



COMMUNICATION SUR LE PLAN DE SOUTIEN DE CERTAINS PDV

Après la vague de licenciements, de démissions et de ruptures conventionnelles engagée depuis plus de 2 ans, personne ne peut douter, hélas, que le nettoyage des effectifs est la première spécialité de notre DG.

Nous savons également que la communication est son dada.

Comme à son habitude, c'est avec tambours et trompettes que notre Directeur Général Communicant s'est empressé de faire connaître à la presse son plan de soutien aux PDV en difficulté.

Cette annonce bienvenue a fait le buzz, mais cette communication, sans le filtre préalable des équipes terrain, a suscité un sévère mécontentement des PDV ouverts actuellement. En effet, ceux-ci demandent le remboursement de leur loyer et ne comprennent pas pourquoi ils ne sont pas concernés, ce qui met en porte-à-faux les salariés du PMU en contact avec le réseau.

Nous avons donc fait remarquer à Cyril Linette que, tout bon communicant qu'il est, il n'a pas les compétences d'un Chargé de Clientèle ou d'un Chef De Secteur du PMU.

Nous lui avons fait observer que parmi les multiples missions de ces métiers, il y a celle de l'explication des subtilités de notre politique commerciales. Cette mission, comme les autres, est essentielle.

Nous avons donc indiqué à Mr Linette que, si par malheur, une diminution conséquente des effectifs en région était envisagée en 2021, c'est un point fort du PMU qui serait démantelé, à savoir la capacité d'explication et de proximité de ses collaborateurs avec le réseau.

PÉRÉNITÉ DE L'EMPLOI

Sachant que le nettoyage des effectifs reste la spécialité première de notre Directeur Général Nettoyeur, nous lui avons demandé ce qu'il nous préparait en 2021 sur le plan social et en termes d'emplois.

« Ces sujets seront abordés l'année prochaine, en temps voulu... », nous a-t-il répondu.

A défaut d'information en la matière, nous lui avons demandé s'il pouvait au moins envoyer un message rassurant aux salariés du PMU avant les fêtes. Hélas, aucune réponse de sa part...

Manifestement, la sérénité des équipes du PMU ne fait pas partie de ses priorités, contrairement au retour financier maximum à la filiale ou à la santé financière des Points PMU pour lesquels il arrive toujours à dégager des ressources sur le dos de ses salariés. Chacun ses priorités...

ACTIVITÉ PARTIELLE

Ce mois encore, nous avons déploré un taux d'activité beaucoup trop bas compte tenu de notre CA et des PDV en activité.

Nous dénonçons un recours abusif au chômage partiel, lourd de conséquences pour la santé morale des collaborateurs.

Ce recours abusif est porteur d'angoisse sur la pérennité des emplois au PMU et précarise la sécurité financière des salariés les plus touchés.

Par ailleurs, en cette fin d'année surchargée, avec notamment un programme de densification particulièrement ambitieux, tous les métiers qui contribuent largement à la mise en place de ce plan et à l'action commerciale devraient être à 100 % (Assistants, CDC, BD, RSO...).

Quant aux salariés à 0%, il est vital pour eux qu'ils reprennent le travail. La DRH annonce qu'aucune amélioration sur le taux d'activité n'est prévue avant le 7 janvier, mais elle annonce que les salariés à 0% hors DEH seront réactivés à 20%...

Là encore, nous constatons que les économies salariales passent avant la précarité des emplois du PMU.

RECRUTEMENT A LA DRC

Sur l'état des recrutements, notamment celui des managers en région, rien n'est clair.

Pour rappel, notre DRC nous a dit lors du CSE d'octobre, qu'il avait une vision précise de sa future organisation.

Pourtant, les décisions de recrutements de managers sont repoussées aux calendes grecques et nous ne savons rien de l'organisation qu'il envisage.

Nous avons indiqué qu'en l'absence de réponses claires, nous avons tout lieu de penser que la direction prépare un coup tordu en termes d'effectifs l'année prochaine. Nous avons demandé aux représentants de la DRH de nous démentir.

