



PLAN SOCIAL DEGUISÉ

Après l'abandon brutal des campagnes et des projets en cours, après les départs au sein du comité de direction, l'effectif CDI de fin 2018 a diminué de **51 personnes**.

Au troisième trimestre 2019, le PMU enregistre une nouvelle **perte de 40 postes (108 depuis le début de l'année)**.

Les effectifs ont baissé de 10% depuis l'arrivée du nouveau Directeur Général, **soit 188 postes**.

Le nombre de licenciements et de démissions démontre que la direction continue de s'appuyer sur des **réductions d'effectifs jamais connues jusqu'alors**, volontaires ou non, qui ne s'accompagnent d'aucune consultation des partenaires sociaux, d'aucune autre consigne que de laisser partir, et de ne remplacer qu'en cas de besoin impératif.

La DRH conteste ces chiffres et indique qu'ils ne traduisent pas une réduction structurelle des effectifs.

Cyril Linette reconnaît que la période est un peu « turbulente » car la construction des équipes entre anciens et nouveaux est en cours. Il y a des cas individuels, des arrivées et des départs. Il considère que **c'est la vie normale** d'une entreprise qui se transforme.



DIRECTEUR GÉNÉRAL « EXÉCUTIF » NORMAL ?

Le management de Cyril Linette est en train de marquer comme jamais notre entreprise par sa brutalité et par la souffrance au travail qu'il génère.

Jusqu'alors, le PMU avait toujours réussi à se remettre en question, par un mélange équilibré entre les compétences internes et l'arrivée de sang neuf.

Les salariés en place ont toujours été traités avec respect et formés pour prendre le train des changements. En procédant ainsi, personne n'a à rougir des résultats obtenus, avec notamment une période de 12 années de croissance consécutives.

Depuis l'arrivée de Cyril Linette, les équipes en place ne sont plus respectées :

- Le Comité de direction a été remplacé dans sa quasi-totalité.
- Toutes les directions ont changé d'organisation.
- Le vernis de formation donné aux collaborateurs est en réalité utilisé pour les mettre en difficulté, tout comme les plans d'amélioration de la performance qui constituent le plus souvent les premiers éléments d'un dossier de licenciement.
- Des dirigeants sont recrutés, non pour élever en compétences les salariés, mais pour conduire bon nombre d'entre eux vers la sortie.
- Les licenciements, les démissions, les ruptures conventionnelles se multiplient.
- Partout les salariés sont inquiets, surchargés de travail et leur moral est en berne.

A propos de la souffrance au travail, le DGE reconnaît qu'il peut comprendre, qu'il est conscient du changement de rythme important. Il considère que cela doit durer le moins longtemps possible, car il n'est pas là pour faire souffrir mais pour changer la stratégie...

VIE « NORMALE » DE L'ENTREPRISE ?

Non, ce que vivent les salariés du PMU aujourd'hui n'est pas la vie normale d'une entreprise !

Les pratiques sont celles d'une société qui génère du **mal-être au travail** et qui obtient ses résultats en utilisant les **salariés comme variable d'ajustement**

Elles traduisent la vie d'une entreprise qui met en place un **PSE déguisé** et qui refuse de discuter avec les organisations syndicales des conséquences de sa stratégie sur les effectifs, ce qui constitue un **délit d'entrave**.

Les organisations syndicales doivent donc tout entreprendre pour mettre les dirigeants du PMU devant leurs responsabilités.



ACTIVITÉ

Mois d'octobre stable, malgré un dernier week-end difficile, avec des problèmes techniques et des courses avec peu de partants. On s'oriente vers un -0,9%.

Stabilisation du CA hippique autour de -1%, mieux que le budget.

Malgré un retard à l'international le résultat net sera au-dessus du budget de quelques millions d'€.

RÉDUCTION DES CHARGES

Le DGE n'aurait pas demandé d'inflexion particulière s'agissant de la réduction des charges fin 2019. Il s'agit de surveiller de près le train de vie, de rester vigilant et d'éviter des dépenses inutiles si l'année est faite, voire de prendre de l'avance sur l'année prochaine sur certains investissements.

Rappelons que Cyril Linette a demandé à l'ensemble des Directions de renoncer à des dépenses budgétées et que toute dépense engagée au premier € doit être validée par la Direction...

Notre entreprise serait-elle passée de l'agilité à la paralysie ?

FLOPS DÉPARTS

ÉMISSION TOP DÉPART = FLOP DÉPART ?

