



# LE SPOT

CSE  
23/05/2019



## DEPART DE CYRIL LINETTE ?

Avant d'ouvrir le CSE, le SHN/CGC demande si les rumeurs concernant le départ du DGE sont fondées. Celui-ci dément formellement.

Sa nouvelle orientation de carrière vers le groupe Altice ne serait donc que de la fumée sans feu... Dont acte !...

## FUSION DES ENTITES

Le 15 mai, on pouvait lire cette déclaration du Président du Trot dans la presse :

« Face aux difficultés actuelles, nous devons agir et trouver un compromis indispensable !... ».

### COMITE TEODULES ?

L'article du turf précisait ensuite qu'il allait désigner un médiateur, que le Galop allait faire de même et que tous deux seront chargés de bâtir des propositions communes dans les meilleurs délais.

Cyril Linette regrette le statu quo sur ce point. Le problème vient des relations entre les sociétés mères et des élections des Présidents des Sociétés de Courses, qui figent tout depuis le 1er janvier (comme nous le laissons déjà entendre dans notre tract du 20/12/2018).

Cette situation n'empêche pas d'avancer et le PMU tiendra ses objectifs 2019.

Toutefois, sans cette fusion, nos prévisions de résultats à moyen terme seraient compromises.

### FUSION DES PARTICULES

Le DGE rappelle son engagement de ne pas bouger ni en 2019, ni en 2020. Si les choses devaient se préciser concrètement, ce qu'il souhaite fortement, le CSE serait le premier informé.

Cependant, il annonce que le sujet va revenir bientôt sur la table. En effet, le Galop a mandaté des consultants dont la mission pourrait prendre plusieurs années car, selon Cyril Linette, les Présidents ne semblent pas avoir la volonté d'aller au bout.

### L'AVIS DU SHN/CGC

Chacun sait que la fusion des particules (DE BELLAIGUE, DE ROTHSCHILD) est un sujet explosif...

Si les rumeurs du départ de Cyril Linette sont de la fumée sans feu, il semble toutefois qu'entre notre Directeur et les Présidents de l'institution, il y ait un peu le feu au lac...

## CAP OU PAS CAP ?

Cette perspective de fusion des entités, même reportée et ses conséquences sur l'emploi sont une menace au-dessus de nos têtes.

Depuis son arrivée, Cyril Linette a beaucoup parlé stratégie, mais sur le plan social, il n'a donné que des signes inquiétants :

- Licenciement de la quasi-totalité du Comité de Direction
- Augmentation considérable du nombre des départs.
- Réorganisation tout azimut et modification des métiers

Le mois dernier, nous avons alerté sur le nombre alarmant des démissions.

Lorsque nous rencontrons les salariés et que nous leur demandons : « Selon vous, quel est le cap de l'entreprise en ce moment ? Les réponses les plus courantes sont : « Je n'en sais rien, ça change tout le temps », « On casse tout et on ne reconstruit rien » « On dirait qu'on veut couler la boîte » « Il y a un bateau, il y a un capitaine, mais j'ai l'impression que je ne suis pas dans le bateau !... »

Partout où nous passons, l'inquiétude et la perte de repère priment sur la mobilisation des équipes et jamais nous n'avons constaté une telle morosité.

Une entreprise ne peut pas réussir sa stratégie sans l'adhésion de ses salariés.

## QUELLE POLITIQUE SOCIALE ?

Pour faire tomber cette anxiété et libérer la mobilisation des équipes autour de son projet, nous avons posé à Cyril Linette les questions suivantes :

- Etes-vous en mesure de diffuser un message rassurant relatif à la pérennité des emplois au PMU ?
- Qu'attendez-vous de la politique sociale de votre DRH ?
- Pourquoi ne relancez-vous pas l'enquête « PMU et vous » sur l'état des collaborateurs ?
- Pourquoi ne faites-vous rien sur le télétravail que tout le monde attend ?

Le DGE répond qu'il y a beaucoup de changements importants et reconnaît que ça peut-être traumatisant. Toutefois, il n'a pas la même perception sur le malaise des collaborateurs et considère que les salariés sont bien embarqués dans la stratégie.