Pas de coup tordu, nous a-t-on répondu, mais des sujets qui seront abordés l'année prochaine, au moment voulu...

RÉORGANISATION DU MARKETING

Après avoir absorbé certaines missions de la DRC, la direction marketing engloûtie maintenant la Direction Internationale...

On constate que sa directrice, Emmanuelle Malecaze-Doulet a beaucoup d'ambition et un énorme appétit.

A ce moment, nous avons une pensée sincère pour le Directeur de l'International, réputé pour ses qualités, ses compétences et son professionnalisme. Il sera désormais chapeauté par une jeune Directrice, forcément considérée comme plus compétente et plus professionnelle.

Toutefois, on ne compte plus le nombre de réorganisations du marketing où des Directeurs éminents se sont cassés les dents...

Si notre nouvelle Directrice parvient à conduire avec succès cette Direction mastodonte et tentaculaire, une voix royale lui sera ouverte vers la Direction Générale, si toutefois Monsieur Linette avait la bonne idée de quitter l'entreprise, après son œuvre de démantèlement des effectifs...

DIRECTION MARKETING, DIRECTION INTERNATIONALE, COMITÉ DE DIRECTION DU PMU



UNE NOUVELLE TÊTE DE LINETTE ?

COVID 19 ET MULTIPLICATION DES VISITES COMMERCIALES

Alors que notre premier Ministre demande aux Français de s'auto-confiner avant les fêtes, le management du PMU incite ses équipes commerciales à aller visiter tous les points de vente d'ici fin janvier, comme si, entre le 15 décembre et le 31 janvier, le virus avait totalement disparu...

Ce point de vue innovant en termes de propagation du virus mériterait d'être défendu par ses promoteurs sur les plateaux des chaînes d'infos continues...

DÉMÉNAGEMENT DU SIEGE

Un doute subsisterait encore sur le déménagement, sachant que les sociétés de courses réfléchissent à un rapprochement. Donc, le périmètre exact ne serait pas encore connu.

S'agissant des bruits sur le déménagement du CIRE, la réflexion est en cours, mais le site ne vaudrait rien financièrement actuellement et ce serait absurde de le vendre. Malgré la zone grise dans laquelle nous sommes actuellement l'info-consultation du CSE est toujours prévue en janvier.



LE SPOT

CSE
17/12/2020



Prenez du temps
pour vous ! Prenez
soin de vous !



ACTIVITÉ ET BUDGET 2020 / 2021

Projection fin 2020 : Décembre identique à novembre, à savoir 75% de décembre 2019.

Résultat : 640M€ à fin 2020, ce qui correspond à l'engagement pris en juillet (donc sans le 2nd confinement).

Budget 2021 : Difficile à définir. Conviction que le PMU est en croissance. La référence sera 2019.

Prévision 2021 : +30% sur le on line / +0% sur le off line / +14% sur International.

Budget 21 : 805M€ de résultat. Néanmoins, réserves sur la suite des événements. Le budget est voté mais révisable en cours d'année, suivant situation sanitaire.

Le résultat 2021 a d'ailleurs déjà été revu mi-décembre, autour de 775M€ pour prendre en compte les -30M€ prévisibles en janvier (bars toujours fermés).

Eléments clé du budget :

- Hausse du TRJ Couplé d'1 point
- Optimisation du calendrier des courses
- Offre on line enrichie, nouvelle interface digitale
- Nouveau programme de fidélité.
- Off line : FDD + 8M€ de plan de soutien (prise en charge d1 mois de loyer pour 3.500 pdv fermés).

Concernant les risques psychosociaux, le DG précise qu'il ne peut pas complètement souscrire aux alertes des élus du CSE...

Il sait que c'est difficile pour certains, mais affirme que des mesures ont été prises : MSI, intéressement, NAO, plan RPS... Il considère qu'il n'y a pas de décalage entre félicitations et le fait d'être ferme sur les taux d'activité.