Cyril Linette considère que l'émission correspond aux attentes, mais il est vrai que les audiences sont très confidentielles à ce stade.

Le PMU doit payer pour être diffusé (c'est le seul sport dans ce cas) : on partirait de très bas, avec en plus la coupe du monde de rugby et il faudrait se donner un peu de temps.

Le **SHN/CGC** regrette ces débuts difficiles et demande si des améliorations sont envisagées, comme un format plus court ou la possibilité de faire participer les spectateurs au jeu par sms.

Selon Cyril Linette, M6 y travaille, mais les jeux en lien avec le PMU ne seront pas possibles.

NOUVEAU QUINTÉ + = FLOP DÉPART !

Le DGE reconnaît que les résultats ne sont pas satisfaisants, même s'ils ne sont pas comparables à ceux de l'an dernier, compte tenu des évolutions du produit.

Cependant, il note que le Quinté+ a bien réagi aux opérations commerciales de septembre.

La course événementielle performe plus que l'an dernier (sur les autres paris).

Des corrections sont envisagées, mais pas avant fin 2020. On peut notamment améliorer la marge.

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



RÉAMENAGEMENT DES LOCAUX SEINE-OUEST DÉMENAGEMENT DVH ALFORTVILLE

AVIS SHN/CGC : DÉFAVORABLE

Nous notons que certaines remarques formulées par les IRP ont été retenues. Nous savons par ailleurs que des équipes sont satisfaites d'intégrer leur nouvelle entité et on peut comprendre la volonté de la direction de regrouper des personnes occupant des fonctions pouvant être liées.

Cependant, nous constatons :

- Que les salariés n'ont pas eu leur mot à dire dans la configuration des bureaux.
- Que les préconisations Afnor ne sont pas respectées
- Qu'on met en place des open-space toujours plus grands et toujours plus bruyants dont personne ne veut.

S'agissant d'Alfortville, la majorité des collaborateurs se serait bien passée de ce déménagement annoncé de façon brutale.

Ces salariés s'attendaient à un peu de considération par rapport à leurs nouvelles contraintes en termes de transport et à un minimum d'accompagnement.

Mais ils n'auront rien, parce que l'outil utilisé par la DRH pour mesurer les temps de trajet ne tient pas compte de la réalité et parce que l'époque où l'entreprise PMU prenait en comptes les difficultés de ses salariés au travers de ses réorganisations est révolue...

En conclusion, nous avons lu en séance le verbatim de ce que nous ont dit les collaborateurs d'Alfortville, qui traduit bien l'ambiance qui règne dans l'entreprise :

« On change sans arrêt de mission, d'organisation, de responsables. On ne fait aucune confiance à la Direction qui ne respecte pas ses engagements, qui change nos missions, qui déshabilite certains postes.

On se moque clairement de nous. On nous dit « ne vous inquiétez pas... », mais les choses changent tout le temps avec de nouveaux managers, de nouvelles missions et voilà qu'on nous demande maintenant de déménager.

On est persuadé que tout cela est fait pour pousser les gens à quitter l'entreprise !»

Un avis défavorable a été rendu à l'unanimité des élus du CSE.

EVOLUTIONS DEPUIS LE CSE DE SEPTEMBRE

Prise en compte de certaines propositions formulées par les élus :

- Marketing : Déménagement de 26 postes au lieu de 35.
- DRC : Regroupement des équipes comme demandé, places de parking attribuées.

Sur les temps de trajet des salariés d'Alfortville, la DRH confirme ce qui a été dit en septembre : il y a allongement du temps de trajet qui n'entre pas dans les conditions de l'accord mobilité.

Les collaborateurs peuvent cependant revenir vers leur RRH pour évoquer leur cas particulier.

Pour les salariés qui ont demandé des mobilités, la DRH indique que c'est plutôt bien parti. Mais rien ne sera fait s'ils n'ont pas les compétences requises. Les candidats seront privilégiés à compétences égales.

Les personnes qui prennent les paris sur les hippodromes dépendront administrativement de SO mais continueront à faire leur administratif à Alfortville.

ABSENTÉISME

Présentation d'un état des lieux de l'absentéisme au PMU et en benchmark. Le calcul du taux d'absentéisme est différent au PMU.

Au national, maladie, AT, maladie professionnelle sont calculés sur le calendrier.

Au PMU, on déduisait de la base les jours de congés.

