AVENANT n° 13
à la Convention Collective Nationale des Casinos du 29 mars 2002
relatif à la GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES (GPEC)

ARTICLE 1 – OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant a pour objet la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences de la branche Casinos.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale des Casinos.

ARTICLE 3 – GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

Préambule

Les partenaires sociaux sont engagés dans une démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences, que les entreprises devront mettre en œuvre avec leurs salariés.

La branche Casinos a connu depuis quelques années des mutations profondes.
La compréhension de ces transformations est essentielle pour permettre au secteur d'identifier les leviers d'adaptation au service de sa pérennité et de son développement, dont les éléments majeurs sont le maintien et le développement des compétences des salariés.
Les évolutions professionnelles engagent l'ensemble des entreprises de la branche dans la mise en œuvre négociée d'une gestion renouvelée de leurs ressources humaines. Celle-ci doit s'appuyer sur des mesures d'anticipation et de préparation aux changements pour développer les qualifications et compétences des salariés..

Les entreprises de la branche s'appuieront sur les rapports réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (FAFIH) dont l'objet est notamment d'étudier l'impact sur les métiers des points suivants:

- l'évolution sociologique de la clientèle
- le développement des nouvelles technologies,
- les nouvelles réglementations des jeux
- l'évolution des missions de l'encadrement intermédiaire,

Ils rappellent les objectifs de la GPEC :

- S'appuyer sur l'Observatoire des métiers et des qualifications (FAFIH) pour assurer une veille permanente en matière d'emploi/formation.
- Définir les leviers de construction de parcours de professionnalisation pour tous les salariés de la branche et favoriser la promotion professionnelle.
- Accompagner les plus petites entreprises dans une logique GPEC.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent leur volonté de jouer pleinement leur rôle et de prendre leurs responsabilités pour la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 3-1 – Enjeux de la GPEC

Le présent accord établit une dissociation entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences qui participe à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et, des mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et de licenciements économiques. Ces mesures ne font pas l'objet de l'accord.

La GPEC consiste à anticiper les besoins de l'entreprise en Ressources Humaines (RH), tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Elle relève de la négociation triennale.

La GPEC prévoit les conditions dans lesquelles les salariés de la branche peuvent accéder à des changements de postes, à de nouveaux métiers, à la promotion professionnelle par l'évolution de leurs qualifications et compétences.

Pour parvenir à ces objectifs, la GPEC s'appuie sur la formation professionnelle continue, les organisations de travail dans les entreprises, la mobilité professionnelle et/ou géographique, le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'accord de branche sur la GPEC incite les entreprises à lier par la négociation entre partenaires sociaux et l'information des salariés l'ensemble des points suivants :

- l'évolution de l'emploi et des compétences,
- le dialogue avec les instances représentatives du personnel sur les évolutions de l'entreprise et notamment les conséquences des évolutions économiques et technologiques sur les salariés,
- la formation professionnelle continue,
- l'organisation et l'amélioration des conditions de travail,
- l' évolution professionnelle au travers de la mobilité et de la promotion professionnelle.

Article 3-2 –Observation et prospective emploi/formation

Les parties signataires du présent accord ont la volonté d'inscrire leur dynamique d'observation et de prospective sectorielle emploi/formation dans la durée et de façon coordonnée entre la branche, les entreprises et les bassins d'emploi.

Article 3-2-1 – La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

La CPNE exerce dans le cadre de ses attributions dans le domaine de l'emploi et de la formation, le suivi régulier des données issues des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications (FAFIH). Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Article 3-2-2 – L'Observatoire des métiers et des qualifications (FAFIH)

Les missions de l'Observatoire, définies par l'accord sur la formation professionnelle du 9 juin 2004 sont confirmées par le présent accord dans leur dimension prospective, pour donner à la branche des informations utiles sur l'évolution quantitative et qualitative des emplois, en particulier en termes de contenu d'activités, de besoins en compétences et de besoins en formation.

Article 3-2-3 – La place de l'entreprise dans la GPEC

L'entreprise représente le lieu opérationnel de la GPEC.

L'association dans l'entreprise des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, notamment au regard du rôle qui est le leur en matière d'information sur la marche générale de

l'entreprise, de l'emploi et de la formation professionnelle constitue, avec le développement du dialogue social, un facteur déterminant de réussite pour la mise en œuvre de la GPEC.
Dans leur action concernant la GPEC, les partenaires sociaux dans l'entreprise bénéficieront des données recueillies et analysées par la CPNE et l'Observatoire.

