



## NAO : VISION BRUTE DU SALAIRE LINETTE

Le SHN/CGC s'étonne de l'absence du DGE lors de la paritaire sur les salaires du 25 février.

Nous déplorons que le Dirigeant du PMU, pour la première fois depuis longtemps, n'ait pas jugé utile d'entendre les attentes des salariés.

D'autant plus que cette année, les organisations syndicales ont exprimé unanimement la nécessité de donner un signe de reconnaissance significatif à des collaborateurs du PMU, auxquels on demande toujours plus et qui ne voient rien venir depuis plus de 5 ans.

Cyril Linette répond qu'il a pris connaissance des revendications mais que, désormais, la DRH sera chargée de cette négociation.

## DÉPART D'ANTOINE LEVAN

Le DGE reconnaît son erreur de casting.

Les premières orientations de l'ancien Directeur Marketing (changement du logo, stratégie Internet et E. Commerce sous l'angle de la création d'une nouvelle marque sportif et poker) étaient en décalage avec la politique de rétention préconisée par le DGE, construite avec Gérard CALLEGARI et les équipes historiques du PMU.

Ce départ prématuré ne marque pas un changement de stratégie. Le Plan d'Action Commerciale sera conduit par Corine Gerard, Directrice du Marketing opérationnel recrutée par Antoine LEVAN.

Il n'y aura donc pas de changement de logo, les évolutions cosmétiques de l'identité visuelle seront maintenues et la nouvelle campagne publicitaire sera lancée comme prévue fin avril.

## NOTRE POINT DE VUE

Nous reconnaissons que licencier un Manager du Comité de Direction qu'on vient à peine de recruter et assumer les conséquences de cette décision sur les acteurs de l'institution et sur les salariés du PMU, est une décision managériale forte.

Nous rappellerons au passage que le SHN/CGC alerte régulièrement sur les dérives de comportement d'un autre manager qui pose problème et dont les petites phrases assassines continuent de plomber le moral des équipes. Sans pour autant réserver le même sort à l'intéressé que celui de l'ancien Directeur Marketing, nous demandons à la direction une décision managériale forte pour faire cesser définitivement ces dérives comportementales intolérables.

Le DGE indique qu'il a confié à la DRH le soin de mettre en place un plan d'action pour remédier aux limites, dit-il, du Manager en question dont il reconnaît toutefois des qualités.

A suivre....

PAF!

LE NOUVEAU  
PLAN  
MARKETING  
A. LEVAN...



N'A PAS  
SAUVÉ LES  
MEUBLES...

## CHIFFRE D'AFFAIRES

Pour atteindre son objectif 2019, le PMU doit réaliser une baisse de 3% chaque mois, sauf en juin et en juillet (+0,5%), attendus en positif en raison de l'absence de la coupe du monde de foot.

Le DGE reconnaît que l'évolution du Chiffre d'Affaires sur janvier (-5,3%) et sur février (-3,6%) est en dessous de ce qui était attendu.

Toutefois, dans un contexte de décroissance de l'offre qui permet la reconstitution des masses et rétablit les espérances de gains, ces résultats lui semblent encourageants.

Il considère qu'il faut laisser le temps aux réformes de s'installer.

En effet, les résultats du Nouveau Quinté+ sont moins bons que prévu, mais la perte de CA relative à la décroissance de l'offre serait inférieure à ce qui a été budgété.

## NOTRE POINT DE VUE

Nous entendons les arguments qui font état de résultats encourageants basés sur des chiffres et des objectifs qui n'ont pas été communiqués aux élus.

Nous constatons toutefois que le DGE reconnaît enfin du bout des lèvres que les premiers résultats du Nouveau Quinté+ ne sont pas au rendez-vous, comme nous l'avions indiqué le mois dernier et comme les chiffres le démontrent hélas encore ce mois-ci.

Nous notons par ailleurs que la prestation de Gérard CALLEGARI en CSE a démontré une maîtrise du marché des paris et du milieu des courses. Cette présence d'un dirigeant d'expérience au sein d'un Comité de direction quasi totalement remanié nous semble plutôt rassurant.

Sans aucune ambiguïté, nous lui formulons tous nos vœux de réussite dans les différents chantiers auxquels il va s'atteler.

