



# LE SPOT

CE  
26/02/2015



## PMH : PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

**Mission du PMH :** Prise de paris sur hippodromes parisiens (+ Deauville) soit 1,3% du CA sur les paris hippiques.

**Effectifs :** 209 salariés soit 142 ETP.

**Constat :** L'entité perd 14 M€ depuis plus de 2 ans avec des charges 2,5 fois plus importantes que le produit brut des jeux.

**Propositions de la filière :** 2 options présentées aux salariés

- \* Externalisation de l'activité par un repreneur (peu probable)
- \* Dissolution du PMH et transfert d'une partie de l'activité au PMU (très probable) avec recrutement de 64 ETP PMH au PMU.

**Objectif :** Le PMU proposerait un nouveau modèle économique par la création d'un parcours client hippodromes, avec automatisé de la prise de paris par des bornes et modernisation de l'information clients via des écrans. Cette solution permet des reclassements au PMU.

**Conséquences :** Fin des guichetiers, licenciements, départs négociés et reclassements dans l'institution.  
Reconversion PMU pour 64 ETP au nouveau poste de Conseiller Commercial sur hippodrome, avec une rémunération aux conditions PMU, c'est-à-dire bien moins attractives qu'au PMH...

**Important :** La GPEC 2015-2017 prévoit une fourchette basse de -39 ETP PMU qui ne tient pas compte de l'intégration des **64 ETP du PMH**.

Le SHN/CGC a posé la question de la cohérence de ce recrutement au PMU, qui poursuit une politique de non renouvellement des postes depuis plusieurs années ?  
Dans un contexte économique en crise, si le milliard reversé aux Sociétés Mères n'est pas au rendez-vous, avec des effectifs plus importants que ceux prévus à l'horizon 2020, le PMU ne risque-t-il pas d'être confronté à son tour à un PSE ?...

## NOUVEAU SCHEMA DIRECTEUR ALLO PARI

Après la séparation des masses, de nombreux parieurs, notamment les QUINTEISTES, devraient quitter Internet pour jouer là où ils pourront profiter de la masse commune.

Le nouveau schéma directeur d'ALLO PARI a pour objet de redimensionner l'entité pour absorber une partie de cette clientèle en transit.

Il est prévu de recruter 5,4 ETP internes PMU et d'augmenter significativement L'OUTSOURCING, qui compterait entre 20 et 30 opérateurs sur une plateforme extérieure, contre 5 aujourd'hui.

Pour être en mesure de rendre un avis, nous attendons la remise d'un document plus complet, avec notamment les informations suivantes :

- \* Part de marché du Quinté+ sur internet ?
- \* Quels sont les critères pour être identifié « prestige », « très gros », « gros moyen », « petits » parieurs ?
- \* Combien de parieurs aujourd'hui par catégorie, combien demain ?

Nous attendons aussi des garanties :

- \* Pour préserver les salariés du risque de sous-traitance de toute l'activité.
- \* Pour que le niveau 2 et la prise en charge des niveaux VIP/Prestige reste l'exclusivité des salariés du PMU.
- \* Pour que les salariés PMU gardent l'exclusivité des suppléments (nocturnes, journées longues et semi nocturnes) avec un effectif suffisamment dimensionné pour les absorber tous, sans incidence sur la pénibilité.

Par ailleurs, nous aurions préféré que ce redimensionnement entraîne plus de recrutements au PMU et moins chez le prestataire dont nous souhaitons connaître le contenu du contrat.

## GPEC 2015-2017

### TONDEUSE BABOPITZ

Acculé par le SHN/CGC qui fait la démonstration, chiffres à l'appui, que la GPEC annonce la suppression probable de 5 postes d'encadrement en région d'ici à 2017, B. Opitz reconnaît qu'une Agence qui passerait de la Cat.2 à la Cat.3 pourrait passer de 3 cadres à 2 cadres...

### FOURCHETTES AU COUTEAU

Acculée par les arguments du SHN/CGC qui apporte la preuve que les hypothèses hautes ne servent qu'à embrouiller les esprits, la DRH reconnaît textuellement : « Avec la structure actuelle et les difficultés économiques, on vise plutôt la fourchette basse... »

### NOUVELLE COUPE D'EFFEC...TIFS 2017

Pour information, la fourchette basse GPEC 2017 est à -39 postes au national, dont -18 en région et -21 au siège, soit 38 % de non renouvellement des départs, avec certaines entités qui verront leurs effectifs baisser plus qu'ailleurs (DFCG, le SG, la DRH, le PTVM, DIRCOM...)

### PRESIDENT RASOIR ?...

XAVIER HURSTEL réitère sur la GPEC les propos tenus aux CE précédents : « Je n'ai pas, à ce jour, d'objectif de restructuration d'entités. Cependant, je ne m'interdis rien, à ce stade, en fonction des opportunités qui pourraient arriver. »



## FORMATIONS CHEFS DE SECTEUR

Nous avons alerté la direction sur la situation des CDS qui sortent découragés des dernières sessions de formation.

Ce cursus est particulièrement éprouvant et les équipes arrivent à saturation.

Certains considèrent que ce qu'on leur demande est soit surdimensionné, soit sans rapport avec la réalité de leur métier.

Beaucoup ont le sentiment qu'ils ne vont pas y arriver et sont inquiets des conséquences d'un échec.