Article 3-2-4 – L'implication au niveau territorial

Les signataires du présent accord renforcent la promotion des besoins de la branche et des réponses à y apporter dans les entreprises, notamment les PME.

La CPNE précisera dans quelle mesure il sera tenu compte de la dimension territoriale pour les travaux confiés à l'observatoire ou pour le rapport de branche.

Article 3-3 – Les données et les moyens de la GPEC

Article 3-3-1 – Les données de la GPEC

La connaissance par les entreprises et les salariés, des métiers et des perspectives d'emploi au sein des différents métiers de la branche et de l'entreprise est une condition essentielle d'une démarche GPEC.

Celle-ci implique nécessairement, la réunion d'un certain nombre d'éléments de cohérence pour établir la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'outils collectifs et individuels, doit être articulé avec la réflexion autour de la stratégie de l'entreprise.

Pour réaliser le diagnostic dans l'entreprise, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur les informations en provenance de l'Observatoire pour établir la cartographie des compétences disponibles dans l'entreprise par famille de métiers, réunir les informations contenues dans le bilan social (pyramide des âges, entrée/sortie de l'entreprise, niveaux de qualifications, turn-over, etc.).

a) Données collectives

Le développement des compétences « cœur de métier » :

Les partenaires sociaux définissent l'expertise des salariés, dans leur métier, comme l'un des facteurs d'évolution professionnelle. Ils rappellent ainsi les priorités définies à la branche autour des compétences « cœur de métier » suivantes :

- accueil client, conseil
- gestion/commerce/ réception
- logistique/ organisation/ maintenance
- jeux
- restauration

Le développement des compétences nouvelles :

L'évolution professionnelle des salariés relève également de facteurs propres à l'entreprise, sa taille, son organisation, sa stratégie, ses résultats et à son environnement concurrentiel, réglementaire et technologique, ainsi qu'aux caractéristiques de la clientèle. Ces facteurs, en interaction constante, entraînent l'apparition de nouveaux besoins en compétences.

Intégration des nouveaux entrants et emploi des seniors :

Les signataires pour contribuer à l'emploi des jeunes et leur permettre de se familiariser avec le monde du travail décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion.

Concernant le tutorat, les partenaires sociaux reconnaissent la transmission des compétences comme un objectif prioritaire visant à renforcer le lien entre les générations, en facilitant les coopérations intergénérationnelles, en favorisant le partage et la transmission des compétences et en permettant l'assimilation de la culture de l'entreprise.

Ils rappellent en effet que le tutorat garantit le maintien des compétences clés au sein de l'entreprise, compétences formalisées à différente étape de la vie. Considérant que ces compétences sont en particulier détenues par les seniors, les partenaires sociaux s'engage à soutenir le savoir faire de cette population et ce, sous la forme du tutorat.
Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de l'avenant n°9 de la CCN des casinos du 29 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors, et plus particulièrement dans son article 3.2.

Pénibilité de l'emploi :
Les signataires du présent accord, soucieux de l'amélioration des conditions de travail dans la branche, souhaitent la prise en compte de la pénibilité liée à l'exercice de certains métiers qui seront définis par la branche durant la première année d'application de cet accord. La pénibilité résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui demandent au salarié un effort constant d'adaptation qui laisse des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.
Les salariés travaillant dans un métier identifié comme pénible pourront bénéficier des dispositions particulières liées à la période de professionnalisation, à savoir lorsqu'ils auront exercé leur activité professionnelle durant 20 années ou bien qu'ils auront au moins 45 ans et une ancienneté d'un an.
Cette période de professionnalisation pourra permettre à ces salariés de bénéficier d'une formation « métier » ou d'une réorientation définie après un bilan de compétences.

b) Données individuelles

Pour aider les salariés dans la construction de leur parcours professionnel et contribuer à la sécurisation de ces parcours, une phase de diagnostic individuel est organisée à partir du bilan d'étape professionnel, accessible à tout salarié et à partir de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière pour tout salarié à compter de son 45ème anniversaire.

Les dispositions qui suivent doivent être complétées par celles prévues à l'article 3.3 a) de l'avenant n°9 de la CCN des casinos du 29 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors.

