



# LE SPOT

CSE  
26/09/2019



## CHIFFRE D'AFFAIRES

Cyril Linette affiche sa satisfaction, avec une hausse du 3ème trimestre, malgré septembre en négatif. Retard à l'international à cause des GPI qui sont partis mais qui semblent revenir.

La réduction de l'offre a été bien absorbée.

Prévision fin de l'année -0,8% pour un budget de -1,5%.

On est en avance et donc tout va bien...

### Le point de vue du SHN/CGC

Nous saluons les talents d'illusionniste du Directeur Général dans l'art et la manière de présenter sous un jour flatteur, ses résultats en termes de chiffre d'Affaires.

La réalité est moins glorieuse.

Le PMU est en négatif, après un début d'année catastrophique, un Nouveau Quinté+ en berne et un été décevant. On assiste aujourd'hui à un léger rebond, largement dû à la mobilisation des équipes, avec la mise sous perfusion du Quinté+ et un plan de relance couteux.

## PLAN D'ÉCONOMIES TOUS AZIMUTS

Donc, selon Cyril Linette, tout va pour le mieux sur le terrain du chiffre d'affaires.

Cependant, le Directeur Général indique que nous devons continuer à baisser le train de vie du PMU, car il n'est pas sûr de pouvoir renouer avec la croissance...

Il faut donc poursuivre un plan d'économies tous azimuts, qui ne concerne pas, selon lui, les effectifs. Ce plan doit générer des économies de charges pérennes et vise à protéger et à assurer l'avenir de l'entreprise. Il va agir de manière « équilibrée » entre les différents postes et donnera plus de précisions sur le sujet en 2020.

### Le point de vue du SHN/CGC

Comme indiqué plus haut, nous avons identifié chez notre Directeur Général des talents d'illusionniste, mais ceux d'équilibriste reste encore à démontrer, tant il penche en faveur des économies réalisées sur le dos des salariés.

## « VISION CONFORAMA » DEMANDEZ LE PROGRAMME

La DRH parle de remise en question de l'entreprise. Une entreprise qui ne se remet pas en question est une entreprise morte et selon elle, seul le Directeur des réseaux a mis en place une telle politique...

Rappelons que le management de P. Fontana a fait l'objet d'une demande d'audit du SHN/CGC et rare sont les CSE qui n'ont pas remonté les multiples humiliations qu'il fait subir à ses équipes.

Rappelons aussi que le DRC a, dans un premier temps, changé l'organisation, modifié les métiers, remis en question et renouvelé l'encadrement. Dans un second temps, il écarte certains managers, en licencie d'autres, de façon à pouvoir donner ses consignes et poursuivre un travail de sape qui s'étend peu à peu à l'ensemble des collaborateurs.

## LINETTOYEUR

Nous avons rappelé au Directeur Général qu'à son arrivée, le SHN/CGC avait sorti un tract en titrant : « Linettoyeur ? » avec un point d'interrogation. Les conclusions du rapport de l'expert du CSE sur la politique sociale du PMU et les nouvelles pratiques de management indiquent clairement que nous pouvons retirer le point d'interrogation.

## LES 7 MERCENAIRES

Force est de constater que la nouvelle équipe de Direction, constituée de mercenaires, est en train de détruire l'esprit d'appartenance et l'attachement des collaborateurs à l'entreprise, qui a toujours été une force au PMU.

**Sur le plan humain**, cette équipe fait des ravages en **supprimant des postes, en licenciant et en poussant les collaborateurs à la démission.**

On ne compte plus le nombre de réorganisations dans lesquelles des consignes de sévérité sont données pour faire le ménage.

Tout indique que la direction met en **place un plan social déguisé** qui est en train de broyer certains collaborateurs.

Les équipes sont inquiètes, l'ambiance est morbide, la motivation est en berne au siège et partout nous devons passer pour panser les plaies des réorganisations qui s'enchaînent.

