



PMU 2020

Les points que nous saluons :

- La projection au-delà de 3 ans que nous réclamons depuis longtemps.
- Le recours à des managers en interne plutôt qu'à des consultants extérieurs pour l'élaboration du projet.
- La plupart des orientations commerciales qui semblent aller dans le sens de l'histoire.

Nos points d'attention :

- Quelle sera la place de chacun d'entre nous au sein du PMU dans les prochaines années ?
- La garantie de l'emploi sera elle assurée ?
- Jusqu'où ira la mobilité ?
- Quels seront les moyens que le PMU se donnera pour accompagner les salariés dans les changements annoncés ?

Nos points d'interrogation :

Dans l'objectif prioritaire de générer plus d'un milliard à la filière :

- Pourquoi la première initiative de la Direction consiste à dire aux salariés du PMU : « **Nous allons vous serrer la vis des augmentations générales** » ?
- Pourquoi la deuxième chose entreprise consiste à annoncer que **les départs en retraite ne seront pas systématiquement remplacés et que les mutualisations de métiers vont se poursuivre.**
- Pourquoi la troisième action significative est de présenter une GPEC avec des fourchettes de baisse des effectifs alarmistes pouvant aller jusqu'à **- 42 ETP.**

Nous n'accepterons pas que les salariés du PMU portent sur leur dos tout le poids de l'édifice PMU 2020 !

Tout doit être fait pour préserver l'emploi et pour que la totalité des collaborateurs trouve sa place dans PMU 2020.

A quoi bon générer une telle croissance de notre CA, si ce n'est pour permettre aux salariés du PMU et de l'institution de vivre bien et épanouis dans leur métier ?...

GPEC 2013 – 2015 : NOTRE POSITION

Des fourchettes pour brider les effectifs...

Et nous mener... à la baguette !

IV – SYNTHÈSE EN TERMES D'ETP CDI (2013-2015)

Entités	Effectifs au 31/12/2012	Estimation ETP CDI
DRC / DVD / DR / AGENCES	735	< 700 – 740 >
DIRECTIONS CENTRALES	632	< 625 – 676 >
TOTAL	1367	< 1325 – 1416 >

Constat :

- Naissance d'un regroupement qui englobe la DRC, la DVD, la DSC et les régions. Dans quel but ? Pour noyer les baisses d'effectifs en région ?
- Des estimations basées sur des fourchettes trop larges qui vont jusqu'à **- 30 ETP** auquel il faut ajouter **- 19 CORS** en région et **- 42 ETP** au global.

FACE A UNE GPEC INCOMPREHENSIBLE, avec une fourchette d'estimation aux dents trop larges et des prévisions de baisse des effectifs impossibles à avaler, les Organisations Syndicales ont mis fin prématurément au CE en demandant la lettre de cadrage du plan de réorganisation des régions et la remise à notre expert des documents ayant servi à l'élaboration de PMU 2020.

GPEC 2013 – 2015 : LA FACTURE

Prévision 2013 – 2015 en région

Par Direction

Entités	Estimation ETP CDI
DRC DVD DSC	< 185 – 200 >
Directions Régionales	< 20 – 25 >*
Agences	< 495 – 515 >
TOTAL	< 700 – 740 >

* Hors COR (dans le cadre du projet de leur rattachement à la DVD)

DRC-DVD-DSC

De + 14 à + 29 ETP

DR

De - 7 à - 2 ETP

AGENCES

De - 23 à - 3 ETP

Constat : Alors que les DR sont déjà amputées de - 19 CORS

- Les effectifs en régions vont continuer à baisser
- Les DR pourraient perdre entre **- 7 et - 2 ETP** (RRDR, RCO, Secrétaires, qui seront les élus ?...)
- La nouvelle entité DRC-DVD-DSC va se développer aux dépens des régions et peut-être absorber certains postes supprimés.

