



## REPRISE DU CA = REPRISE DE L'ACTIVITÉ

Le SHN/CGC s'est réjoui du niveau des enjeux sur lequel le Directeur Général s'est largement étendu dans la presse et au CSE en confirmant l'objectif d'un **Résultat Net 2020 à 640 M€**.

Nous lui avons rappelé, comme nous l'avons fait avec insistance au CSE de juin, que ces résultats, largement supérieurs aux prévisions, **justifient la reprise à 100% de tous les collaborateurs du PMU. 162 collaborateurs n'ont pas repris l'activité** et vont devoir attendre 2 mois avant de retrouver une rémunération normale. Pour eux, 2 mois sans activité avec une forte inquiétude sur la pérennité de leur poste, c'est une éternité, surtout quand on dépend des suppléments. Par ailleurs, au 15 juillet, 86,75% des collaborateurs ont repris une activité soit **seulement 69,38 % des ETP**.

Cyril Linette s'est aussi félicité de « l'effet considérable » du doublement des commissions de certains Points De Ventas.

Nous lui avons fait remarquer qu'une augmentation des salaires des collaborateurs du PMU pour récompenser « leur excellence opérationnelle » aurait aussi eu un effet considérable sur leur motivation ...

## SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

On nous explique partout que la nouvelle stratégie a permis de créer un regain d'attractivité auprès des parieurs et de renouer avec la croissance.

Cela sera peut-être vrai en 2020, mais pour l'instant, le bilan de la situation est moins réjouissant.

En effet, la synthèse des documents fournis par la direction et par les experts du CSE met en avant les points suivants pour l'année 2019 :

- Recul de 0,5% des enjeux,
- Activité internationale en baisse (-1,7%)
- Activité des paris sportifs qui perd 9%
- Activité Poker en recul de 10%.
- Produit Brut des Jeux en baisse de 2,5%
- Résultat Net parmi les plus bas sur 10 ans.

Rappelons que l'année 2018 affichait aussi un recul des enjeux et un écroulement du produit brut pour un résultat net également parmi les plus bas jamais atteints sur les 10 dernières années.

Rappelons au passage qu'avant la mise en place de la nouvelle stratégie :

- En 2017, les enjeux étaient en légère croissance.
- En 2016, le PBP était en croissance significative.
- Le résultat net de ces deux années était supérieur de plusieurs dizaines de M€ au bilan 2018/2019...

On constate donc que le Résultat Net versé à la filiale en 2018 et 2019 n'a pas été alimenté par la vigueur de notre CA, mais par un plan d'économies dont les collaborateurs ont fait les frais, avec des conséquences sur la Qualité de Vie au Travail et sur la santé des équipes...

Face à une situation économique et financière qui repose sur une telle stratégie, le SHN a évidemment rendu un avis défavorable.

## POLITIQUE SOCIALE

Comme nous n'avons cessé de le dire depuis 2 ans, il n'y a pas eu de politique sociale au PMU en 2018 et en 2019, mais bel et bien une politique de casse sociale et la conduite d'un plan de départ déguisé.

- Après 2018, l'année 2019 a été marquée par une nouvelle forte contraction de l'emploi, avec une baisse de 9% de l'effectif total.
- En deux ans, l'effectif total du PMU a baissé de 14%. Parmi les 180 départs CDI, moins d'un départ sur deux a été remplacé.
- Les frais de personnel internes ont été réduits de 9,4% en un an.
- 52 licenciements ont été prononcés en 2019.
- Nous avons enregistré 15 départs par mois de CDI en moyenne, soit une baisse continue qui dépasse le seuil critique des 9 par mois.
- Avec un tel traitement de choc, le nombre de démissions a nettement augmenté pour devenir le premier motif de sorties de CDI, et le phénomène continue malheureusement de plus belle en 2020.

Les conséquences de la stratégie de la Direction Générale sur l'emploi ont eu un effet dévastateur sur l'augmentation des Risques Psycho Sociaux, comme le rapport ISAST l'a démontré clairement.

**C'est pourquoi le SHN/CGC a demandé des comptes en justice et la Direction Générale devra répondre de ce bilan devant les tribunaux.**

Sur la politique sociale, notre avis défavorable est sans ambiguïté.

## UN NOUVEAU DÉPART ?

**Le SHN/CGC souhaite maintenant qu'une nouvelle page du PMU soit ouverte.**

Nous avons noté le changement de style du nouveau DRH, nous avons pris acte du plan sur les Risques Psycho Sociaux qui va dans la bonne direction, même s'il est encore au stade des bonnes intentions.

Nous constatons aussi, hélas, que la baisse des effectifs se poursuit significativement en 2020.

Les frais de personnel totaux ont diminué de 16,5 M€, soit -12% entre 2016 et 2019, ce qui est insoutenable et doit cesser.

**Le SHN/CGC demande instamment de mettre un terme à cette politique de réduction des coûts salariaux.**

Pour ne plus générer de la souffrance, des inquiétudes et de l'incompréhension, nous demandons également **d'engager entre la direction et les représentants du personnel, dès la rentrée, des discussions dans un cadre transparent sur l'évolution des besoins de l'entreprise et sur l'organisation du travail.**

Ces discussions devront aborder et préciser les prévisions d'emploi pour 2022, à la fois en termes de volume et de métiers, comme le préconise le cabinet ISAST, **avec une cible que la Direction devra respecter.**

Nous appelons de nos vœux le retour à un dialogue social constructif et transparent.

