



LE PLAN DE REPRISE D'ACTIVITE

LE PLAN DE REPRISE SE DÉCLINERA EN 3 PHASES			Préliminaire
	1	2	3
Cible clients	<ul style="list-style-type: none"> Ultra-turfistes Parieurs sportifs 	<ul style="list-style-type: none"> Ultra-turfistes Turfistes 	<ul style="list-style-type: none"> Ultra-turfistes Turfistes Occasionnels
Réseau	<ul style="list-style-type: none"> Online 	<ul style="list-style-type: none"> Online Tabac/Presse SMS/Viber/ Allopari (à confirmer) 	<ul style="list-style-type: none"> Tout le réseau PMU Online SMS/Viber/Allopari
Courses	2 réunions françaises et 2 étrangères	3 réunions françaises et 2 étrangères	3 réunions avec des nocturnes en plus (à valider) et 2 étrangères
Initiatives clés (détail pages suivantes)	<ul style="list-style-type: none"> Communiquer sur l'état des chevaux en amont de la reprise (ex : live sur leur entraînement) Mise en avant de la gratuité d'Equidia Générosité : booster de gains, abondement des masses, e-tirelire Diffusion du Quinté en TV (à confirmer) 	<ul style="list-style-type: none"> Soutien financier à nos partenaires pendant l'arrêt et durant la reprise de l'activité Mise en place de normes d'hygiène en PDV Soutien téléphonique aux partenaires pour préparer la reprise Générosité : offre d'appro, booster de gains 	<ul style="list-style-type: none"> Soutien à nos partenaires (financier, procédures d'hygiènes...) Générosité : offre d'appro, booster de gains, tirelire, OCCA Relance du film Zonza (à confirmer) <p><i>Dans un second temps, Opé temps fort et média</i></p>

PLAN DE REPRISE - MESURES DE PRÉVENTION PRÉALABLES

La préoccupation première du PMU dans la gestion de la reprise de l'activité est de garantir la santé et la sécurité des collaborateurs. Aussi un certain nombre de mesures sont à l'étude afin de garantir une reprise de l'activité tout en assurant des conditions de travail garantissant la protection des salariés dans le cadre du déconfinement :

Télétravail :

- Poursuite de la pratique du télétravail pour tous les postes qui le permettent
- Vigilance particulière pour les personnes vulnérables (principe de base : télétravail ou arrêt maladie)

Salariés présents sur sites :

- Nettoyage préalable de l'ensemble des sites avant réintégration des collaborateurs - puis nettoyage renforcé
- Aménagement spécifique des espaces de vie sur le site afin de respecter les règles de distanciation (restauration, distributeur de boisson, point café...)
- Roulement de la présence physique sur site afin de limiter les interactions
- Fourniture d'équipement : savons, gels hydro-alcoolique, masques, mouchoirs, gants, lingettes, poubelles...
- Communication renforcée sur les règles de distanciation et les gestes barrières
- Limitation du nombre de participants aux réunions / réunions sans personnes extérieures / fermeture d'une partie des salles
- Maintien de l'interdiction des déplacements inter site pour les sédentaires
- Mise en place de prise de température à l'entrée des sites ?

PLAN DE REPRISE - MESURES DE PRÉVENTION PRÉALABLES

Salariés en contact avec le public (Itinérants, Espaces Courses, Hippodromes...) :

- Communication renforcée sur les règles de distanciation et les gestes barrières (mesures spécifiques avec les situations particulières de travail)
- Fourniture d'équipement : savons, gels hydro-alcoolique, masques, mouchoirs, gants, poubelles...
- Maintien des limitations de déplacements des itinérants
- Etude des cas particuliers pour les personnes vulnérables (télétravail ou arrêt maladie)

Ces mesures de prévention sont en cours d'élaboration avec les équipes RH, services généraux et le CODIR et seront présentées en CSSCT, puis en CSE :

- CSSCT Direction Centrales 1 : 21 avril 2020 ;
- CSSCT Directions Régionales : Semaine 17 (à préciser)
- CSSCT Directions Centrales 2 : 22 avril 2020
- CSE : 30 avril 2020

DATE DE REPRISE ET DIVERGENCES DE VUE

Cyril Linette évoque une date qui pourrait se situer entre le 11 mai et le 15 juillet... Mais la situation rend impossible toute certitude en la matière. D'autant plus que les dirigeants de l'institution ne semblent pas sur la même ligne avant de rencontrer prochainement les Ministres de tutelle.

En effet, le PMU souhaite reprendre une activité, même réduite (Onligne, Tabac/Presse), dès que des réunions de courses Françaises seront possibles et sous réserve de baisser les coûts d'organisation sur les hippodromes pour raison de rentabilité. Mais, le Galop se montre réticent à l'idée de réduire ses coûts. Quant au Trot, il n'envisage pas de reprendre l'activité avant que tous les Points PMU soient ouverts et attend de l'Etat des aides pour compenser cette passe difficile...

Voici les points essentiels du premier jet de ce plan d'action consultable sur notre site Intranet :

DEUX AXES MAJEURS DE TRAVAIL POUR SIX CHANTIERS

La santé et la sécurité au travail des collaborateurs :

1. Agir sur les comportements inacceptables (violences internes, violences externes)
2. Charge de travail
3. Les outils et environnements de travail
4. Les métiers à accompagner en priorité

La confiance et la réassurance :

5. Animation de la ligne managériale / « Ré-aligner le CODIR / N-1 / Management de proximité »
 6. Reconnaissance et employabilité des collaborateurs.
- En parallèle, une communication interne régulière pour accompagner ces actions.