Le bilan d'étape professionnel doit permettre à l'entreprise et au salarié de disposer d'un état des compétences de ce dernier. Il constitue un moyen privilégié de transposition au niveau individuel des orientations définies au niveau collectif.

Son fonctionnement devra répondre aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel dans le cadre de l'accord sur la GPEC.

L'entretien professionnel de seconde partie de carrière à l'aide d'outil d'évaluation permettra que chaque salarié, à compter de son 45ème anniversaire, puis au moins tous les cinq ans puisse bénéficier à sa demande d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, selon l'évolution de ses compétences, les éventuelles modifications organisationnelles impactant son poste de travail, ses attentes et les perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons professionnelles légitimes motivant un changement de poste ou d'activité professionnelle.

Cet entretien a également pour objectif d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans l'évolution de carrière, d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle et enfin

d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Véritable acteur de son évolution professionnelle, le salarié doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et en lien avec les objectifs de l'entreprise, un programme de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

Les employeurs informeront une fois par an les instances représentatives du personnel (CE, DUP, DP) des modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, ainsi que les thématiques qui y sont abordées conformément aux dispositions précédentes.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra faire la demande d'un nouvel entretien auprès de la personne l'ayant réalisé. Le n+2 peut alors être sollicité par le salarié pour réaliser ce second entretien.

c) Prise en compte des responsabilités syndicales

L'article L.2242-20 du Code du travail dispose que, dans les entreprises employant 300 salariés et plus, une négociation doit être engagée sur la thématique du déroulement de carrière des salariés ayant une responsabilité syndicale.

Dans un souci de prendre en compte ce parcours porteur de compétences larges et diverses, les parties conviennent que ce seuil sera porté à 50 salariés.

Les salariés exerçant une responsabilité syndicale bénéficieront, à leur demande, d'un entretien professionnel spécifique tous les 3 ans, ou bien lorsque leur mandat arrivera à son terme.
Les parties s'accordent pour que les compétences acquises dans le cadre des mandats syndicaux soient pleinement prises en compte en termes d'évolution professionnelle des salariés concernés.

Article 3-3-2 – Les moyens pour la mise en œuvre de la GPEC

Pour les signataires du présent accord, la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la GPEC dans l'entreprise doit s'appuyer sur l'ensemble des dispositifs suivants déjà mis en œuvre au niveau de l'entreprise ou de la branche :

- accords et mesures concernant la formation professionnelle (entretien professionnel, plan de formation, D.I.F., période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, VAE, apprentissage…,),
- accords et mesures pris en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle (réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, mixité des emplois…),
- suivi et adaptation, si nécessaire, des classifications,
- organisation du travail notamment au travers du rôle des IRP,
- mobilité professionnelle et géographique (définition des parcours professionnels, information sur l'évolution des emplois, moyens d'accompagnement de la mobilité…),
- sensibilisation du personnel d'encadrement.
- sensibilisation des salariés et implication de leurs représentants.

Article 3-4 – L'organisation du dialogue social au sein de la branche et des entreprises

a) La forme du dialogue social

Les signataires du présent accord rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC.

Le dialogue social dans l'entreprise sur la GPEC s'organise sous la forme d'une négociation triennale. Cette négociation, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, se met en place progressivement pour les entreprises qui emploient entre 50 et 300 salariés durant un délai de trois ans à compter de la date de signature du présent accord.

Après information des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, la négociation en entreprise porte sur la mise en place des outils de diagnostic concernant l'évolution des emplois et des compétences, sur la détermination des actions à envisager, notamment à l'attention de publics prioritaires identifiés dans la branche (salariés occupant des métiers sensibles, exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, les jeunes et les seniors), en se basant sur les outils et les dispositifs déjà existants et sur la mobilisation de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

Les TPE-PME et les entreprises employant entre 50 et 300 salariés prendront appui sur les accords de branche relatifs à la formation professionnelle, à l'égalité professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel participent dans le cadre de leur attribution respective au suivi des mesures retenues par l'accord d'entreprise sur la GPEC.

b) Les relations de l'entreprise avec les partenaires extérieurs

Afin d'améliorer la connaissance des besoins de la branche par les acteurs nationaux et régionaux de l'emploi, les signataires engageront une réflexion avec Pôle emploi en vue de la conclusion d'un partenariat. Ils demandent à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de proposer le cadre de ce partenariat à la Commission paritaire de branche pour validation, dans les 12 mois suivant la signature du présent accord. La mise en place de ce partenariat ne fait pas obstacle aux initiatives engagées par les entreprises.

