



DEPART DIRECTEUR MARKETING

Notre Directeur Général, Président et Directeur Marketing Xavier HURSTEL annonce que le chantier PMU 2020 sera piloté par Gérard CALLEGARI en attendant que Papa Noël lui envoie ses Directeur Général et Directeur Marketing tout neufs.

Nous suggérons à la DRH de suivre l'exemple du Comité de Direction qui ne s'appliquera pas à lui-même le sacro-saint « 75% de non renouvellement des départs » contrairement à ce qu'il préconise dans le reste de l'entreprise...



MESSAGE DU SHN / CGC AU PRESIDENT

Certaines personnes quittent le navire, mais heureusement, d'autres sont là et bien là, fidèles et mobilisées pour assurer la continuité du PMU. Il est important de **conforter** les collaborateurs dans leur activité, plutôt que de poursuivre une baisse des effectifs nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'année a été particulièrement difficile et partout, les équipes du PMU finissent 2014 sur les rotules :

- * **L'international** a permis au PMU de limiter la casse,
- * La **DOSI** a réussi ACES et réussira EASY et la séparation des masses.
- * Le **Marketing** s'est réorganisé tout en parvenant à des résultats d'exploitation positifs en coûts directs sur le sportif et le Poker.
- * La **DFCG** a payé son tribut en effectif sans perdre de son efficacité.
- * Les équipes de la **DRH** ont été sur tous les fronts (ARS, nouvel accord Mutuelle, Prévoyance et Dépendance)...
- * Les **REGIONS** ont atteint leurs objectifs de densification, d'animations, de vente d'opérations commerciales tout en relevant le défi d'un cursus de formation particulièrement lourd.

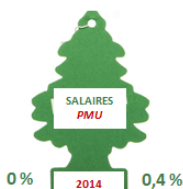
Il serait salutaire que la DRH reconnaisse le travail effectué et que notre nouveau Président songe à récompenser les collaborateurs qui se sont investis sans compter en 2014.

RETOUR A LA FILIERE MERCİ PAPA HURSTEL

Malgré une conjoncture économique difficile, le PMU parvient à tenir son engagement budgétaire 2014 auprès des Sociétés Mères.

Le résultat de 849,6 M€ versés à la filière a été obtenu au prix :

- * D'une politique salariale au rabais avec notamment 0% d'augmentation pour les cadres et 0,4% pour les Employés et Maîtrises.
- * De la limitation des embauches et du non renouvellement de 75% des départs.
- * D'un plan d'économie drastique.



DOSI

ACES

Le PDG remercie les équipes pour le succès de ce projet essentiel.

Le SHN/CGC demande que cette reconnaissance verbale arrive jusqu'aux oreilles et aux porte-monnaie des salariés concernés.

La DRH et le Directeur informatique reconnaissent le travail effectué et précisent que les collaborateurs ne seront pas oubliés.

Le SHN/CGC salue cette réussite et rappelle son tract du 30 octobre 2013 qui titrait : « **Le projet ACES n'est pas OUT !** » Nous indiquions alors que les équipes étaient « **capables de retourner tous les revers et de servir ACES gagnant** »...

EVOLUTION DE L'ORGANISATION

Les fiches de postes seront finalisées en fin d'année.

Les nouveaux Managers conduiront les EAA en intégrant les objectifs des anciens.

Le Directeur indique qu'il se tient à la disposition des personnes qui vivraient mal cette nouvelle organisation pour les aider tout en précisant que les difficultés remontées en CE par les organisations syndicales ne sont pas arrivées jusqu'à lui...

Le SHN/CGC est revenu sur le besoin de clarification concernant le management hiérarchique et le management fonctionnel en posant des questions précises.

Les salariés en difficulté avec cette évolution managériale peuvent se référer aux réponses de Monsieur LERAY qui figurent dans le compte rendu CE de novembre **disponible sur notre site INTRANET.**

GPEC ET EFFECTIF GESTIONNAIRE COMMERCIAL DE RESEAU

Effectifs GCR annoncés par la DRH en février :

Agence Catégorie 1 = 6 ; Catégorie 2 = 5-6 ; Catégorie 3 = 3-4

Effectifs GCR annoncé par la DRH en octobre :

Agence Catégorie 1 = 5-6 ; Catégorie 2 = 4-5 ; Catégorie 3 = 3-4

Effectifs GCR annoncé par la DRH en novembre :

Agence Catégorie 1 = 6 **maximum**, Catégorie 2 = 5 **maximum** ; Catégorie 3 = 4 **maximum**

En conséquence,

Dans les agences de catégorie 1, un maximum de 6, ça peut devenir 5...

Dans les agences de catégorie 2, un maximum de 5, ça peut devenir 4...

Dans les agences de catégorie 3, un maximum de 4, ça peut devenir 3...

