LE SPOT

CE
30/11 et 21/12/2017

OBSERVATOIRE DES METIERS DU 13/12

DECROISSANCE DES CHEFS DE SECTEURS ET DES CHARGÉS DE CLIENTELE

Alors que le PMU annonce qu'il va retrouver la croissance sur tous les vecteurs en 2018, le SHN/CGC craint que le vecteur des PDV ait du mal à suivre, compte tenu de la décroissance annoncée de ces métiers sur le terrain.

DECROISSANCE DES EFFECTIFS SITES CENTRAUX

Aujourd'hui, partout où nous passons, toutes les réorganisations en cours sont une source de stress important. On soumet les gens à des impératifs parfois inatteignables de rapidité, de productivité, de rentabilité. Résultats : les salariés courent après le temps, souffrent et sont en perte de repère. On demande toujours plus, en donnant toujours moins de reconnaissance.

OBSERVATOIRE DES COLLABORATEURS

CROISSANCE DU MECONTENTEMENT

Le SHN/CGC avertit la Direction que l'annonce de la suppression des astreintes, la poursuite de l'absence d'Augmentation Générale, l'accroissement de la charge de travail pourraient bien finir par faire déborder le vase des collaborateurs.
A trop vouloir faire des économies en étant toujours moins nombreux, on risque d'être moins performants avec des salariés de plus en plus mécontents, au siège comme en région.

SCHÉMA DIRECTEUR IMMOBILIER

L'approche de la direction n'est plus seulement sur les sites centraux. Elle est devenue nationale.

En conséquence, les déménagements ou réaménagement des sites régionaux feront partie de l'étude, afin que tout le monde soit logé à l'enseigne de la même charte d'installation.
Nous sommes dans la phase 2 consacrée au cadrage du programme immobilier. La phase 3 sera engagée mi-janvier, avec des ateliers dans lesquels seront associés collaborateurs et Représentants du Personnel, afin d'élaborer la charte de configuration des espaces de travail.

Rappel des échéances :
30/06/2018 : Décision sur le déménagement.
31/03/2020 : Fin bail Seine Ouest.

PROJET DE REORGANISATION DRC

Création de deux pôles d'activité :
- Une Direction Projets qui pilotera l'ensemble des Projets DRC et représentera la DRC dans les Projets de l'entreprise.
- Une Direction du développement commercial (DDC) qui pilotera l'ensemble des fonctions/actions opérationnelles pour une meilleure coordination.

Le recentrage autour de ces 2 grands pôles d'activité a entrainé la modification de certains rattachements hiérarchiques et créé des rattachements fonctionnels pour une meilleure efficacité des projets comme des actions opérationnelles.
Par ailleurs, une Direction des Ventes hippodromes (DVH) reprenant pour partie les missions de la Direction des Ventes Directes est créée, avec un recentrage sur la création de valeur sur les hippodromes parisiens et de province.

Pour le SHN/CGC, le nombre d'ETP sur la Direction Projets est sous-estimé, compte tenu de l'ampleur des missions.
Nous regrettons par ailleurs que le sponsoring quitte la DRC, car nous doutons de la pertinence d'un tel budget au marketing plutôt qu'au bénéfice du réseau des PDV.

PLAN DE PERFORMANCE

En ce début d'année, nous avons une pensée pour les salariés qui restent sans affectation et nous invitons la DRH à les repositionner très rapidement.

VEHICULES DE FONCTION OU DE SERVICE ?

Patrick Fontana précise qu'il a été vendeur. Pour lui, le véhicule de fonction est un outil de travail. C'est un point auquel il est très attaché, compte tenu de son « *respect pour les gens qui sont sur le terrain* ». Il travaille sur le sujet, en intégrant la dimension économique et la nécessité de doter les équipes de bons outils.
Le DRH rappelle que le sujet est le renouvellement de la flotte de véhicules, pas forcément le véhicule de fonction. **Les décisions sont attendues pour septembre/octobre 2018.**
Le SHN/CGC rappelle en séance que le véhicule de fonction est une **forte attente de la FDV**. Par ailleurs, un véhicule pour les ADA nous semble incontournable compte tenu de l'évolution de leur métier.

ADHESION A RETOURNER A

PASCAL RIBIER

2 CHEMIN DU CHARBONNIER
69780 SAINT PIERRE CHANDIEU
06 89 63 56 36

NOM	
PRENOM	
ADRESSE	
TEL	
SITE PMU	
STATUT	
ADRESSE@	

APPELEZ-NOUS !

Pascal BRILLOUET : 06 07 11 42 68
Patrick GRATZ : 06 07 86 75 04
Mireille SANSON : 06 86 25 93 80
Guillaume DEGRAVE : 04 78 78 83 57 57

LE SPOT

CE
30/11 et 21/12/2017

LE MANAGEMENT SELON LE PRESIDENT ARB

ARB : *« Le monde est de plus en plus compétitif, on doit tous bouger de plus en plus vite, augmenter notre niveau de performance et se remettre en cause profondément. Nous savons que tout le monde ne peut pas suivre facilement. C'est pourquoi il faut accompagner le changement par la formation et le soutien des managers, dont le rôle doit évoluer comme des garants de la réussite de leurs équipes. Dans ce contexte, l'éthique de chaque salarié et de chaque manager doit être irréprochable ».*

Les organisations syndicales unanimes constatent malheureusement que cette éthique managériale n'est pas partout respectée.