## BUDGET 2019

Deux phrases relatives au budget 2019 présenté dans les orientations stratégiques ne semblent déjà plus en phase avec la réalité :

1. « Les premiers effets des actions seront neutres, la perte temporaire d'enjeux liée à l'allègement des paris et des courses étant compensée par les premiers effets positifs de la refonte du Quinté+ et du gain d'attractivité ».

En baisse de 6,7% à fin février, on voit bien que le Nouveau Quinté+ ne compense malheureusement pas la perte d'enjeux liée à l'allègement des paris et des courses.

2. « Les enjeux hippiques France évolueront en 2019 de -2,5% vs 2018, conformément à la tendance structurelle ».

En cumulé, nous sommes à -4,5%. Si la tendance de janvier et de février se poursuit en mars, notre inquiétude est fondée quant à la capacité du PMU de tenir son budget et quant aux conséquences sociales d'un trop grand écart avec celui-ci.

NOUVEAU  
QUINTÉ+ À  
- 6,7%  
FIN FEVRIER



DE LEVAN A  
LA TEMPÊTE ?...



## GPEC

Chacun sait que la GPEC est une indication à un instant T de la vision à trois ans, qui peut être remise en question à tout moment.

Nous savons par ailleurs que le DGE est favorable à un projet de fusion avec les Sociétés Mères qui rendrait totalement caduque la GPEC présentée aujourd'hui.

Nous avons donc posé une question simple : « **Pouvez-vous devant les élus du CSE vous engager à respecter cette projection de 1215 ETP à l'horizon 2021** » ?

Sans surprise, sa réponse est NON. Il ne peut pas s'engager sur le respect de l'effectif cible. Il précise que la vision proposée aujourd'hui est la plus proche de la situation actuelle du PMU, sachant qu'un projet de fusion lui semble peu envisageable avant les résultats des élections des Présidents des Sociétés de Courses.

## EFFECTIFS : 1215 ETP, 60 ETP SUPPRIMÉS. 85 DEPARTS EN RETRAITE

Même dans cette version hors fusion de la GPEC, les effectifs sont en baisse.

Encore une fois, c'est la DRC et les régions qui seront les plus gros contributeurs.

Cette nouvelle baisse d'effectifs sur le terrain nous semble en contradiction avec la stratégie de rétention de nos titulaires et avec la nécessité de rétablir une qualité de la relation commerciale privilégiée et supérieure à celle de nos concurrents, qui a longtemps été notre point fort et qui n'est plus possible compte tenu de la réduction considérable des effectifs.

Dans toutes les entités de l'entreprise, la poursuite du non renouvellement des départs conduira la charge de travail des salariés aux limites du supportable.

Partout où les engagements de diminution de tâches promis ne seront pas tenus, cette augmentation de la charge rendra impossible les évolutions de métiers demandées aux collaborateurs.

Devant ce constat et en réponse aux nombreux débats du CSE sur ce sujet, la DRH travaille sur un programme d'accompagnement des collaborateurs des régions dans l'évolution de leurs missions et propose la tenue d'un **observatoire des métiers fin avril**.

Cette initiative permettra peut-être une prise de conscience de la Direction. En effet, on ne peut pas continuer à multiplier les tâches confiées à des équipes dont la charge augmente et dont les effectifs n'en finissent pas de baisser.

Nous regrettons toutefois que cette démarche ne couvre pas l'ensemble des métiers de l'entreprise pour répondre à l'accroissement de la charge de travail que nous constatons partout.

## ORIENTATIONS STRATÉGIQUES : NOS REMARQUES

### DRC

**Extrait GPEC : « Renforcement de la productivité commerciale, notamment grâce à un plan de montée en compétences des collaborateurs » :**

Avis du SHN/CGC : Un important travail de formation a déjà été entrepris par le passé et nos équipes sont déjà productives. Même si nous reconnaissons que les formations sont de bonne qualité, le gain de productivité espéré ne sera pas révolutionnaire et ne saurait en aucun cas compenser les baisses d'effectifs.

**Extrait GPEC : « Amélioration notable et durable de la qualité de service sur l'ensemble du parc d'équipements »**

SHN/CGC : Nous pensons que c'est un sujet essentiel qui mérité que le DGE pèse de tout son poids, car on voit que l'action du DRC ne porte pas ses fruits. Pour exemple, les propos tenus lors du derniers CSE sur les problèmes techniques qui demeurent et qui sont un vrai cancer pour notre business.

