



MAIS IL EST OÙ, L'EFFET WAOUH ?

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 11/04/2019

Nous saluons l'excellente présentation de nos résultats du premier trimestre, avec un Cyril Linette qui semble avoir enthousiasmé les Présidents des Sociétés De Courses !



Pourtant, les motifs de satisfaction étaient rares, avec 23 M€ retirés sur un résultat net 2018 déjà très maigre (retrait du Brésil), un Nouveau Quinté+ en berne et une baisse du CA global, même si la diminution de l'offre semble donner des résultats encourageants.

En revanche, l'exposé des axes «Conversion» et «Conquête», qui mettait en avant la nécessité absolue d'une marque unique regroupant le Trot et le Galop sous la bannière PMU, n'a pas du tout eu le même effet, notamment lorsque le Président MEHEUT a indiqué clairement :

«Le pari hippique est en déclin et si vous voulez maintenir le résultat, il va falloir changer et travailler ensemble !».

Nous avons donc demandé à la DRH : *« Mais il est où, l'effet Waouh des Présidents des Sociétés Mères s'agissant de la marque unique ? »*

Voici sa réponse : *« Vous avez raison. Si les Sociétés de Courses ne jouent pas le jeu, si nous sommes incapables de travailler ensemble, le résultat 2020 est clairement compromis. La direction du PMU milite en permanence dans ce sens, mais la période électorale fausse un peu les commentaires et je confirme que ce n'est pas facile. »*

L'attelage PMU / Sociétés Mères résistera-t-il à cette divergence de fond ? Pour que la vision PMU l'emporte, il faudra sans doute que le tandem MEHEUT/LINETTE démontre sa capacité à obtenir des résultats dès 2019...

NOUVEAU QUINTE+

« La promesse d'augmentation des rapports est tenue, il est prévu d'amplifier la communication là-dessus et de continuer à améliorer ce pari, qui marche particulièrement bien à l'étranger », nous dit Aymeric VERLET. En lieu et place de Cyril Linette, le Directeur International a répondu à nos objections de façon transparente et souvent pertinente, en cherchant à relativiser ces mauvais résultats. Toutefois, la baisse autour de 10 % sur le mois d'avril indique que l'effet Waouh n'est manifestement pas là !

SIGNES ENCOURAGEANTS

Depuis plusieurs mois, le SHN/CGC fait état de ses inquiétudes (résultats préoccupants du premier trimestre, dégradation dans la gestion des Ressources Humaines, baisse des effectifs, management parfois toxique...).

Dans cette période difficile, nos antennes nous remontent cependant des signes encourageants :

- Le flop du Nouveau Quinté+ a un effet que personne n'attendait. En le rejetant, nos parieurs se reportent sur d'autres paris, très rémunérateurs en Produit Brut ce qui nous rend moins dépendants de notre produit phare.
- La stratégie de décroissance de l'offre se conduit de façon plus modérée, avec l'ajout de courses pour dynamiser certaines journées.
- L'orientation résolument Produits de la nouvelle Direction Marketing.
- Le déploiement NOVA qui se passe bien, avec des perspectives intéressantes dans le parcours client.
- Une légère amélioration sur le terrain, avec une pression un peu moins forte, un peu moins d'objectifs en même temps et des équipes qui travaillent un peu plus sereinement.

Le SHN/CGC invite à continuer les efforts pour faire tomber cette pression auprès de collaborateurs qui se sont beaucoup investis et qui pourraient finir par se décourager, au vu du budget ridicule accordé aux augmentations salariales.

QUE LES MEILLEURS GAGNENT

Parmi ces signes encourageants, nous tenons à saluer la très belle campagne de pub qui vient d'être lancée.

Pour la première fois, notre vraie clientèle est mise en avant et la qualité de notre nouveau clip fait l'unanimité en interne.

L'effet Waouh, que nous avons cherché partout, serait-il enfin là ?



INTERNATIONAL

Le SHN/CGC exprime son regret de l'abandon du Brésil, surtout après le bilan flatteur présenté au CSE fin janvier. Aymeric VERLET répond que, malgré le bon travail réalisé par les équipes du PMU, les résultats étaient en retard sur les attentes avec une grosse inquiétude concernant l'arrivée du pari sportif.

Nous lui demandons si le recentrage sur le hippique France préconisé par le DGE ne va pas avoir d'autres conséquences similaires sur les filiales ? Le DI reconnaît qu'il peut y avoir un risque et précise que la stratégie internationale sera discutée cet été.

EFFECTIFS

L'augmentation du nombre des licenciements fin mars (15) et des démissions (14) en dit long sur la détérioration de la qualité de vie au travail et sur l'absence de perspectives de carrière.

Si le nombre des démissions semble préoccuper la DRH et justifier l'embauche d'un recruteur, celle-ci ne fait aucun commentaire sur une volumétrie des mouvements au PMU qui est loin de l'affoler...

Rappelons la question posée par le SHN/CGC au DGE lors de son arrivée : *« D'après nos sources, vous venez au PMU pour faire des économies et supprimer entre 300 à 400 postes. Info ou fake news ?*

« Fake news ! » avait-il répondu...

Depuis son arrivée, le PMU a perdu 129 postes, sans plan social affiché. L'objectif de baisse des effectifs (hypothèse basse) est déjà atteint à presque 50%, alors que la fusion des entités, qu'il défend ardemment, n'a pas encore été entamée...