Il accorde toutefois qu'il faut plus d'accompagnement, plus de pédagogie. Mais il y a Jubiwee qui donne, selon lui, des résultats finalement plutôt corrects.

JUBIWEE

Les organisations syndicales espéraient que cet outil pourrait contribuer à l'amélioration des Risques Psycho sociaux.

Mais aujourd'hui, on voit clairement que ce questionnaire, beaucoup trop succinct, permet surtout à la direction de relativiser le malaise des salariés remonté par leurs élus.

On passe finalement beaucoup de temps à discuter de la formalisation les questions et de leur exploitation au détriment de la résolution des problèmes de fond : Insécurité de la situation de travail, multiples changements d'organisations, déménagement, licenciements, rumeurs d'un plan social, déconsidération d'une grande partie des salariés...

MUTUELLE

Nous avons indiqué lors des échanges sur le sujet, que les documents présentés étaient particulièrement clairs et que nous avions tous les éléments en main pour suivre les recommandations en faveur d'un basculement chez Allianz.

Toutefois, compte tenu d'une hausse de tarifs inévitable en cette période de crise sanitaire (autour de 4%), nous sommes demandeurs d'une rediscutions sur le partage des cotisations entre salariés et direction.

RCV

Lors de la réunion de consultation des syndicats signataires, nous avons indiqué notre satisfaction relative au traitement de la RCV pour 2020.

Nous considérons qu'un geste significatif a été fait, compte tenu de notre longue période de chômage partiel.

Nous avons toutefois fait remarquer que nos demandes de réévaluation de la RCV notamment pour les CdC et les Assistantes, n'ont pas été retenues, alors que Monsieur Fontana avait indiqué avoir entendu notre demande.

S'agissant de 2021, nous avons noté une répartition de la RCV plus équilibrée entre les différents objectifs.

Nous constatons cependant que les objectifs personnalisés par métier ont été abandonnés, ce qui peut être une source de démobilisation pour les collaborateurs concernés.

S'agissant de l'évaluation du grand objectif 1 par trimestre, nous pensons qu'un collaborateur en retard sur un ou deux trimestres devrait pouvoir toucher la totalité de sa RCV si son objectif annuel est atteint sur l'ensemble de l'année.

Pour le GO2, nous notons qu'une négociation entre les managers et leurs collaborateurs est préconisée au moment de la fixation des objectifs. Nous espérons donc que les arguments des salariés qui jugent leur objectif de densification trop ambitieux seront entendus.

Enfin, nous sommes plus que réservés sur les grilles d'évaluation pour le GO3.

Même si les items de cette grille sont plutôt bien pensés, nous craignons le côté subjectif de l'outil pour les collaborateurs qui ne sont pas appréciés par leurs N+1 et pour ceux qui ont à faire avec des managers plus durs et plus exigeants que d'autres.

Nous pensons par ailleurs que cela fait double emploi avec l'entretien annuel et les critères MSI avec un risque de générer des tensions dans les équipes.

Enfin, nous avons récemment connu une période durant laquelle des collaborateurs ont été licenciés alors même qu'ils atteignaient tous leurs objectifs et avaient généré de la surperformance. Avec ce nouvel outil d'évaluation, nous sommes inquiets du sort qui sera réservé aux collaborateurs insuffisants ou répondant partiellement aux attentes...

En résumé, pour 2020, en tant qu'organisation syndicale signataire, nous nous réjouissons de ce complément de revenu qui sera versé à la plupart des collaborateurs concernés.

Mais pour 2021, ce sont plutôt les réserves et les interrogations qui prédominent à ce stade.

Calendrier : Communication salariés le 15 janvier, paiement en février



ADHESION A RETOURNER A



PASCAL RIBIER



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

NOM	
PRENOM	
ADRESSE	
TEL	
SITE PMU	
STATUT	
ADRESSE @	

APPELEZ-NOUS !

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
Valerie TOMMASINI-BRICOUT :
06 88 21 65 55