Il pense par ailleurs avoir donné des signes positifs, comme par exemple l'intéressement.

S'agissant de la politique sociale, il fait toute confiance à la DRH.

Mme De Freitas reconnaît que le changement du Comité de Direction, le changement des organisations et le repositionnement des métiers génèrent de l'anxiété.

Selon elle, il faut accompagner davantage les managers, lancer une réflexion sur les rituels managériaux pour qu'il y ait une homogénéité. On doit aussi sur-communiquer sur le comment on accompagne, sur ce qui change et sur ce qu'on attend des salariés. Peut-être manque-t-il une strate pour mieux définir la place de chacun dans notre stratégie ?

Par ailleurs, des services où les choses sont plus compliquées ont été identifiés. Il faudra travailler avec les Directeurs pour que ça se passe mieux avec les équipes. Il faudra aussi réaliser des formations pour améliorer les feedback encadrants, notamment dans les EAA.

Enfin, elle précise que nos difficultés de recrutement sont surtout à la DOSI. Il faudra améliorer notre réputation externe et mieux communiquer sur nos métiers et sur la politique sociale du PMU. Il faut être plus présent sur les réseaux sociaux, les écoles, les forums pour communiquer sur notre marque employeur.

## LA POLITIQUE SOCIALE DRH TOUCHE-T-ELLE LE FOND ?

Le SHN/CGC demande au DGE si cette présentation de la DRH, sans sujet de fond et un peu frustrante, lui suffit ou s'il a d'autres sujets sur le calendrier social minimaliste actuel ?

Il répond qu'il attend de la DRH un accompagnement du changement, dans une entreprise en baisse structurelle qui doit se transformer. Il faudra être plus agile, plus rapide, avec un management plus ferme. La bonne balance entre le bien-être des collaborateurs et les objectifs managériaux devra être trouvée.



### CALENDRIER SOCIAL

Au terme du CSE, la DRH est revenue vers les élus pour indiquer qu'elle est ouverte au lancement de l'enquête "PMU ET VOUS" plus tôt que prévu (septembre, octobre). Elle apportera sa réponse au prochain CSE.

Le calendrier social suivant est présenté :

- Mardi 28 mai et 18 juin : Intéressement
  - Mardi 25 juin et jeudi 11 juillet : Egalité professionnelle
- Viendront ensuite en 2019 :

- Prévoyance/frais de santé
- Accord GPEC,
- Bilan de l'accord sur les instances Représentatives du Personnel en fin d'année.

Les négociations sur le télétravail seront engagées en 2020.



# LE SPOT

CSE  
25/04/2019



## TOUT VA TRES BIEN, MADAME DE FREITAS !



La DRH juge alarmiste la mise en exergue d'un certain niveau d'anxiété par les organisations syndicales.

Elle indique qu'elle ne sait pas traiter les généralités, mais elle s'engage à répondre dans les meilleurs délais aux cas particuliers qui lui seront transmis. S'agissant des conditions de travail, selon elle, le PMU est au top et on a tout ce qu'il faut.

Quand elle se déplace sur le terrain, elle ne ressent aucun malaise. Pourtant, elle pose aux salariés des questions pertinentes comme : *Comment vous sentez-vous au PMU ? Le virage vous semble-t-il trop dur ? Pensez-vous qu'on vous en demande trop ?*

Et que lui répondent les collaborateurs de notre jolie entreprise ? Tout va très bien, Madame De Freitas !

Dans le monde merveilleux des ressources humaines, comment ne pas rester pantois face au baromètre de satisfaction en vente dans les rayons de Conforama ?

## DEH

Les équipes PMU sont mises à mal sur l'hippodrome de Longchamp. Elles travaillent dans des conditions souvent précaires et elles rencontrent de grandes difficultés dans les relations avec France Galop. La situation est telle qu'on peut se demander si on n'est pas en train de monter un dossier pour se séparer des équipes du PMU au profit du groupe Carrus. Cyril Linette indique qu'il est conscient du sujet et qu'il va tirer les choses au clair avec le Galop. A suivre...