Le SHN a toujours démontré qu'il est un syndicat de dialogue et de construction et nous sommes sincèrement désolés d'en arriver à de tels propos. **Mais nous n'avons plus confiance et nous mettrons tout en œuvre pour tenter d'endiguer cette politique sociale dévastatrice.**

## RÉSOLUTION DU COMITÉ SOCIAL D'ENTREPRISE ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES ÉLUS ET DES SYNDICATS

Après la lecture d'une très longue résolution que nous vous invitons à aller consulter sur notre site Intranet, les représentants du personnel au CSE estiment que les conditions de travail et l'organisation du travail actuelles exposent les salariés à des risques psychosociaux et peuvent être génératrices de souffrance et de mal-être au travail.

Ils considèrent que cette situation est de nature à constituer un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés du PMU.

Dans ces conditions, les membres du CSE considèrent qu'il leur est nécessaire de se faire assister d'un expert comme l'autorise le Code du travail.

À cet effet, le CSE désigne le cabinet ISAST (30-32, rue de Chabrol, 75010 Paris), expert agréé par le Ministère du Travail, pour réaliser une mission d'expertise Risque Grave.

La mission d'expertise portera sur l'ensemble de l'entreprise (soit 1306 salariés) et aura les objectifs suivants :

- Analyser les incidences de l'organisation du travail actuelle et des modes de management sur les conditions de travail et la santé des salariés ;
- Identifier les facteurs de mal-être et de souffrance au travail des salariés ;
- Examiner les mesures que devrait prendre la direction en vertu de ses obligations

L'expert procédera à toutes les investigations qu'il estimera nécessaires pour répondre à la mission confiée. Il devra notamment pouvoir interroger librement tout salarié du périmètre concerné par l'expertise et accéder à toutes les informations nécessaires à sa mission.

L'employeur doit saisir le TGI dans un délai de 10 jours :

- La délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- La désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours de sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision de recours à l'expertise, ainsi que les délais dans lesquels le CSE doit émettre un avis, et ce jusqu'à la notification du jugement.

A suivre...



## ESPACES COURSES

P. FONTANA considère qu'il faut faire un travail sur les Espaces Courses, pas assez rentables, même s'ils sont à l'équilibre à date. Selon lui, les performances opérationnelles de ces établissements sont très éloignées des PMU City.

Il faut donc faire un travail sur l'organisation (le fait que les collaborateurs changent d'endroits en permanence par exemple).

**Le SHN/CGC s'étonne de ces propos.**

Nous considérons, au contraire, que ces équipes sont compétentes et professionnelles, qu'elles ont atteint leur objectif 2018 d'être à l'équilibre, mais qu'elles ont le sentiment que ce n'est jamais assez, avec les changements de directions successifs et de caps qui vont avec...

Rencontrés récemment, nous avons trouvés les collaborateurs :

- **Inquiets** sur la remise en question de leurs résultats et de leur rentabilité avec la **menace de voir confier leur activité à un sous-traitant.**

- **Découragés** à force de tout faire pour que les boutiques restent ouvertes au pied levé, **en allant jusqu'à abandonner leur repos.**

- **Usés** d'être en **sous effectifs** et **consternés** que la Direction ne tienne pas ses engagements pour leur permettre de tourner normalement.

En réponses à nos questions, le DRC :

- **Dément catégoriquement toute intention de sous-traiter les espaces-courses.**

- **Refuse catégoriquement d'embaucher**, les besoins en effectifs étant comblés par la DVH.

- **Indique qu'il n'est pas normal qu'on demande aux salariés d'abandonner leurs jours de repos** et qu'il veillera à ce que ça ne se fasse pas. A suivre...

## RAPPROCHEMENT ALFORTVILLE / DRC

P Fontana ne devait pas assister à ces débats mais a répondu favorablement à la demande du SHN/CGC qu'il soit présent.

Nous lui avons demandé s'il avait conscience du caractère brutal de l'annonce de ce déménagement fin octobre pour les salariés ?

- Est-il normal que les collaborateurs ne soient pas prévenus plus en amont pour pouvoir se retourner ?

- Est-il normal de prendre une telle décision sans en parler au Directeur de l'entité lui-même ?