NOTRE DAME - NOS SALARIÉS

Les Sociétés Mères ont estimé qu'elles étaient suffisamment prospères pour faire un don de 1,1 M€ à Notre-Dame. Reconnaissons que cette prospérité avait échappé aux salariés du PMU, dont les effectifs ne cessent de baisser et qui n'ont pas connu d'augmentation générale depuis plus de 5 ans.

Rappelons que le budget de la prime Macron, accordée cette année aux rémunérations les plus modestes du PMU, n'étaient que de 130 K€.



RÉORGANISATION POLE INFORMATIQUE

AVIS NÉGATIF A L'UNANIMITÉ

Après l'épisode rocambolesque de la réorganisation du marketing rendu immédiatement caduque par le départ d'Antoine LEVAN, cette présentation de la réorganisation du pôle informatique, alors que le Directeur de la DOSI vient tout juste d'arriver, est une aberration ! Nous souhaitons que le Directeur de la DOSI se penche personnellement sur ce sujet, d'autant plus qu'un avis négatif a été rendu et que les débats ont montré que le diagnostic du SHN/CGC est partagé par une autre organisation syndicale.

CE QUI SE CACHE DERRIERE LA GLACE ZANTAIN

Nous constatons un profond malaise au sein du pôle informatique.

Le nombre de démissions d'informaticiens, recherchés et difficiles à remplacer, est particulièrement préoccupant. Nous demandons à la DRH de s'informer personnellement sur les raisons de ces démissions.

Selon Madame Granjon, la réorganisation est absolument nécessaire car elle est demandée par ses équipes.

Selon nous, le gros des équipes n'attend rien de bon de cette réorganisation, construite en catimini, car le pôle informatique souffre plus d'un problème de management que d'un problème d'organisation, dont la construction d'une division cloud taillée sur mesure pour un manager, aux dépens de la plupart des autres, est un signe.

En changeant d'organisation sans traiter le problème de management, en se privant des expertises des salariés démissionnaires, en ne faisant pas jouer la promotion interne et la reconnaissance du mérite alors que de réelles compétences existent au sein des équipes, cette nouvelle organisation est vouée à l'échec et ne fera qu'aggraver le profond malaise et la perte de repère des salariés de cette entité.

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DU 17/04/2019

Rien sur la projection à 3 ans et toujours un constat de désaccord.

Le SHN/CGC pense, comme les différents experts du CSE, qu'il faut mettre un terme à la baisse des effectifs sur le terrain.

De son côté, la direction du PMU poursuit cette baisse d'effectifs. Pour y parvenir, elle cherche à augmenter la productivité des collaborateurs et à diminuer les tâches.

Mais comme les équipes sont déjà productives et que les diminutions de tâches ne sont pas tenues, nous sommes moins nombreux et moins performants dans notre relation commerciale, au dépens de la stratégie de rétention des titulaires.

Voici le résultat de la baisse des effectifs sans diminution de tâches :

- Des équipes qui tiennent l'entreprise à bout de bras et qui se sentent bien seules sur le terrain.
- Des secteurs géographiques trop étendus.
- Pour tous les métiers, beaucoup de tâches et peu d'allègements.
- Peu de logiciels pour faire le travail d'analyse et de suivi des budgets.
- Des outils dont les croisements d'informations et requêtes sont aujourd'hui presque inexistantes.
- Un objectif de 1000 visites par an qui inquiète les collaborateurs, compte tenu de l'étendue de leur mission.

Par ailleurs, l'observatoire n'a pas abordé la mutualisation en cours des agences et des DR, qui a déjà coûté des postes d'Assistants...

Cette forme de mutualisation finira-t-elle par avoir des conséquences sur les Managers (DR/DA) et sur les Responsable d'Activité (RCO/RCC) ? Aucune réponse la dessus.

Enfin, quels sont les effectifs cibles, notamment à l'horizon 2021 ?

Aujourd'hui, l'investissement des salariés permet de tenir avec environ 90 PDV par secteur, alors que les premiers allègements ne viendront pas avant le mois de juin.

Mais demain, quelle sera la cible en effectifs, lorsque que les nouveautés attendues permettront réellement de baisser la charge de travail ?

Rappelons que Monsieur Fontana a déjà évoqué une cible de 120 PDV par secteur, dont les conséquences seraient sévères sur les emplois. Là encore, aucune réponse lors de cette réunion qui n'avait définitivement rien à voir avec un observatoire des métiers digne de ce nom.

SANTÉ, SECURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Même si la présentation des nouveaux documents de synthèse ne le laisse pas apparaître clairement, nous sentons bien que la situation se dégrade.

C'est pourquoi le SHN/CGC demande la reconduction d'une enquête sur la Qualité de Vie au Travail.

S'agissant des accidents de travail, les indicateurs sont bons partout, sauf dans l'entité « Seine Est Seine, Espaces Courses, DEH, CAH » où ils apparaissent comme moyens. Le SHN/CGC espère que des mesures seront prises pour améliorer ces indicateurs et rappelle sa demande d'attribution de véhicules confortables pour les collaborateurs du DEH qui font de nombreux kilomètres.

Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes : Côté salariés -> Attilio Muni. Côté Direction -> Gwenaëlle Gauthier

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