### DMC

**Extrait GPEC : "Les activités Sports & Poker représentent un levier tactique pour le PMU. Elles nous permettent d'adresser une cible de conquête que l'hippisme seul ne permet pas encore d'atteindre. Ces activités doivent toutefois retrouver rapidement la croissance et permettre de dégager un résultat positif. Le modèle est en instruction pour 2019 pour produire dès 2020 une contribution positive à la richesse de l'entreprise."**

SHN/CGC : Nous avons demandé au DGE si cette phrase positive était un signe en faveur du maintien de ces activités au PMU.

Voici sa réponse, qui indique malheureusement qu'il n'a pas changé d'avis sur le sujet :

**"Le poker et le sportif sont un filet d'eau sur lequel on n'a pas les moyens d'investir pour le développer. Toutefois, ces activités représentent un levier tactique de recrutement pour le PMU. La question est de savoir si nous pouvons recruter sur l'hippique en ligne sans passer par le sportif et le poker" ?**

La réflexion est donc toujours en cours et il reviendra vers les élus du CSE dès que sa décision sera prise...

### DRH

**GPEC : « Un focus est porté sur des réunions de suivi des collaborateurs tous les deux mois, avec une évaluation ciblée sur l'atteinte des objectifs avec une présence soutenue des RH ».**

Avis du SHN : Cette évolution donne à penser que la Direction veut mettre la pression et marquer les salariés à la culotte, même si la DRH soutient que ce n'est pas son intention.

Le but de cette évaluation par les objectifs mérite d'être précisé, car dans certaines entités, cela pourrait être appréhendé comme un moyen de se séparer des collaborateurs.

A la DRC notamment, cette forme d'évaluation arrive alors que des menaces sur la pérennité de l'emploi des salariés qui n'atteindraient pas leurs objectifs ont été proférées par le DRC.

**Extrait GPEC : « Il faut répertorier et prioriser toutes les actions et simplifications qui pourraient soutenir davantage notre activité dans les différents domaines RH. Cela peut concerner à titre d'exemples : horaires de travail, organisation du travail, rémunération, formation. Certaines pourraient donner lieu à l'ouverture de négociations ».**

Avis du SHN/CGC : Cette phrase alambiquée ouvre grandes les portes à tous les sujets qui fâchent (convention collective, augmentation du temps de travail, perte de jours)...

La DRH indique qu'elle communiquera plus d'informations sur le calendrier de ces sujets à la fin du mois de mars.

Enfin, s'agissant de la **formation**, nous notons que le programme à l'horizon 2021 manque singulièrement de précision.

Le budget ne sera que de 3 % dans une entreprise ou il était de 5% il n'y a pas si longtemps.

Quant au programme « Boost Management », la DRH indique de façon évasive que des réflexions autour d'une formation managériale « plus concrète, plus terrain et moins haut perchée » sont en cours...





# LE SPOT

CSE  
28/02/2019



## ESPACE COURSES OPÉRA

Le salarié de Derichebourg qui devait prendre la responsabilité du site a refusé la proposition du PMU.

A la question : « *Va-t-on favoriser la promotion interne pour occuper le poste de 3ème responsable Espace Courses, comme l'ont demandé les élus du CSE ?* La DRH indique qu'elle n'exclut « surement pas » le recours à la promotion interne.

Nous l'encourageons vivement à défendre cette position, sachant que la présentation en CSE sur laquelle les élus ont formulé un avis, mettait en évidence la nécessité absolue de 3 responsables de sites dans les plannings de travail...

## POLITIQUES DES OM

Le SHN/CGC demande de préciser la règle de priorisation des recrutements, sachant que nous avons parfois le sentiment que des CDD en poste ont les faveurs de l'encadrement par rapport aux candidatures de CDI.

Réponse de la DRH : A compétences équivalentes, CDI et/ou reclassement puis CDD.

Elle souhaite par ailleurs passer d'une diffusion aléatoire à une diffusion d'un maximum des postes (Responsables Des Ventes compris), pour que tout le monde en ait la visibilité et susciter des vocations...

## VEHICULES DE FONCTION FDV

Première livraison le 20 mars à Flin pour les parisiens.