Par catégorie de métiers en Agence

Encadrement	< 70 – 75 >
Sédentaires	< 165 – 170 >
Itinérants	< 260 – 270 >
TOTAL	< 495 – 515 >

EFFECTIFS 2012

Encadrement : 77

Sédentaires : 166

Itinérants : 275

Total : 518

CADRES

De - 7 à - 2 ETP

SEDENTAIRES

De - 4 à - 1 ETP

ITINERANTS

De - 15 à - 5 ETP

Constat par métiers : Ecart global de - 23 à - 3 ETP

- Encadrement, sédentaires, itinérants, tous les métiers pourraient être concernés.
- Les effets de la mutualisation des métiers pourraient concerner jusqu'à 15 secteurs.
- Si tous les sites sont conservés, est-il prévu de faire passer d'autres agences de 3 à 2 managers ?...

Prévision 2013 – 2015 au siège

III -2 ESTIMATION EN TERMES D'ETP CDI (2013-2015)

Directions	Effectif au 31/12/2012	Estimation ETP CDI
DOSI	278	< 280 – 295 >
DFCG	103	< 100 – 105 >
Direction Marketing	88	< 90 – 95 >
Pôle TV Multimédia	61	< 60 – 65 >
Secrétariat Général	31	< 30 – 35 >
DRH	34	< 30 – 35 >
DDI	19	< 20 – 25 >
Direction de la communication	12	< 10 – 15 >
Direction Générale	6	< 5 – 6 >
TOTAL	632	< 625 – 676 >

ECARTS

De + 2 à + 17

De - 3 à + 2

De + 2 à + 17

De - 1 à + 4

De - 1 à + 4

De - 4 à + 1

De + 1 à + 6

De - 2 à + 5

De - 1 à + 0

De - 7 à + 44

Constat : La baisse ETP concernera surtout les régions, mais :

- La fourchette de la DRH envisage une hypothèse de réduction de **- 7 ETP** au siège.
- En cas de baisse des effectifs au siège, il semble que la Directrice des Ressources Humaines soit prête à donner l'exemple à ne pas suivre avec **- 4 ETP** à la DRH.

DECouvrez NOS PAGES INTRANET EN VOUS RENDANT SUR

ACCUEIL PMU > AU QUOTIDIEN > ORGANISATIONS SYNDICALES > SHN – CGC

VOS REPRESENTANTS : Pascal RIBIER (06 89 63 56 36)

Christian JEAN-JACQUES (06 08 02 05 54) - Pascal BRILLOUET (06 07 11 42 68) - Patrick GRATZ (06 07 86 75 04)

NOTRE BILAN 2012



Janvier

Février

Mars

2012



GPEC : Nous rendons un avis défavorable en raison de la baisse des effectifs en région en disant NON à la suppression des tâches, NON à la sous-traitance, NON à la remise en question de notre modèle de croissance, basé sur des visites terrain de qualité.

SALAIRES : Pour la 3ème année consécutive, LE SHN/CGC refuse de signer un accord salarial qui fait la part belle aux actionnaires aux dépens des salariés du PMU.

- Nous pensons que les collaborateurs ne sont pas récompensés à la hauteur de leurs contributions aux résultats exceptionnels de notre entreprise.
- Nous réaffirmons clairement notre position contre l'augmentation différenciée que nous considérons comme une discrimination vis-à-vis de l'encadrement qui ne bénéficie pas d'une rémunération variable dans les conditions que nous avons exprimées en paritaire, c'est-à-dire sans diminution de la part fixe et soumise à des objectifs atteignables, quantifiables et contrôlables.
- Nous signons l'accord sur la rémunération variable de l'Encadrement des agences.
- Nous considérons que la mesure que nous avons réclamée pour les salariés des DOM est injuste et insuffisante.

PARITAIRES TEMPS DE TRAVAIL : Nous combattons le recul social sans précédent voulu par la DRH.

Au terme des négociations, nous obtenons le retrait des évolutions les plus néfastes comme le projet d'organisation commerciale et son cortège de sous-traitance et de mobilité, la volonté de passer les itinérants en forfait jour sans contrepartie acceptable, les restrictions sur la pose des RS/RT pour les horaires administratifs.



Mai

Juin

Juillet

Aout

2012



REGIONS : Nous poursuivons notre lutte pour le maintien des effectifs. Nous revendiquons autant de GDR que de secteur, sachant que certaines agences sont dotées d'un GDR de moins, sans aucune raison valable.

Nous remontons également l'inquiétude des collaborateurs de certaines agences touchées par la mutualisation de nouveaux métiers. Nous demandons à la DRH d'intervenir pour informer les gens.