PREMIÈRES MESURES STRUCTURANTES

- ✚ Nomination d'une chef de projet (G.GAUTIER), accompagné d'un cabinet spécialiste des questions RPS et QVT+.
- ✚ Arrivée d'un nouveau DRH pour incarner cette nouvelle phase et porter ce plan d'action
- ✚ Recrutement d'un nouveau DRC (en cours) : en rupture avec le management précédent
- ✚ Mise en place d'un Comité de Pilotage (COPIL) : Participants : DRH+Chef projet+ RRHs + Com'interne + élus
- ✚ Mise en place d'un GROUPE DE TRAVAIL Managers :
Objectif : recueillir de la matière sur attentes / faisabilité opérationnelle/ remontées équipe. Sponsor : DR / O.VIDAL.
Participants : une dizaine de managers issus de directions différentes. Liste nominative à constituer.

TELETRAVAIL : La mise en place du télétravail est inscrite dans le calendrier social.

CHARGE DE TRAVAIL :

- ✚ Objectiver les situations de surcharge de travail
- ✚ Gérer les situations de baisse de charge de travail saisonnière (notamment DEH sur les journées sans courses).
- ✚ Développer les projets informatiques qui facilitent le travail.
- ✚ Identifier les sujets chronophages / inutiles : reporting, administratif...
- ✚ Retravailler les process internes et organisation permettant d'être plus efficace
- ✚ Accompagnement des changements d'organisation
- ✚ Mieux répartir la charge de travail au sein des équipes
- ✚ Expérimentation, valorisation des expertises existantes, méthodologie, co-construction)
- ✚ Davantage autonomiser les équipes pour responsabiliser

Améliorer l'organisation du travail :

- ✚ La question de l'utilisation de la tablette ou de PC pour la FDV reste à l'étude. Les élus CDS ont indiqué que la plupart des utilisateurs sont favorables au PC, sachant qu'un équipement de type surface pro réunirait les deux utilisations...
- ✚ Les évolutions relatives au développement du télétravail confirment la généralisation de PC portables pour les Assistantes et CDC.

RECONNAISSANCE

- ✚ Ré-affirmer les temps forts RH (Manager/collaborateur), lors des entretiens EAP
- ✚ MSI (Mesure Salariale Individuelle) : entretien avec le collaborateur pour retour décision MSI
- ✚ Promouvoir la mobilité interne, la promotion interne et développer l'employabilité des collaborateurs
- ✚ Donner de la visibilité aux métiers et parcours professionnels
- ✚ Reconnaissance matérielle financière : Valoriser et communiquer sur les packages de rémunération (Bilan Social Individuel) et réflexion plus globale à mener sur des packages sociaux plus incitatifs
- ✚ Reconnaissance matérielle non financière : Places / Évènementiel à redistribuer en fonction de critères de mérite et de performance (cf. challenge commerciaux)
- ✚ Renforcer la fierté d'appartenance et redonner de la place au « fun » et à la convivialité

PROCHAINES ETAPES :

- ✚ Constitution du COPIL après désignation de 2 personnes par Organisation syndicale : 17 avril.
- ✚ Constitution du groupe de travail Manager, qui sera peut être étendu à d'autres collaborateurs : 17 avril.
- ✚ Première réunion du comité de pilotage : semaine 19
- ✚ Première réunion du groupe de travail Manager : semaine 20. Un point régulier sera fait par le comité de pilotage en CSE.

NOTRE POINT DE VUE

Nous ne doutons pas de la sincérité de la Chef de projet et du nouveau DRH. Nous jugerons sur les actes. A ce stade, nous constatons que ce premier jet est une liste de vieilles actions et de vieilles recettes remises au goût du jour. S'agissant du management autoritaire du CODIR, le plan d'action évoque une convergence entre la vision portée par le CODIR et l'ensemble des managers, alors que c'est le management du CODIR que remettaient en question les Experts. On peut donc douter d'une réelle remise en question du propre management de Cyril Linette. S'agissant des signes de reconnaissance, beaucoup de bonnes intentions mais rien de sonnant et trébuchant. S'agissant de la charge de travail, de nombreux projets d'outils informatiques et de logiciel déjà connus ont été présentés comme de nature à alléger la charge de travail, laissant dubitatifs sur les résultats à attendre de ces pistes d'allègement. Enfin, s'agissant de l'Insécurité de la situation de travail, il n'y a rien sur la pérennité de l'emploi.

En effet, nous ne savons pas quand et comment nous allons reprendre l'activité. La direction explique déjà qu'il va falloir poursuivre le changement, rechercher des économies et des pistes de rentabilité. Rien ne dit, hélas, que la baisse des effectifs soit derrière nous et c'est pourquoi nous avons demandé, dans ce plan d'action, des garanties qu'en cas de nouvelle baisse des effectifs, on mette un terme au plan social déguisé conduit jusqu'ici pour négocier de véritables mesures d'accompagnement. A suivre...

Prenez du temps
pour vous ! Prenez
soin de vous !