## RÉORGANISATION DAF

Les documents fournis aux élus étaient de qualité, les organigrammes clairs et la façon de construire et de présenter cette réorganisation a été plutôt appréciée.

Cependant, le SHN/CGC rend un avis négatif pour les raisons suivantes :

- Saturation quant à des réorganisations tous azimuts et pas forcément justifiées à chaque changement de directeur.
- Trop de réorganisations présentées se sont avérées caduques peu de temps après leur mise en place.
- Plus précisément, les regroupements opérés à la DAF (équipes DRC du pilotage des réseaux avec les stat à la DAF, pilotage de la performance avec le rattachement du service statistique, versus contrôle de gestion) risquent de provoquer des zones de recouvrement et donc des doublons qui pourraient entraîner à terme des baisses d'effectifs.
- Nous nous interrogeons sur des exemples précis comme l'outil de reporting des commerciaux et les budgets affectés qui seront validés par la DAF, avec des arguments plus financiers que qualitatifs...
- Nous regrettons enfin que cette réorganisation n'ait pas permis la promotion interne et légitime de personnes capables d'accéder à des postes à responsabilités dans leur domaine de compétence.

## PROPOSITIONS SHN/CGC SALAIRE 2019 RÉPONSE LE 25 FEVRIER

### POUR TOUS LES SALARIÉS

- + 2,5 % sur la valeur du point, à défaut le taux de l'inflation.
- Versement de la prime Macron de 1000 € exonérée de charge, à tous les salariés concernés (salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le du smic).
- Versement d'une prime de 500 € pour les salariés non concernés par la prime Macron.
- Prise en charge du 1% retraite complémentaire (Article 83)
- Remboursement de 80% du titre de transport au lieu de 50%, en incluant les salariés de Province.

### POUR LES SALARIÉS DU DPCH

- Prime de transport DPCH : Augmentation de 50€ de la prime de transport DPCH pour la passer à 180€. Proposer un véhicule de fonction en remplacement de cette prime, sur la base du volontariat.

### POUR LES SALARIÉS DES OPÉRATIONS, DPCH COMPRIS

- Estimation de la perte de rémunération suite à la diminution de l'offre et aux changements des heures de réunions. Compensation de cette baisse de rémunération.

### POUR RÉÉQUILIBRER LES RÉMUNÉRATIONS

- L'abandon du gel de l'ancienneté pour les salariés de plus de 15 ans.
- La fin de la discrimination ancienne/nouvelle convention pour mettre un terme au gel des salaires pratiqué sur la plupart des collaborateurs rentrés avant 2000.
- Un Forfait de 300 points pour les CDS pour chaque journée de travail accomplie le WE et les jours fériés,
- Une RCV pour les CAH.

### POUR LES CADRES PÉNALISÉS PAR L'AUGMENTATION DIFFÉRENCIÉE :

- La fin de la différenciation de l'augmentation générale entre les Cadres et les Employés/Maîtrises.
- Revenir sur la politique de voyage et l'obligation de prendre des billets seconde pour les trajets de moins de 3 H.

### PROPOSITIONS 2019 TÉLÉTRAVAIL

- Demande de négociations pour obtenir un accord visant à développer et promouvoir le télétravail.

### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Demande de la reconduction d'une enquête sur la qualité de vie au travail, afin d'avoir une vision claire sur les alertes régulièrement lancées par les organisations syndicales.

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Demande de négociations pour obtenir un accord visant à réduire de façon significative les écarts entre les hommes et les femmes.

## INDICATEUR D'ÉCART DE REMUNERATION HF

En application de la loi 5 septembre 2018, la DRH a procédé au calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération. Le résultat obtenu est une note 88/100 pour 75 requis par la loi. Compte tenu de ce résultat, le PMU n'a pas d'obligation en la matière. Néanmoins, la DRH indique qu'elle souhaite continuer à avancer sur ce thème et laisse la porte ouverte à la négociation.

## CHARGÉ DE QUALITÉ MÉTROPOLE

Cible : Au moins 1 par agence, 2 dans certaines, 23 au total. Métier orienté sur les établissements les plus sollicités (nb de transactions). Les préventives bornes durent plus longtemps que prévu. Les équipes ont suivi une bonne formation CPM, elles se sentent bien dans leur poste et leur action est reconnue par les titulaires.

## 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 :  
02 35 12 85 70