Nous obtenons le déplacement de MICHEL ODDOS et de la DRH dans les agences concernées, afin d'engager le débat et de rassurer les équipes.

CADRES EN JOURS : Nous ne signons pas l'accord comprenant la pose de DJ5 assujettie à l'autorisation de la hiérarchie. Nous militons pour le respect, partout dans l'entreprise, de l'autonomie des cadres en jours qui doivent être libre d'organiser leur travail et la gestion de leur temps de récupération.

AMENAGEMENT SEINE-OUEST : Nous dénonçons le recours systématique à l'open space et nous nous faisons l'écho du mécontentement des salariés qui déménagent pour se retrouver dans de moins bonnes conditions de travail.

RUBRIQUE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DE L'EEA : Le bilan de cette rubrique fait ressortir des sujets que le SHN/CGC dénonce régulièrement comme :

- L'outil Contact inadapté, les véhicules peu fonctionnels pour les RTC, la lenteur du réseau, la charge importante de travail, la condamnation de l'organisation systématique des bureaux en open space, l'accroissement de la pénibilité.
- Le manque de visibilité sur les évolutions de carrière, voire l'absence de possibilités d'évolution, le manque de reconnaissance de certains métiers.

Pour rappel, la rubrique qualité de vie au travail est une demande du SHN/CGC pour permettre aux collaborateurs de s'exprimer sur l'ambiance, les conditions de travail et sur la façon dont ils sont managés.



SEPT

OCT

NOV

DEC

2012



REGIONS : Nous demandons au Président d'investir sur le réseau plus que sur Internet, afin de permettre à la FDV de tenir ses objectifs. Nous démontrons, chiffres à l'appui, que la forte progression du CA sur internet a un impact sur le CA des secteurs et qu'il sera difficile d'atteindre les objectifs de CA.

CORS : Nous dénonçons les intentions de la Direction concernant l'affectation des CORS et l'évolution de leur métier.

Nous condamnons le rattachement des CORS à la DVD. Nous demandons à la direction d'intervenir auprès des Sociétés de Courses afin que les CORS soient positionnés comme les interlocuteurs incontournables du PMU et pour qu'ils travaillent enfin dans de bonnes conditions d'hygiène, de confort, de sécurité et d'accès aux hippodromes.

DOMS : Nos profitons de l'examen d'un texte au Sénat pour revenir sur le pouvoir d'achat.

DVD : Nous demandons d'intervenir pour améliorer l'ergonomie de la nouvelle application des paris par téléphone.

DOSI : Nous nous élevons contre le recours à des prestataires dont l'activité est basée à l'étranger.

Nous demandons aux PMU de recourir à des entreprises dont les salariés sont implantés en France.

REORGANISATION DE POLE TV : Nous identifions et dénonçons un problème de management et de mal être au travail dans un Département de la chaîne Equidia. Nous obtenons l'engagement du Directeur de Pôle TV de régler ce problème.

EASY : Nous mettons la pression sur le projet EASY en estimant que nous ne pouvons pas rendre un avis sans avoir la garantie que :

1. Le PMU retrouvera la maîtrise de son système informatique.
2. Les plannings ne seront pas trop serrés et les collaborateurs bien formés.
3. Les nouvelles méthodes de travail ne seront pas source de tensions.

Nous obtenons les réponses à nos questions et un calendrier de consultation du CE, avec recours à notre expert possible.

Nous prenons nos responsabilités et nous rendons un avis favorable au lancement de ce projet majeur.

SUBVENTION CE : Nous proposons des tarifs préférentiels pour les Center Parcs et nous approuvons le relèvement du 100 € du plafond des ressources pour l'attribution des chèques vacances.

**Pour la défense des salariés et de l'emploi.
Pour bénéficier de notre protection juridique et de
notre réseau d'entraide, REJOIGNEZ NOUS !**

BULLETIN D'ADHESION A RETOURNER A



PASCAL RIBIER
2 CHEMIN DU CHARBONNIER
69790 SAINT PIERRE DE CHANDIEU
Accompagné d'un chèque de 50 €
A l'ordre du SHN/CGC



NOM	
PRENOM	
ADRESSE	
Tél	
Site PMU	
Statut	
Adresse @	
Date naissance	