Nous avons demandé qu'à tous les niveaux de l'entreprise, la DRH, les DR, DA, ADA, Coordonnateurs, rappellent régulièrement qu'un échec à l'examen n'aura pas de conséquence sur la carrière des collaborateurs.

Enfin, nous avons suggéré, sans succès, que l'évaluation soit sur la base du volontariat, afin que tous les salariés restent sur du positif après ces formations...

## DIVERS

### INTERESSEMENT VERSE EN 2015

Il sera d'environ **3260 €** pour un salaire moyen de 58 K€ brut.

### CEUVRES SOCIALES

Après avoir approuvé l'année dernière l'augmentation des linéaires et les améliorations sur les chèques vacances et les CESU, nous avons voté la possibilité pour les salariés de cumuler leurs 10 billets de cinéma semestriels avec leur dotation de chèques culture.


### RCV

La Direction rappelle que si un CDS a été rattrapé sur 1 critère, le GCR sera rattrapé sur ce critère mais à hauteur de seulement 50%.

**PSE AU PMH  
LA DRH SUR LES GENOUX**

- 209 salariés PMH sacrifiés  
- 39 ETP PMU non remplacés (GPEC 2017)  
+ Des effectifs qui s'envolent avec + 64 ETP PMH/PMU

= UNE DRH A RAMASSER A LA PETITE...  
FOURCHETTE...



**ADHESION A RETOURNER A**

 **PASCAL RIBIER** 

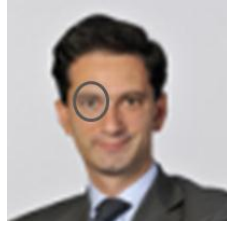
2 CHEMIN DU CHARBONNIER  
69780 SAINT PIERRE CHANDIEU  
06 89 63 56 36  
(Avec un chèque de 50 €)

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

# PROPOSITIONS SALARIALES 2015



Après le départ de GERM0%ND, voici l'arrivée d'HURSTEL LUPIN, GENTLEMAN CAMBRIOLEUR DE NOS AUGMENTATIONS SALARIALES !

**0%**, alors que le PMU parvient à tenir son engagement budgétaire 2014 auprès des Sociétés Mères avec un résultat net de 849,6 M€ versés à la filière.

**0%** alors que ce résultat net a été obtenu au prix :

- D'une politique salariale austère en 2014 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.

**0%** alors que 2014 a été une année particulièrement difficile pour les collaborateurs du PMU qui se sont investis sans compter pour atteindre leurs objectifs en dépit d'une baisse des effectifs qui se fait ressentir de plus en plus durement.

Pour rappel, voici les propositions principales faites par le SHN/CGC :

- + 1,5 % sur la valeur du point pour tous les salariés,
- Le prolongement pendant un an de la prise en charge des 1% de cotisation du régime de retraite,
- La fin de la différenciation de l'augmentation entre les Cadres et les Employés/Maitrises,
- Pour les salariés Ile-de-France, remboursement des frais de transport à 80% au lieu de 50%,
- La possibilité de choisir l'option d'un véhicule de fonction pour un plus large public, notamment pour les CDS, les ADA, les Coordonnateurs et les RRDR.

## VEHICULES DE FONCTION FORCE DE VENTE

### REVENDEICATIONS DE L'INTERSYNDICALE

- Contrat en jours moins strict pour les salariés non cadres,
- Nombre de journées travaillées le week-end maximum = 5,
- Travail le week-end payé plus.

En réponse, la direction refuse le dernier point et rappelle que le travail le WE non payé était un préalable à la poursuite des négociations.

En conséquence, elle retire sa proposition de doter la FDV d'un véhicule de fonction et la négociation a tourné court.

### L'AVIS DU SHN/CGC

Le SHN/CGC est solidaire des demandes de l'intersyndicale, qui figurent d'ailleurs parmi nos revendications (voir détail sur Intranet).

Nous demandons notamment depuis plusieurs années un forfait de 300 points attribués aux CDS pour chaque journée de travail accomplie le WE et les jours fériés, hors astreinte.

Nous regrettons cependant que ce point, clairement non négociable pour la direction, remette en question à lui seul l'attribution de véhicules de fonction à ceux qui le souhaitent.

### PROPOSITION SHN/CGC POUR SORTIR DE L'IMPASSE

**Proposer une option véhicule de fonction à la FDV.**

- Si le collaborateur choisit cette option, il s'engage à signer un avenant contrat jours à définir (moins contraignant que celui des cadres). Il s'engage par ailleurs à travailler un nombre de journées le week-end à définir, inférieur à 12 (avec journée de compensation mais sans paiement supplémentaire).
- Si le collaborateur ne choisit pas cette option, sa situation actuelle ne change pas. Son contrat reste le même, il dispose d'un véhicule de service et travaille le week-end sur la base du volontariat (avec journée de compensation mais sans paiement supplémentaire).

Ainsi, seuls les salariés qui voudraient bénéficier d'un véhicule de fonction feront le choix d'accepter de travailler un nombre de journées à définir le WE sans être payé plus, sachant qu'aujourd'hui, ces salariés ne sont pas payés plus le WE, mais travaillent sur la base du volontariat.

Pour les autres, la situation resterait inchangée par rapport à celle d'aujourd'hui.

N'hésitez pas à consulter le détail de nos propositions sur Intranet.