Ces différences de calcul prises en compte, le PMU est à 3,6% pour 5,1% au national (46000 entreprises), soit + 0,6 points entre 2017 et 2018 au PMU (+0,5 au national), sachant par ailleurs que la prime d'assiduité n'incite pas les collaborateurs à produire des arrêts pour des absences de courte durée. Les éléments présentés montrent une progression de l'absentéisme entre 2017 et 2018, particulièrement significative dans certaines directions.

La DRH considère que cette étude est de nature à rassurer sur l'absentéisme de façon globale au PMU.

De notre point de vue, elle devrait plutôt se pencher sur les raisons des écarts importants constatés dans certaines entités...

ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA FDV

Selon Patrick Fontana, il faut être capable d'imaginer le métier dans 5 ans et de recruter en fonction.

Les futurs CDS devront être de vrais Chefs De leur Secteur, capables d'assurer de façon autonome la densification à valeur et l'optimisation du réseau. En 2020, on consacra moins de temps à la mise en œuvre du Plan d'Action Commercial, aux animations, à la carte et plus de temps à la densification, beaucoup plus rentable.

REPLACEMENT DES RESPONSABLES DES VENTES (RDV)

Le DRC considère que la différence est importante entre la fonction d'Adjoint du Directeur d'Agence et celle de Responsable Des Ventes.

En conséquence, de nombreux RDV sont remplacés par des recrutements externes, en prenant soin d'assurer le reclassement de RDV en poste, quand c'est possible...

Le Point de vue du SHN/CGC :

Le sort réservé aux RDV nous éclaire sur ce que Monsieur Fontana va faire avec les autres métiers :

Après avoir changé l'organisation et l'appellation des Responsable des Ventes, le Directeur des réseaux :

- Décrète que la plupart des RDV n'ont plus le profil de la nouvelle appellation de leur métier.
- Remplace bon nombre de RDV par de nouveaux embauchés.
- Réaffecte certains RDV en interne, quitte à les déclasser et quand un départ libère la place,
- Fait licencier la fameuse liste noire de ceux qu'il ne veut pas garder.
- Enferme d'autres collaborateurs dans une impasse dont la seule issue est la rupture conventionnelle pour faire de la place en prévision des mouvements à venir.

Au passage, après la présentation des premiers résultats de la Rémunération Commerciale Variable, il est stupéfiant de constater que les résultats des salariés écartés sont bons, voire même surperformants...

CONSÉQUENCES FUTURES SUR LES CHEFS DE SECTEURS

Quand les nouveaux Responsable Des Ventes sont en place, le DRC leur demande :

- D'aller sur le terrain pour mettre la pression sur les équipes.
- De repérer des profils un peu faibles sur le plan commercial,
- De mettre en place des plans d'action, non pas pour élever en compétence, mais en vue de susciter des démissions, de préparer des dossiers de licenciements, de proposer des ruptures conventionnelles et ainsi de renouveler, voire de réduire la population des CDS.

Et tout ce travail de sape des effectifs sont sans aucun effet bénéfique sur les résultats de l'entreprise. En effet, quand bien même Monsieur Fontana parviendrait à renouveler la totalité des collaborateurs, cela n'aurait aucun effet sur notre CA, car les problèmes du PMU ne viennent pas des salariés, mais de l'incapacité de ses dirigeants à conduire une politique commerciale efficace en termes de conquête et de fidélisation.

CHARGÉS DE CLIENTÈLE

Appel d'offres en cours sur la téléphonie. On continue les enregistrements à des fins pédagogiques.

Le nombre de PDV en moyenne par CDC serait de 140.

Arrivée du lot 1 de PDV 360 prévu fin d'année pour les consommables, lot 2 au printemps 2021.

Le SHN/CGC rappelle que le métier évolue vers un axe commercial, avec beaucoup de nouvelles tâches (suivi de CA, animations commerciales, rebond sur les évènements hippiques en cours, suivis financiers) alors que les anciennes tâches de GDR n'ont pas disparu.

Les portefeuilles de PDV sont de plus en plus conséquents et deviennent difficiles à gérer lors des congés annuels et des congés maladies.

Le travail est effectué de plus en plus superficiellement, avec manque de temps et d'effectifs, perte de motivation, de confiance face aux promesses d'allègement de tâches qu'on ne voit pas venir.

Oracle est par ailleurs à bout de souffle, avec parfois plus de 4 mn pour se connecter.

Enfin, les enregistrements à des fins pédagogiques donnent plus le sentiment de flicage que d'accompagnement ou de formation...