- Qui a fait l'évaluation délirante du temps de déplacement limité à 13 minutes de plus pour les personnes qui vont voir leur trajet augmenter ? Quand on sait que l'augmentation des temps de trajets, compte tenu des transports et de la circulation, pourrait conduire certains à envisager de déménager ou de changer de métier, cette estimation est méprisante.

- Quelles sont les mesures d'accompagnement prévues ?

P. Fontana précise que ce n'est pas un sujet nouveau. La présence des équipes hippodrome à la DRC est plutôt une reconnaissance. Il ira voir les collaborateurs pour leur expliquer et promet de regarder la situation de ceux dont le trajet est rallongé.

La DRH indique que l'accord mobilité sera appliqué. Elle suggère que l'avis soit reporté afin de répondre aux questions qui restent en suspens sur le nombre de places de parking, le télétravail, les mesures d'accompagnement...

## ANIMATIONS WE

Patrick Fontana indique qu'il va faire des contrôles et corriger les abus relatifs à un trop grand nombre d'animations effectuées le même jour, incompatible avec la durée d'1h30 par animation.

## RÉAMÉNAGEMENT LOCAUX SEINE OUEST

S Roux-Maynar, la nouvelle directrice des achats, présente les différents mouvements.

Tous les directeurs concernés sont dans la boucle, même la nouvelle directrice marketing.

Le projet a été mené avec les managers concernés et les équipes ont été consultées.

Cette réorganisation se ferait à peu de frais.

En réponse au problème de bruit et à la demande de cloison coupe son, la direction indique que l'acoustique sera évaluée et qu'on s'adaptera.

S'agissant des open spaces dont les collaborateurs ne veulent pas, la direction ne répond rien. S'agissant du non-respect de la norme Afnor sur les m2 par collaborateur, la direction répond que cette norme n'a pas été utilisée...

## CONCOURS DE PHOTOS PDV A LA DAF

Recadrage en règle par tous les syndicats de la nouvelle directrice des achats, après ses propos vindicatifs à l'encontre de ses équipes, relatifs à un concours photos non obligatoire auquel les collaborateurs n'auraient pas assez participé.

En effet, le remontage de bretelles en termes fleuris de son équipe était plus que déplacé, à moins que la prise de photos de PDV soit devenue une priorité de la DAF, au moment où les Directrices Financières sont promues Directrices Marketing ?...

## EMISSION SUR M6

L'angle du jeu plutôt que celui de la course a été choisi.

Le DG croit que l'entrée par le jeu est préférable à l'entrée par le sport des Epiq series. L'émission racontera donc le jeu et le pari. Émission hebdo pour désenclaver le PMU, rendre plus pédagogique la pratique des paris. L'objectif n'est pas de générer du CA mais d'améliorer l'image (Prévue le samedi matin à 11h00) et signé pour quelques mois (->juin).

On tente, si pas d'effet significatif, on arrête.

## PTVM

Arnaud de Courcelles revient sur l'accueil, selon lui favorable, de l'évolution de la grille Equidia, qui vise à améliorer l'image des PDV, des parieurs et des courses. Il précise qu'il dépend de Monsieur MEHEUT et des Sociétés Mères.

En revanche, pas un mot sur les licenciements, les suppressions de CDD et de contrats précaires...

## MÉTIER CQM

Bilan très positif de ce nouveau métier.

Le temps de travail démarre dans le PDV et finit à la maison. Hôtel possible.

On ne doit pas intervenir hors secteur. Le CQM reste sur son périmètre et celui-ci est à revoir si le secteur est trop étendu. On peut aussi avoir recours à TIBCO.

Le secteur d'un CQM étant l'agence, on constaterait peu de dérive actuellement.

La DRH indique qu'il y a une règle et qu'il faut faire au mieux avec. Mais si la règle ne marche pas, elle suggère de revoir la règle (en forfait jours ?)

P. Fontana fera une analyse pour les agences qui posent problème. La DRH prend le point. À revoir en décembre.

## 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