d'Entreprise sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, qui prévoit un gel des rémunérations pour les années 2000 et 2001.

Ces dispositions seront révisées au cas où l'inflation serait supérieure à 1,2 % l'an.

Par ailleurs, afin de lisser les rémunérations annuelles du personnel, il est convenu, pour cette année, qu'une avance sur le 13<sup>e</sup> mois sera réalisée avec la paye du mois de juin 2000, selon des modalités qui seront présentées au Comité d'Entreprise.

MF

APB

RS

---

## **2. TEMPS DE TRAVAIL**

La direction propose de fixer les trois jours collectifs prévus à l'article 2.3 de l'Accord d'Entreprise du 7 juillet 1999 aux dates suivantes :

- Le jeudi 7 septembre 2000, jour de la Foire de Crête
- Les vendredis 22 et 29 décembre 2000.

Dans l'hypothèse où des personnes seraient en congé ou devraient travailler, en raison de nécessités du service, les jours en question seraient récupérés.

Fait à Evian les Bains, le 28 janvier 2000

---

---