Les signataires insistent sur la nécessaire coopération entre les entreprises par bassin d'emploi, avec l'aide du service public de l'emploi dans le cadre du partenariat prévu ci-dessus.

c) Le reclassement pour inaptitude en cas de maladie

Au-delà des obligations imposées par la réglementation applicable, les entreprises de la branche, qu'elles appartiennent ou non à un groupe, s'engagent à rechercher un reclassement au sein des entreprises de la branche appartenant à leur bassin d'emploi dans les cas d'inaptitude pour maladie.

Cette obligation prend la forme suivante :

- l'entreprise concernée par un cas d'inaptitude pour maladie doit adresser par RAR ou courriel nominatif (soit au DG, soit à la personne en charge des RH) aux entreprises de la branche du bassin d'emploi l'avis de la médecine du travail et une présentation du parcours professionnel du salarié reconnu inapte ;
- les entreprises concernées du bassin d'emploi doivent répondre par un courrier en RAR ou courriel nominatif dans lequel elles détaillent les postes, disponibles au jour de la demande, qui pourraient être proposés au salarié reconnu inapte.

La CPNE fera une proposition à la CPM de bassins d'emplois adapté à la profession dans les douze mois suivant la signature de cet accord.
Le présent article ne deviendra obligatoire qu'après validation des bassins d'emploi par la CPM.

Article 3-5 – Les moyens du dialogue social

Les parties signataires considèrent que la prise en charge d'un dialogue social de qualité passe par des moyens spécifiques inhérents à toute négociation d'une GPEC dans les entreprises.

Préalablement à toute négociation au sein de l'entreprise, directions et délégués syndicaux fixeront le déroulement de la négociation en termes de temps, le rôle et la composition des participants à la négociation, le cas échéant la préparation et la formation des négociateurs au thème de la GPEC, l'information aux salariés et le suivi de l'accord.

Article 3-6 – La mise en œuvre et suivi de l'accord

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont assurés par la CPNE qui inscrira ce sujet à l'ordre du jour de ses réunions au moins deux fois par an :

- La CPNE détermine une enveloppe budgétaire permettant le bilan et l'analyse des travaux d'une année et l'élaboration du cahier des charges des attentes de la profession pour l'année suivante. Le cahier des charges peut prévoir, selon les travaux, le recours à des consultants extérieurs.
- Pour le suivi des travaux, la CPNE rend un avis sur l'état d'avancée des travaux, leurs résultats et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Pour une bonne coordination avec le FAFIH, l'Observatoire est invité aux réunions de la CPNE qui traitent de ces questions. De plus, les partenaires sociaux porteront à la connaissance du Conseil d'Administration du FAFIH le cahier des charges annuel des travaux confiés à l'Observatoire.

Article 3-7 – La promotion de la logique de GPEC auprès des entreprises

Les signataires du présent accord décident de proposer dans les six mois suivant sa signature un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC avec diffusion aux partenaires sociaux dans les entreprises et aux instantes représentatives des salariés de la branche.

La conception de ce guide sera confiée à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi. L'outil, spécifique au secteur, devra prévoir notamment les rubriques suivantes :

- présentation de l'accord de branche,
- la négociation de la GPEC dans l'entreprise
  - ∞ guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC
  - ∞ rôle et consultation des instances représentatives du personnel.

- les outils de la branche :
  - ∞ Cartographie des métiers et fiches métiers
  - ∞ Outil « Passerelles »
  - ∞ Accompagnement du FAFIH

- Partenariats avec les pouvoirs publics

ARTICLE 4 – APPLICATION ET DUREE

Le présent avenant s'appliquera au 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, pour une durée triennale.

<u>ARTICLE 5</u> – PUBLICITE, FORMALITES DE DEPOT ET EXTENSION

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du Travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 octobre 2009

Pour " Casinos de France "

Pour " Syndicat des Casinos Modernes de France "

Pour la Fédération des Services CFDT

Pour la Fédération Nationale de l'Hôtellerie-Restaurations, Sports, Loisirs et Casinos CFE-CGC

Pour la Fédération Nationale CFTC
des Syndicats de l'Alimentaire,
du Spectacle et des Prestations de Services