



# LE SPOT

CE  
26/03/2015



## INTEGRATION DES SALARIES DU PMH

**Rappel :** Dans le cadre du PSE au PMH, le PMU propose un nouveau modèle économique de prise de pari sur les hippodromes parisiens avec création d'un parcours client, automatisation de la prise de paris par bornes et modernisation de l'information clients via des écrans. Cette solution permettrait le reclassement au PMU de 64 ETP du PMH.

### QUESTIONS POSEES PAR LE SHN/CGC

**\*A quelle catégorie seront recrutés au PMU les salariés du PMH ?**

Réponse : C'est le métier proposé par le PMU qui fait la catégorie. Si le métier correspond à un poste employé, le candidat sera recruté comme employé, même s'il était maître avant.

**\*Quand connaîtra-t-on les profils, la pyramide des âges et la date d'intégration des candidats ?**

Réponse : Difficile à dire précisément, car tout est conditionné à la fin des négociations au PMH.

**\*Combien de temps va durer le gel des recrutements au PMU, sachant que les salariés sont déjà confrontés à une baisse des effectifs qui se fait ressentir durement ?**

Réponse : Jusqu'à la fin des négociations du PSE, prévu cet été.

**\*Un salarié du PMH sera-t-il prioritaire sur un salarié du PMU ?**

Réponse : Le PMU est légalement obligé de réserver des postes en priorité aux salariés du PMH.

Les 64 ETP du nouveaux parcours client plus une vingtaine de postes à pourvoir en OM seront donc réservés en priorité aux salariés du PMH...

Le SHN/CGC s'inquiète de ce gel des postes et de la priorité faite au PMH, qui pénalisent les salariés du PMU.

**\*Quel sera le rôle des pilotes CMH dans le parcours client hippodrome ?**

Réponse : Il est possible qu'on demande à certains d'entre eux d'aller piloter les hippodromes parisiens.

**\*Une fois recrutés aux conditions salariales PMU, les salariés du PMH (mieux payés), auront-ils des compensations de salaires ?**

Réponse : Les éventuelles allocations temporaires dégressives qui seraient négociées avec le PMH seront payées par le PMH.

Enfin, si tous les 64 ETP du parcours client hippodrome n'étaient pas pourvus par le PMH, ils seront proposés aux salariés du PMU.

### ENJEUX DES PROCHAINES NEGOCIATIONS AU PMH

**\*A partir de quelles années les gens du PMH pourront-ils partir en retraite anticipée et dans quelles conditions ?**

**\*Quels seront les salariés à reclasser et dans quelles conditions ?**

**\*Quel sera le montant des primes de licenciement ?...**

## DIVERS

### ORIENTATIONS STRATEGIQUES, GPEC 2015/17 : AVIS SHN/CGC

**Oui à la stratégie :** Nous approuvons les investissements dans le réseau, à l'international, sur le one line, dans les moyens technologiques et la réussite du programme EASY.

**Non à la GPEC 2015-2017 :** Nous n'approuvons pas des effectifs en cible basse, une charge de travail en hausse, le non renouvellement des départs pouvant aller jusqu'à plus de 70% dans certaines Directions Centrales.

### SEPARATION DES MASSES

Le délai du 15 septembre ne pourra être tenu.

Le PMU a demandé un report auprès de l'autorité de la concurrence.

### VEHICULES DE FONCTION CDS

**Nouvelle commission paritaire programmée le vendredi 10 avril 2015.** Rappelons que le dialogue était rompu à l'issue des négociations de février. Le SHN/CGC avait alors avancé des propositions (incluant les ADA, Coordonnateurs, RRDR) pour sortir de l'impasse. Nous avons ensuite élaboré avec le syndicat CAT une base commune de reprise des négociations (disponible sur Intranet SHN/CGC).

## NOUVEAU SCHEMA DIRECTEUR ALLOPARI

**Rappel :** Après la séparation des masses, de nombreux parieurs devraient quitter Internet pour jouer là où ils pourront profiter de la masse commune.

Le nouveau schéma directeur d'AlloPari 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.

### QUESTIONS DU SHN/CGC

**\*Que répondez-vous à ceux qui pensent qu'on utilise le prétexte de la séparation des masses pour engager AlloPari dans la voie de la sous-traitance, avec l'objectif de payer à terme le moins possible de suppléments ?**

Réponse : On leur répond qu'on attend 50% de volume en plus et qu'on ajoute 5,4 ETP PMU !

**\*Les salariés du PMU ont-ils la garantie que leurs suppléments ne vont pas baisser ?**

Réponse de la Directrice d'AlloPari (à voix basse) : Il n'y a pas de raison pour cela...

Réponse de la DRH (à voix haute) : En matière de suppléments, il n'y a aucune garantie...

**\*Pourquoi ne pas augmenter plus les effectifs du PMU et diminuer ceux du sous-traitant ?**

Réponse : Je recherche une viabilité pérenne de l'activité. C'est pourquoi je fais appel à Acticall.

**\*Si vous considérez qu'avoir recours à Acticall est plus viable et pérenne que le recours aux salariés du PMU, n'y a-t-il pas le risque que le PMU soit tenté de basculer toute l'activité au sous-traitant ?**

Réponse : Ce n'est pas le projet...

En février, nous avions demandé les garanties suivantes, pour préserver les salariés du risque de sous-traitance de toute l'activité :

\*Niveau 2 et prise en charge VIP/Prestige exclusivement réservés aux salariés du PMU.

\*Exclusivité des suppléments pour les salariés du PMU, avec des effectifs AlloPari suffisamment dimensionnés pour absorber toutes les nocturnes, toutes les journées longues et toutes les semi nocturnes, sans incidence sur la pénibilité.

La réponse à nos questions indique que la Direction, hélas, ne nous donne aucune de ces garanties.



« Plus de salariés PMU que de sous-traitants ?...  
NON MAIS, ALLO QUOI !... »



« Des garanties pour le paiement des suppléments PMU à AlloPari ?...  
NON MAIS ALLO QUOI !... »

## PARCOURS FORMATIONS CHEFS DE SECTEUR

Un support synthétique sera réalisé par ESG et envoyé mi-avril pour aider à la préparation de l'examen. Les Organisations Syndicales suggèrent la mise en place d'un examen blanc.

Programme du 23 juin : Certification de 9H à 17H. 3h de révision le matin. 4 h d'étude l'après-midi, soit 1 heure de plus que prévu.

**\*Question SHN/CGC : Que va-t-il se passer pour les salariés qui refusent de passer l'examen.**

Réponse B. OPITZ : « Le PMU a payé cette formation. Tout le monde doit aller au bout du cursus. Ça fait partie du contrat de travail. Il y a une obligation pour l'employeur de former ses salariés mais si le collaborateur refuse, c'est à ses risques et périls... ».

A bon entendre !...

Rappelons que la DRH s'est engagée à ce qu'il n'y ait pas de conséquence sur la carrière des salariés en cas d'échec à l'examen.

## 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