## PARIS SPORTIFS

Selon le dernier rapport de l'ARJEL, les mises ont progressé de 51 % sur un an au premier trimestre.

Même en l'absence d'événements sportifs exceptionnels, les bookmakers continuent d'enregistrer des chiffres extrêmement positifs. Trimestre après trimestre, les records n'en finissent plus de tomber !

Quel dommage que le PMU, qui tenait autrefois le haut du pavé, ne soit plus en mesure de profiter pleinement des fruits de ce marché en pleine croissance !

## EVOLUTION D'ORGANISATION DIRECTION MARKETING

Dans un comité de Direction quasi entièrement renouvelé, la présence d'un Directeur Marketing qui maîtrise le marché des paris hippiques est un élément rassurant pour nous.

Ce projet vise à repositionner les activités « Offres » au centre de l'organisation, ce qui nous semble cohérent.

On remonte par ailleurs d'un cran le sportif et le poker, ce qui redonne un peu d'espoir quant au maintien de ces activités, même si les intentions du DGE laissent peu de place aux illusions.

Les collaborateurs que nous avons rencontrés ont tous exprimé leur ras le bol d'être ballotés d'une organisation à l'autre. Cependant, la majorité d'entre eux est favorable à cette dernière évolution.

Le SHN/CGC a donc rendu un avis positif, mais une majorité des élus CSE s'est exprimée contre.

## RESPONSABLES DES VENTES DANS LE PIF FDV DANS LE PAF

### FORMATIONS CALVES

Pour les CDS, les visites accompagnées étaient intéressantes au début, mais trop souvent renouvelées, cela devient lassant. Par ailleurs, tout le monde remonte le caractère déstabilisant de la prise de notes dans le point de vente.

### PAF SUR LES RESPONSABLES DES VENTES !

Selon Patrick Fontana, il faut faire preuve de discernement, on n'est pas à l'école et on ne doit pas prendre de notes ! Le DRC reporte donc la responsabilité sur certains RDV qui ne connaissent pas, selon lui, le métier de la vente.

Le SHN/CGC demande de préciser ce que contient le support de formation des RDV ? Préconise-t-il la prise de notes ou non ? Si la prise de note est préconisée, on ne peut pas avoir un double discours et reprocher de faire ce qui est préconisé dans le manuel de formation ! Pas de réponse...



### RECRUTEMENT RESPONSABLES DES VENTES

Selon le DRC, il doit y avoir une OM systématique, puis liberté aux managers de choisir en interne ou en externe.

Alors pourquoi des postes de RDV n'ont pas été ouverts aux OM ? « Parce que les RRH n'ont pas été très rigoureux sur le sujet », répond la DRH !

### PAF SUR LA FDV !

Patrick FONTANA précise que sur le poste clé de RDV, il faut élever les compétences terrain, d'où le recours à des candidatures externes lors des derniers recrutements. Message bien reçu par la FDV qui n'aurait, par conséquent, pas les compétences à ses yeux et donc pas de perspectives de carrière !

## ARRET DE JEDOX PROJET SID

Budget initial = 500k€. Dépassement de 60% et il faudrait 40% de plus pour continuer, avec une incertitude sur la capacité à livrer cet outil.

Le cahier des charges aurait été mal établi d'où un outil qui ne donne pas les résultats attendus (besoins initiaux exprimés pour une interface destinée au contrôle de gestion puis étendus sur une interface comptable).

Conséquence, le projet est arrêté et l'ancien logiciel est maintenu pendant 3 ans (Discoverer).

Le SHN/CGC demande de prendre toutes les mesures pour ne plus renouveler de telles erreurs et met en parallèle ces 800 K€ perdus avec les « généreux » 130K€ de la prime Macron versés aux plus bas salaires du PMU.

La DRH répond que tout nouveau projet est désormais challengé, avec une approche rationnelle, un contrôle et un suivi plus rigoureux

## 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 RIBIER : 06 89 63 56 36  
Pascal BRILLOUET : 06 07 11 42 68  
Patrick GRATZ : 06 07 86 75 04  
Mireille SANSON : 06 86 25 93 80  
Valerie TOMMASINI-BRICOUT :  
06 88 21 65 55