Pourtant, un peu partout, les GCR sont tendus et le mécontentement est palpable.

Les conditions de travail se dégradent, la charge et les heures supplémentaires s'empilent à l'image des dossiers qui restent en attente.

Quand un GCR expérimenté s'en va, soit il n'est pas remplacé, soit il est remplacé le plus souvent par un contrat à durée déterminée qui a besoin de formation, ce qui implique que les GCR assument en plus une mission de formateur.

Le SHN/CGC demande à la Direction de prendre enfin conscience que le travail des GCR est important, que c'est un métier qualifié qui doit être rémunéré comme tel et qui mérite le recrutement de CDI...

A lieu de cela, Bernhard Opitz commence à dévoiler sa GPEC 2015-17 qui réduira encore les effectifs tout en rappelant au passage que l'engagement moral de garder tous les sites PMU ne tient que jusqu'en 2016...



VEHICULES ITINERANTS : APPEL D'OFFRE

Voici les questions que nous avons posées :

- Quel type de véhicule avez-vous choisi ?
- Ces véhicules auront-ils 5 places ?
- Avez-vous l'intention d'en faire des véhicules de fonction et si oui, pour quelle population (CDS, Adjoint, Coordonnateurs, RRDR) ?

A ce stade, aucune réponse de la direction qui indique que l'appel d'offre n'est pas encore finalisé.

Nous avons rappelé que nous sommes favorables à un **véhicule 5 places d'un confort supérieur aux véhicules actuels** et pouvant être **proposé comme véhicule de fonction** aux CDS, ADA, Coordonnateurs et RRDR qui en feront le choix.



VEHICULES ITINERANTS
Pourquoi pas une Location Longue Durée chez EUROPCAR ?



GPEC 2015-17 : TONDEUSE BABOPITZ
Idéale pour couper les effec...tifs en quatre...
Merci Bernhard !



SPECIAL NOUVEL ACCORD MUTUELLE PREVOYANCE ET DEPENDANCE

POUR TOUT SAVOIR SUR LA MUTUELLE, CONSULTEZ LE DOSSIER SHN/CGC SUR NOS PAGES INTRANET

Nous tenons à saluer la qualité des échanges de cette négociation engagée depuis plusieurs mois et qui aboutit à un consensus dans le choix D'HUMANIS.

L'accord qui résultera de cette négociation représente une évolution favorable et est en phase avec les objectifs visés par le SHN/CGC :

***Pour la Mutuelle :** Une amélioration des prestations, un régime de base plus compétitif et un minimum d'impact sur l'augmentation des cotisations des salariés, en cherchant prioritairement à diminuer le reste à charge plus qu'à maximiser les garanties.

***Pour la Prévoyance :** La possibilité de renoncer à une partie du capital pour majorer la rente éducation, l'amélioration sensible des garanties actuelles pour les Employés et les Maîtrises et pour l'Encadrement, une amélioration significative de la couverture qui est aujourd'hui en dessous des références du marché.

***Pour la Dépendance :** La possibilité d'une rente pour une dépendance partielle ainsi que la notion d'une rente minimale en cas d'arrêt de cotisation.

Nous serons donc signataires d'un texte qui est une bonne nouvelle pour les salariés, puisqu'il représente :

* Une **baisse de cotisation Mutuelle** pour 1054 personnes soit **75%** de la population.

* Le maintien de la structure de cotisation actuelle, qui ne remet pas en cause la liberté d'opter pour la situation familiale adaptée à la situation personnelle des collaborateurs.

* Une **amélioration de l'existant** avec le financement à **100% de la cotisation isolée** par l'employeur pour une option offrant de **bien meilleures garanties**.

En conséquence, à compter du 1^{ER} JANVIER 2015, tous les salariés bénéficieront d'une option de base avec des garanties supérieures à l'ancienne option 2, sans cotisation supplémentaire.

Pour la Prévoyance, il sera possible de renoncer à une partie du capital pour majorer la rente éducation, les garanties des Employés et Maîtrises seront légèrement améliorées, celles cadres seront plus conformes au marché.

Enfin, l'accord Dépendance prévoit une rente pour une dépendance partielle et une rente minimale en cas d'arrêt de cotisation.

Le texte sera paraphé par trois organisations syndicales représentatives sur quatre.



ADHESION A RETOURNER A



PASCAL RIBIER



2 CHEMIN DU CHARBONNIER
69780 SAINT PIERRE CHANDIEU

06 89 63 56 36

(Avec un chèque de 50 €)

NOM	
PRENOM	
ADRESSE	
TEL	
SITE PMU	
STATUT	
ADRESSE @	

APPELEZ-NOUS !

Pascal BRILLOUET : 06 07 11 42 68

Patrick GRATZ : 06 07 86 75 04

Mireille SANSON : 06 86 25 93 80

Guillaume DEGRAVE : 04 78 78 83 57