



LE SPOT

CE
19/12/2013



ASSEMBLEE GENERALE DU 06/12/2013

Le Directeur Général confirme que les 852 M€ de résultat prévu au budget sont sur le point d'être atteints.

En 2013, le PMU parvient à respecter ses engagements grâce à la mise en œuvre d'un plan d'économie avec notamment une baisse des charges liées aux enjeux hippiques, une limitation des embauches et une gestion stricte des effectifs.

En 2014 : Le PMU va poursuivre et accentuer son plan d'économie et procéder au **non renouvellement de 75% des départs**.

Malgré cela, le résultat pour la filière devrait s'établir à 815,5 M€ + 10 M€ versés par les autres opérateurs, **soit une baisse significative de -3,2%**.

ÇA REPART, COMME EN 14...

Dans le budget 2014, il est inscrit noir sur blanc au chapitre salaire : « **les frais du personnel incluront une augmentation salariale limitée** »...

Les années se suivent et se ressemblent, l'appétit des Sociétés Mères n'est jamais rassasié et c'est aux salariés du PMU de se serrer la ceinture et d'accroître leur productivité...

UN BASHING DE TROT ?

Au terme de l'assemblée, le Président Germond a plaidé en faveur d'une solidarité entre les acteurs hippiques dans cette période difficile, en regrettant les règlements de compte qui alimentent les médias.

Message reçu fort et clair par le Président du Cheval Français, qui déclare dans le Parisien du 18/12/2013 : « **Il est urgent de se consacrer au cœur de métier et il serait bon de réduire de 50% le budget PUB du PMU** ».



DFCG : DEPART DE COLLABORATEURS DE PREMIERE CLASSE

Le **SHN/CGC** a tenu à saluer en séance un collaborateur qui faisait l'unanimité et qui quitte pourtant l'entreprise : Monsieur Gilles BOURRON.

Nous avons demandé des explications sur ce départ ainsi que sur celui d'un autre manager de premier plan à la DFCG.

Par ailleurs, nous avons déploré que le PMU ne fasse pas ce qu'il faut pour retenir des personnes de cette qualité.

Chacun sait que le Directeur Financier est transporté par la seconde. Mais ce n'est pas une raison pour laisser partir ses collaborateurs... de première classe !

FORCE DE VENTE : SECTEURS VACANTS

Le SHN a fait la démonstration qu'il faut faire vite au niveau des postes vacants CDS, GCR, ENCADREMENT car l'activité est chargée au point que certaines agences arrivent à saturation...

Nous avons rappelé que :

* Les équipes se retrouvent du jour au lendemain avec un nouveau secteur, un nouveau logiciel de reporting, un nouvel outil informatique, de nouvelles compétences à acquérir et un long parcours de formation et tout cela, ajouté à l'accomplissement de leur mission, ne souffre pas le moindre sous-effectif.

* L'encadrement a la responsabilité d'orchestrer ces changements, de gérer le quotidien tout en assimilant rapidement des formations, de retranscrire ces formations aux collaborateurs et de suivre leur application sur le terrain, ce qui ne supporte pas non plus le moindre sous-effectif de manager.

* Les tests sur le nouveau suivi des consommables montrent une charge de travail importante pour les GCR qui ne supportera pas le moindre sous-effectif.

Par ailleurs, il manque des documents, des procédures, des formations (Câblages, Gestion des Tickets, plans etc...) si bien que les équipes ne sont pas formées pour assurer les tâches technico-financières et elles ont souvent le sentiment que tout se fait dans la précipitation.

En résumé, tout confirme ce que nous avons toujours dit : *Les points forts de ce projet sont l'effort de formation et la sécurisation des parcours, que nous reconnaissons.

*Les points faibles restent la diminution des effectifs et le manque d'anticipation, que la direction refuse de reconnaître...

AVIS DU CE

INTEGRATION DE FILIALES ETRANGERES DANS PBS : AVIS FAVORABLE

L'intégration de certaines filiales étrangères dans PBS leur permet d'avoir un statut fiscal avantageux et de générer ainsi de meilleurs résultats.

NOUVEL HORAIRE COLLECTIF ALLO PARI : AVIS FAVORABLE

PLAN DE FORMATION : AVIS FAVORABLE DU CE, malgré la position du SHN/CGC qui regrette que le budget total, qui pesait il y a peu 5 % de la masse salariale, n'est plus que de 4% en 2014, alors qu'il est prévu un programme important pour la FDV et pour EASY.

SERVICE CLIENT, ALLO PARI, AT SOUS P.E.R.F

Dans le cadre du projet **Préparons Ensemble le Réseau du Futur**, nous partageons les craintes des CHSCT des entités concernées, qui disent **OUI** à un outil de gestion des flux, mais **NON** au flicage, **NON** à toute utilisation qui pourrait générer du stress et une augmentation des risques psychosociaux,

Devant les réponses trop approximatives à nos questions et sans véritable garantie que la qualité de vie au travail ne sera pas impactée, nous avons refusé de rendre un avis et nous resterons attentifs aux conséquences.



SPECIAL ARS



Les ARS, c'est quoi ? Une pension de retraite sur complémentaire, sans cotisation, financée par les gains non réclamés.

Qui en bénéficie ? Les salariés de l'institution après 15 ans d'ancienneté.