Les salariés du PMU méritent la construction d'une entreprise performante, capable de répondre aux enjeux de demain, avec des collaborateurs qui doivent être certains d'y trouver leur place, pour s'épanouir, se mobiliser et être associé pleinement au changement.

Nous espérons que cet appel sera entendu.



## CHARTRE UNILATÉRALE SUR LE TÉLÉTRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Le texte proposé par la DRH aux Organisations Syndicales entérinait le télétravail tel qu'il a été mis en place pour assurer la poursuite de l'activité de l'entreprise dans le cadre de la crise sanitaire.

De notre point de vue, la négociation n'a pas apporté suffisamment d'éléments nouveaux favorables aux salariés pour justifier notre signature.

Comme une grande majorité de salariés au PMU, nous sommes demandeurs d'un accord global sur le télétravail, pas d'un accord limité à la seule période de la crise sanitaire.

L'accord que nous appelons de nos vœux, et que les salariés du PMU méritent, devra être :

- Plus encadré par une commission de suivi, par la CSSCT, par le CSE.
- Plus bénéfique pour les salariés et mieux accompagné par l'entreprise, notamment financièrement (point particulièrement faible de la charte COVID).
- Étendu à plus de métiers.
- Epuré de tout risque de refus arbitraire, de charge de travail trop importante, de délais de prévenance trop courts.
- Soumis à un droit à la déconnexion renforcé.

Nous regrettons donc que la direction ait écarté une négociation globale qui avait de bonne chance de déboucher sur un texte qui aurait aussi permis d'encadrer la période COVID.

Dans le cadre de cet accord, une commission de suivi aurait pu être décidée pour ajuster le dispositif, en cas de nécessité. Nous aurions évité ainsi la reprise de négociation sur le sujet et les demandes de contreparties que la direction nous a déjà annoncées...

## RÉVISION RCV

### Le montant de la RCV restera le même.

Évolution du périmètre de calcul des objectifs : 1er janvier-14 mars et septembre-décembre 2020

L'été sera neutralisé pour éviter les inégalités liées au COVID (reprise différenciée, tourisme freiné, etc.)

En isolant la période du 15 mars à fin août, le nouvel objectif de CA PDV 2020 est de 3 576M€, soit 55,8% de l'objectif initial.

Ce ratio de 55,8% sera appliqué sur l'objectif initial de chaque Secteur.

Ce même ratio de 55,8% sera aussi appliqué à l'objectif initial de CA Multicanal 2020.

On conserve ainsi l'avance prise en début d'année.

De la même façon, pour les ouvertures : 58M€ déjà réalisés avec les ouvertures déjà faites.

Application du même ratio (55,8%) pour le nombre d'ouvertures prévisionnelles

Donc le nouvel objectif est = à 58M€ (déjà ouverts) + 6M (à ouvrir) = 64M€ soit 74% de l'objectif initial

PBJ des Point de Vente en rétention : application du 55,8% sur les PdV dont le PBJ >97,7k€ (prise en compte de la perte de PBJ du au COVID).

Les 55,8% seront également appliqués à l'**objectif cartes**, qui sera plus difficile à atteindre en raison du retard du début d'année. L'objectif reste présent mais ne pèse que 10% de la RCV. La direction a par ailleurs retenu la proposition de comptabiliser les cartes réalisées sur l'ensemble de l'année (donc y compris sur la période 11 mai – fin août).

Population Allo paris. Période COVID isolée avec l'été comme pour le réseau pour ce qui est du CA.

Pas de changement pour les critères qualité et souscriptions

### L'AVIS DU SHN/CGC

La méthode de révision des objectifs RCV, qui prend en compte l'avance prise sur le CA en janvier et février, nous semble cohérente, sauf peut-être pour la carte, directement liée à la présence terrain et dont les objectifs auraient mérités d'être moins ambitieux. Nous reconnaissons toutefois le geste de la direction qui prendra en compte les cartes réalisées sur l'ensemble de l'année, période du 11 mai à fin août comprise.

Au global, cette RCV révisée nous semble désormais atteignable sur les principaux indicateurs, si toutefois le COVID ne vient pas tout perturber.

Si les objectifs sont atteints et si ce variable est perçu par un grand nombre, ce sera apprécié par les équipes, après cette longue période de chômage partiel et ses conséquences sur les rémunérations.

Cette évolution conduite de façon honnête et transparente ne nous fait pas regretter d'être signataire de l'accord RCV.

### ADHESION A RETOURNER A



PASCAL RIBIER



2 CHEMIN DU CHARBONNIER  
69780 SAINT PIERRE CHANDIEU  
06 89 63 56 36



### N'HESITEZ PAS A APPELER Nous restons disponibles cet été

Pascal RIBIER : 06 89 63 56 36  
Pascal BRILLOUET : 06 07 11 42 68  
Patrick GRATZ : 06 07 86 75 04  
Mireille SANSON : 06 86 25 93 80  
Valérie TOMMASINI-BRICOUT :  
06 88 21 65 55