



## ACTUALITÉ GÉNÉRALE ABANDON DE POSTE DE CYRIL LINETTE

**Les Organisations Syndicales ont toutes quitté la salle pour protester contre l'absence du DGE, qui devait rendre des comptes sur le Conseil d'Administration du 14 décembre.**

Vos élus attendaient des explications sur le ré-estimé 2019 et sur le budget 2020.

Mais Cyril Linette n'a pas eu le courage, et/ou le respect, de l'instance pour répondre à nos questions :

- Quelles sont les raisons qui poussent Monsieur Linette à servir un résultat de 760 M€, alors que le PMU s'était engagé sur 747 M€ ?
- Pourquoi arrose-t-il les Sociétés Mères de millions supplémentaires, alors qu'il prétend avoir libéré le PMU de l'obligation de réaliser à tout prix le résultat demandé ?
- Avec un produit brut des paris en chute libre de -2,2% au 31 octobre 2019, d'où viennent ces millions supplémentaires ?
- Avec un objectif de chiffre d'affaires de -1,5 % fixé au réseau des Point de Vente, comment peut-on s'engager sur un résultat net de 770 M€ en 2020, soit 10 M€ de plus que cette année ?
- Comment a-t-on financé ce joli cadeau 2019 fait aux éminences grises de l'institution ?

La hotte du Père Noël Linette serait-elle pleine des économies réalisées sur les 139 CDI supprimés et sur les salariés du PMU licenciés ?

Nous avons lu dernièrement les propos du Président De Rothschild dans la presse, qui déclarait fièrement : " *Le PMU a baissé de 50 millions d'euros ses charges d'exploitation ces deux dernières années. Cette baisse atteindra 80 millions en juin* ".

**30 millions d'économies de plus d'ici le mois de juin 2020 !** Parmi les salariés du PMU en souffrance, qui croulent sous la charge de travail, quels sont ceux dont le sacrifice viendra alimenter les millions supplémentaires promis en 2020 aux Sociétés Mères par Cyril Linette, leur généreux donateur ?

## PEOPLE REVIEW

**Questions SHN/CGC : Les people review servent-elles à faire monter les collaborateurs en compétences ? Ou bien servent-elles désormais à identifier les salariés à rétrograder, voire à congédier ?**

Dans la plupart des entreprises, ce processus ne concerne que les cadres. Il consiste à identifier les potentiels, les remplaçants des managers et ceux qui sont insuffisants. Le but est de rechercher un équilibre dans les équipes en termes de pyramide des âges, de mixité, de niveau de potentiel.

Cependant, au PMU, le plan social déguisé vise à faire des économies sur la masse salariale. Pour cela, la Direction commence par changer les organisations et les métiers puis nomme de nouveaux managers.

Ces nouveaux managers sont chargés ensuite de réduire les effectifs.

C'est ainsi que des collaborateurs, qui étaient identifiés comme compétents, se retrouvent tout à coup en insuffisance professionnelle.

Le système est donc totalement dévoyé et débouche sur des plans d'accompagnement avec licenciements à la clé.

En réponse, la DRH assume. Elle indique que les people review concernent **tous les salariés de l'entreprise** et que chacun pourra demander où il se situe au moment de son entretien annuel...



## EXPERTISE ISATS

Pour rappel, la direction n'a AUCUNE INFLUENCE ni aucun moyen de pression pour influencer l'enquête de notre cabinet d'experts indépendant. L'ANONYMAT concernant les réponses aux questionnaires et les propos tenus lors des entretiens individuels est GARANTI.

**Il est très important que les salariés participent massivement et disent tout ce qu'ils ont sur le cœur.**

## DÉPOT DE PLAINTE DES SYNDICATS SHN/CGC-CAT

Certains syndicats prétendent, dans leurs tracts, que la plainte qui vise à faire condamner la direction pour délit d'entrave, n'aurait « **aucun intérêt direct et immédiat pour le quotidien des salariés. Seule la relation entre les élus et la direction est mise en cause.** »

Curieuse lecture erronée d'une procédure qui va permettre une instruction pendant plusieurs mois durant lesquels des enquêteurs vont se pencher sur les pratiques depuis l'arrivée de Monsieur Linette. **Les mesures de nature à affecter le volume des effectifs seront** tout particulièrement regardées.

Nos Dirigeants sont désormais sous la menace :

- D'un délit d'entrave puni par la loi.
- D'une expertise « risque grave » par le cabinet ISATS

**Premier intérêt direct immédiat pour les salariés :** Cette double menace va peut-être calmer un peu les velléités de licenciements abusifs de nos dirigeants, par crainte de sanctions pénales.

**Second intérêt :** Une expertise « risques graves », demandée à l'unanimité, est un élément important du dossier.

C'est pourquoi, il était stratégique d'embarquer tous les syndicats dans le recours à cette expertise.

Si le cabinet ISATS conclut à des risques pour la santé des collaborateurs, cela pèsera dans la décision judiciaire.

A ce stade, seuls le SHN/CGC et CAT ont utilisé tous les moyens juridiques à leur disposition pour s'opposer aux dérives de nos dirigeants et faire en sorte qu'ils répondent de leurs actes devant la justice. Mais il n'est pas trop tard et nos collègues des autres syndicats peuvent encore se rendre au commissariat du 15<sup>ème</sup> arrondissement...

## BILAN FONTANA

A notre question : « Comment allez-vous, Monsieur Fontana ? », celui-ci répond : « Très bien ! »

Nous lui rétorquons : « Bravo, il y a au moins une personne qui va bien dans cette entreprise ! »

Pourtant, comme l'année dernière, le bilan du DRC est peu glorieux :

- Le CA est en négatif.
  - Le PBJ est en berne.
  - Le Quinté+ est moribond.
  - Le moral des équipes est au plus bas.
- Le Directeur des réseaux poursuit son travail de sape sur les effectifs en faisant, comme il dit, le ménage en commençant par les étages du dessus.
- Un Directeur Régional a été licencié.
  - Un Directeur d'Agence est en arrêt maladie, un autre en burn-out, d'autres vont tomber.
  - Plus de la moitié des RDV a été remplacée.
  - Des salariés ont été licenciés, d'autres ont démissionné, des demandes des ruptures conventionnelles s'empilent.
  - De nouveaux plans d'actions s'abattent sur des collaborateurs et plus personne n'est serein.

Les résultats sont mauvais, les équipes sont désorientées, mais le Directeur des Réseaux, lui, va très bien et il est toujours là.

Pourquoi ? Parce que le PMU fait désormais partie de ces entreprises qui utilisent les salariés comme variable d'ajustement.

Dans de telles entreprises, on en arrive à licencier pour insuffisance professionnelle des salariés dont les résultats affiche de la surperformance, comme l'ancien RDV de Metz, et on garde un directeur des réseaux en sous performance.

Une telle entreprise est vouée à l'échec et nous déplorons de voir le PMU sombrer à mesure que ses dirigeants maltraitent les salariés.