Comment ça marche ? A chaque année passée dans l'institution, les collaborateurs acquièrent des droits calculés de la façon suivante : Valeur du point (V) X Coefficients en fonction du statut (C) X Ancienneté dans l'institution (T).

Quelle est la valeur du point ORPESC ? 11,43 €. Evolution tous les ans en fonction de l'indice INSEE.

Quels sont les coefficients : Employés = (20). Maîtrise A, 1, 2 = (24). Maîtrise 3 = (27) Cadre = (29)

Quel est le montant de la rente mensuelle: Formule de calcul ARS pour un Maîtrise 2, 30 ans d'ancienneté.
 $(V=11,43 \text{ €}) \times (C=24) \times (T=30 \text{ ans}) = 8229,60 \text{ €} / 12 = 685 \text{ €}$

Qui négocie : Côté Employeurs, Xavier HURSTEL conduit une délégation de 12 personnes. Côté Syndicats, les Fédérations et Structures Syndicales sont représentées par 7 personnes par organisation.

Prochaines dates de négociation : 9 janvier – 7 février. **N'hésitez pas à entrer dans le débat, sur notre site Intranet ou en contactant nos représentants.**



Ars... ène LUTIN...



OU...

Petit Papa HURSTEL ?



LES 1^{ères} PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

***Maintien d'un régime de retraite** complémentaire pour tous les salariés de l'institution et maintien des droits ARS acquis actuel à 100 %

***Possibilité d'acquérir de nouveaux droits** pour les ayants droits actuels mais à hauteur de **seulement 70%**

***Fermeture du régime ARS** pour les nouveaux entrants

***Mise en place d'un régime avec cotisation pour tous** (3% employeur, 1% collaborateurs) en substitution au régime actuel pour les nouveaux entrants et en paiement des droit ARS restant à acquérir pour les autres.

***Décote pour les moins de 15 ans** à la date de la réforme (-5% si ancienneté entre 10 et 15 ans, -10% entre 5 et 10 ans, -15% moins de 5 ans avec une offre de sortie du régime ARS qui reste à définir).

Par ailleurs, la direction formule de nouvelles propositions dans le but, selon elle, de minimiser le risque de contentieux URSAFF et de sécuriser le régime :

***Réversion au conjoint :** Non seulement, elle baisserait de 60% à 56%, mais en plus, elle deviendrait optionnelle. Si le collaborateur choisit la réversion, il verra sa rente amputée de 10%.

*Mise en place de règles de revalorisation des rentes aux dépens des anciens régimes.

*Mesures de pilotage visant à **brider l'évolution de la valeur du point** en l'ajustant sur ARGIRC/ARCO, moins favorable que l'INSEE, avec en plus, **un gel du point pendant les 5 prochaines années** et ensuite, un gel du point si les impayés sont insuffisants.

Tout indique que nous allons devoir œuvrer pour que notre DG renonce à une carrière de GENTLEMAN CAMBRIOLEUR DE NOS ACQUIS SOCIAUX...

PROPOSITIONS INACCEPTABLES

Nous avons clairement précisé qu'à ce stade des discussions, la copie présentée par la Direction n'est pas digne d'un Petit Papa Hurstel et qu'elle a sa place au fond de la cheminée et non sous le sapin des salariés...

Nous considérons que ces propositions sont élaborées sur la base d'un scénario contestable et particulièrement pessimiste.

Comme en 2007, la Direction ressort l'argument d'une forte baisse des impayés, qui ne s'est pas vérifiée par la suite.

L'expérience démontre que les gains non réclamés progressent quand l'activité PMU progresse et augmentent quand le PMU lance de nouveaux paris.

PMU 2020 n'indique-t-il pas qu'à partir de 2016, le CA progressera jusqu'à atteindre 1 milliard pour la filière ?

Il y aura donc augmentation de l'activité et lancement probable de nouveaux paris, soient les deux ingrédients principaux qui génèrent une augmentation des impayés.

Alors pourquoi vouloir tailler dans les droits à acquérir au cours des prochaines années ?

Pourquoi vouloir amputer les droits des moins de 15 ans ? Pourquoi vouloir réduire le montant de la réversion et en plus vouloir l'assujettir à une baisse de la rente ?

Pourquoi vouloir geler le point puis en limiter son évolution ?

Rappelons que le rapport Dupont préconise de :

- Continuer à affecter le fond des impayés aux ARS
- Fermer parallèlement le régime des ARS aux nouveaux entrants.
- Mettre en place un régime de retraite « à cotisations définies », assises sur une cotisation sociale salariale et patronale.

Pourquoi vouloir aller au-delà de ces préconisations déjà particulièrement difficiles à avaler sur le plan social ?

APPELEZ-NOUS !

Pascal BRILLOUET

06 07 11 42 68

Patrick GRATZ

06 07 86 75 04

Christian JEAN-JACQUES

06 08 02 05 54

NOM	
PRENOM	
ADRESSE	
TEL	
SITE PMU	
STATUT	
ADRESSE @	

ADHESION A RETOURNER A



PASCAL RIBIER



2 CHEMIN DU CHARBONNIER
69780 SAINT PIERRE CHANDIEU

06 89 63 56 36

(Avec un chèque de 50 €)