En conclusion des débats, le SHN/CGC invite le Président à être très vigilant pour ne pas permettre des pratiques de management par le stress d'un autre âge, qui ne respectent pas les individus.

Réponse du Président : « Vous nous retrouverez toujours sur ce sujet et je suis prêt à traiter chaque cas particulier !.. »

CITATIONS

"Traitez les gens comme des cochons et vous obtiendrez un travail de cochons. Traitez les gens comme des hommes et vous obtiendrez un travail d'hommes." Harriet Beecher Stowe

"L'art de diriger consiste à savoir abandonner la baguette pour ne pas gêner l'orchestre." Herbert Von Karajan

BOUYAT BAISSE DES EFFECTIFS (suite)

SUPPRESSIONS DE POSTES EN REGION

Le rapport BOUYAT devait permettre d'observer les tâches : voir ce qui est automatisable, les alléger (un peu) de façon à pouvoir se recentrer sur l'action commerciale.

LE SULKY AVANT LE CHEVAL

Pourquoi la Direction supprime-t-elle des postes avant d'avoir allégé les tâches ?

Par ailleurs, quand le travail d'allègement sera réalisé, ne peut-on pas craindre la suppression d'autres postes ?

LA FORET QUI CACHE L'ARB

Rappelons l'objectif du PDG par intérim : Etre plus performant et moins nombreux.

En conséquence, il y a toutes les chances que cet objectif soit aussi celui du DRH et de tous les Directeurs du PMU.

PAF (Patrick Fontana) SUR LES DA !

Voilà pourquoi des DA, sous la pression de PAF, se sentent obligés de supprimer des postes, même si certains peuvent penser que pour plus de performance, il faudrait être au moins aussi nombreux.

Le SHN/CGC fait remarquer que partout, la suppression des postes est fortement contestée par les équipes qui considèrent que cette baisse constante a impacté la qualité de la relation commerciale avec le réseau.

Nous avons rappelé à Patrick Fontana les conclusions de l'expert du CE, qui indiquent que « la baisse de 23% des effectifs en région depuis 2008 aboutira, si elle devait se poursuivre, au résultat inverse de ce qui est recherché », confirmant ainsi la pertinence de l'analyse des équipes sur le terrain.

LE FOND SANS LA FORME

Depuis l'arrivée de Patrick Fontana, le style managérial a profondément changé. Tout le monde était prêt à accueillir un nouveau Directeur, avec des équipes qui s'étaient déjà beaucoup adaptées et qui étaient en marche pour relever de nouveaux challenges.

Au début, tout partait bien : bonne analyse de l'activité, moyens financiers pour redresser la barre, autonomie des agences, stratégie à court et moyen terme, etc…

Malheureusement, nous constatons que la forme, plus que discutable, finit par faire douter du fond.

QUAND LA FORME TOUCHE LE FOND

Que penser des remontées terrain de propos de PAF (comme certains le surnomment déjà) : « *si vous n'êtes pas d'accord, la porte est là ! Il faut arrêter de roter le champagne au PMU ! Si les gens ne veulent pas travailler le WE, on trouvera d'autres personnes prêtes à le faire et blablabla et blablabla* »….

P. Fontana explique souvent la destruction de valeur par de mauvaises décisions du passé, mais par ces propos, c'est l'enthousiasme et la compétence des équipes qu'il pourrait bien détruire à terme.

Comme l'a rappelé notre Président par intérim, le management à la dure n'est pas dans l'ADN du PMU. Ce discours devient donc inaudible et démobilise les équipes du siège et du terrain.

REORGANISATION DRC : LA FORME ET LE FOND ?

Avant la présentation du projet au Comité d'Entreprise de décembre, nous sommes allés à la rencontre des collaborateurs.

Nous avons constaté que ceux-ci restaient motivés. Cependant, les équipes sont éprouvées et particulièrement inquiètes.

En séance, nous avons alerté le Directeur des Réseaux sur cette inquiétude, amplifiée selon nous par son management qui semble dénué de bienveillance.

Nous lui avons demandé de se rapprocher des collaborateurs qui pourraient se sentir fragilisés dans les départements qui perdent des ETP.

Nous lui avons aussi suggéré d'aller rencontrer les équipes du DVH pour échanger sur le projet hippodrome, sachant que beaucoup se sont investis dans cette réflexion.

Enfin, nous avons indiqué notre sentiment que les collaborateurs sont prêts à se mobiliser derrière lui, à condition que la forme change et que les actes soient conformes au discours en termes de respect et d'accompagnement des salariés.

Monsieur FONTANA s'est montré à l'écoute et semble avoir entendu le message… cette fois encore…

EN 2018 : A FOND LA FORME !

Pour 2018, nous formulons donc le vœu que la forme soit aussi bonne que le fond.

Le SHN/CGC restera particulièrement vigilant sur ce point.