



## RAPPORT ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

### AVIS DÉFAVORABLE A L'UNANIMITÉ

#### Le point de vue de SHN/CGC

2018 : Nous avons rappelé que la nouvelle Direction du PMU a laissé **délibérément nos résultats s'écrouler au 2<sup>ème</sup> semestre**, en coupant les dépenses publicitaires et toute politique de relance, afin de réaliser des économies, mais aussi afin de faire apparaître un redressement plus flatteur de la situation au cours des derniers mois de 2019, dont elle ne manquera pas de se glorifier.

2019 : Sur les enjeux globaux, nous constatons la dégringolade du Nouveau Quinté+, qui ne compense évidemment pas les pertes relatives à l'allègement des paris et des courses, contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport remis par la Direction.

A ce stade, de notre point de vue, nous ne voyons pas les effets Waouh de la stratégie Linette sur notre CA, surtout si on se compare à la croissance de nos concurrents FDJ ou Zeturf. Nous reconnaissons toutefois des signes encourageants et un léger frémissement de l'activité ces dernières semaines.

#### A VAINCRE SANS PÉRIL

Compte tenu des références 2018 particulièrement favorables qui s'annoncent dans les mois à venir (coupe du monde masculine, problèmes techniques, absence de relance fin d'année), il y a de bonnes chances que le budget soit dans les clous, sauf impondérables liés à une canicule durable.

Malgré la perspective d'atteindre un budget 2019 peu ambitieux, nous considérons que l'évolution de notre situation économique reste préoccupante pour les raisons suivantes :

**INTERNATIONAL** : Fin mai, nous sommes à -2,4 % pour un attendu à + 10% fin 2019. Après la vente du Brésil, nous sommes inquiets des décisions qui seront prises cet été et de leurs conséquences sur les collaborateurs concernés.

**SPORTIF ET POKER** : Sur le sportif, nous déplorons un désengagement qui plombe nos résultats, détériore notre part de marché sur une activité en plein essor et qui fait peser une menace sur l'emploi des équipes.

Sur le poker, compte tenu de la diminution drastique des moyens, nous nous faisons peu d'illusions sur le maintien de cette activité et nous redoutons les conséquences pour les collaborateurs concernés.

**PERSPECTIVES 2020** : Le rapport de l'expert du CSE indique que l'Euro 2020, les Jeux Olympiques d'Été, vont recréer en partie le contexte difficile de 2016, ce qui interroge sur les conditions d'un retour rapide à la croissance à propos de laquelle le plan de relance du PMU est pour le moins flou.

En conséquence, le SHN/CGC a rendu, sur l'aspect économique et financier, un avis défavorable, cohérent avec l'avis formulé sur la stratégie au mois de mars.

## POLITIQUE SOCIALE

Le rapport de l'expert du CSE montre clairement qu'en 2018, dans sa recherche d'économies, la nouvelle gouvernance a entamé un travail de sape sur les effectifs.

Cette **action délibérée, qui consiste à provoquer et à faciliter les départs**, a conduit à un nombre de licenciements (42) de démissions (42) de ruptures conventionnelles (30) jamais égalé au PMU.

#### INDEMNITÉS MULTIPLIÉES PAR 5 EN 2018

Près de 8 M€ de frais de départs ont été budgétés dans les comptes, soit une enveloppe multipliée par 5 par rapport à 2017.

#### BASSE DES EFFECTIFS AU COEUR DE LA STRATÉGIE

En 2019, cette politique de baisse des effectifs se poursuit allègrement, avec une nouvelle enveloppe de 2,7 M€ réservée à l'accompagnement, les départs dépassant déjà largement toutes les prévisions de la GPEC. Et tout cela se fait, évidemment, sans un accompagnement élaboré en concertation avec les organisations syndicales.

#### DES ÉCONOMIES SUR LE DOS DES SALARIÉS

Notre expert met en évidence :

- La baisse de la masse salariale et des frais de personnel (-2,3 M€ en 2017, - 2,1 M€ en 2018).
- Des départs plus nombreux que précédemment (51 départs en CDI vs 4 en 2017).
- L'effectif total (CDI + CDD) au 31/12 a baissé de 5% en 2018, après des diminutions de 1% e 2016 et 2017.
- L'effectif a diminué de 7% sur deux ans. L'effectif CDI a diminué de 4% en 2018. La baisse de l'effectif CDD a été nettement plus rapide, avec -10% en 2017 et -31% en 2018. L'effectif total a baissé de 75 salariés en 2018, dont -51 CDI, -19 CDD et -5 apprentis ou contrats de pro.

Le voile est levé sur la face cachée du plan de relance de la Direction, qui consiste à durcir le management et à fortement augmenter le niveau d'exigence, dans le but de mettre en difficulté les collaborateurs et de provoquer leurs départs.

#### DES DÉPARTS QUI VONT CONTINUER

Faute d'entente avec les Sociétés Mères, la fusion des entités, qui devait donner lieu à un traitement collectif des départs, ne se fait pas.

Cependant, cela n'empêche pas Cyril Linette de poursuivre son travail de destruction des effectifs, en traitant les conséquences sociales à moindre coût et au cas par cas.

Le DGE affiche clairement son intention de réduire la voilure.

Qui dit réduction de la voilure, dit réduction des effectifs.

Qui dit abandon de certaines activités, dit réduction des effectifs.

Qui dit réduction des effectifs dit augmentation de la charge de travail, de la pression, des inquiétudes et du mal être des salariés.

Ce mal-être est régulièrement dénoncé par le SHN/CGC et par les élus du CSE.

La Direction ne peut pas se dédouaner plus longtemps des conséquences sociales de sa stratégie.

#### AVIS NEGATIF SUR LA POLITIQUE SOCIALE

Le SHN/CGC rendra donc un avis défavorable sur la politique sociale dévastatrice en cours. Nous ferons tout pour dénoncer et combattre les pratiques d'une équipe dirigeante sans attache à l'entreprise et peu soucieuse du bien-être de ses salariés.

## MANAGEMENT DU DIRECTEUR DES RÉSEAUX

Le mois dernier, dans notre article « **Responsables Des Ventes dans le pif, FDV dans le Paf.** » nous faisons état de nouveaux propos dévalorisants de Monsieur Fontana à l'égard des RDV et des CDS.

Ce mois encore, certains élus du CSE ont relaté des pratiques dégradantes et un comportement infantilisants inappropriés. Nous n'avons fait que confirmer que les situations évoquées avaient bien eu lieu devant témoins.

L'accumulation de ces faits démontre que la demande d'audit formulée par le SHN/CGC sur le management du DRC et nos interventions régulières sur ce sujet ont toujours été fondées.

La Direction doit maintenant impérativement trouver une solution pour que la politique commerciale du DRC, souvent pertinente sur le fond, puisse se poursuivre sans que les collaborateurs aient à subir la dévalorisation d'un management qu'ils ne méritent pas.

