



## CHÔMAGE PARTIEL

Ce mois encore, toutes les organisations syndicales se sont élevées contre les taux d'activité partielle beaucoup trop bas au PMU, surtout en fin d'année, où l'activité est plus importante.

En réponse, le DG indique qu'il est conscient de la difficulté de cette situation pour les collaborateurs, notamment pour ceux à 0%, mais il attend la semaine prochaine les annonces gouvernementales pour ajuster les taux d'activité si nécessaire, en restant responsable vis-à-vis de la santé financière de l'entreprise...

Nous avons fait observer à Monsieur Linette que :

- Le recours abusif au chômage partiel,
- Les menaces sur la convention collective,
- Les rumeurs de licenciements économiques
- Et la perspective d'un déménagement du siège, ne font qu'aggraver les risques psycho sociaux au PMU, déjà alarmants.

Nous craignons malheureusement que le plan RPS engagé par Antoine Bosonnet, aussi professionnel soit-il, ne pourra en aucun cas réparer les dégâts sur la santé morale des collaborateurs de la politique brutale d'économies poursuivie résolument par la Direction Générale.

## SIEGE DE FRANCE GALOP AU PMU

Comme nous l'avons annoncé dans notre tract du 29/10, France Galop va vendre ses locaux pour rejoindre le futur siège du PMU.

Nous avons demandé au DG si l'arrivée de France Galop au PMU était la première étape d'une fusion des entités, avec des conséquences en termes d'emplois ? Réponse non, sans ambiguïté. Il s'agirait plutôt d'une cohabitation...

Au sujet du siège du trot, nous avons compris dans les propos de Cyril Linette que son Président Barjon n'était pas franchement disposé à rejoindre le PMU.

Après l'idylle du Président du trot avec notre concurrent ZEturf, il semble que nos éminents dirigeants ne soient pas encore disposés à se réunir chaleureusement dans le même bureau et profiter ainsi des réjouissances de l'open space, qu'ils réservent pourtant sans modération à la plupart des collaborateurs...

## UN PRÉSIDENT DU TROT COMPLÈTEMENT... BARJON !

Le DG se dit surpris, « absolument sidéré » par le partenariat du trot avec ZEturf sur le Prix d'Amérique et les principales courses du Meeting d'hiver, qui revient à lutter ouvertement contre le PMU.

Cyril Linette ne souhaite pas se mêler de la querelle qui agite le petit monde du trot, mais cherche quand même à trouver un moyen pour ne pas communiquer sur ces courses...

Tout cela confirme ce que nous avons toujours pensé : le principal point faible de notre institution vient de sa gouvernance et force est de constater que les choses ne se sont pas arrangées depuis l'arrivée d'un homme de trot...

## CONVENTIONS COLLECTIVES PARITAIRES DU 17/11/2020

Un cycle de négociations sur la remise en question de la convention collective vient de s'achever.

La direction ne cache pas son intention de dénoncer les textes actuels si un accord n'était pas trouvé avec les Organisations Syndicales.

Au cours de ces discussions, la DRH a fait les propositions suivantes :

### Sur le temps de travail :

- Volonté d'une augmentation du temps de travail, avec une proposition de rachat de jours aux collaborateurs (Jours d'ancienneté, semaine d'ancienneté, jour de mère)
- La suppression de la semaine complémentaire et des DJ5
- Disparition du dispositif JRC et des jours événements,
- L'abrogation des RS avec transfert en RTT.

### Sur la rémunération :

- La fin de la rémunération en points
- L'abrogation du dispositif d'ancienneté remplacé par une prime transitoire fonctionnant de la même manière qu'aujourd'hui pendant 3 ans. Au-delà de cette période, la Direction prendrait l'engagement d'utiliser pour les 5 années suivantes un budget d'augmentation individuelle au mérite à minima équivalent, dédié aux salariés présents au 31/12/2020 (0,7% de la masse salariale). Ces augmentations seraient cumulatives avec d'éventuelles MSI.
- La réintégration totale sur une ligne « salaire complémentaire » des éléments suivants : Compensation AGFF, Salaire unique, Complément familial, Prime de présence continue, Prime transport, Prime de juin, Prime de novembre.
- La réintégration de la prime de présence continue dans une rubrique salaire complémentaire. Instauration de 3 jours de carences en cas de maladie.
- Une nouvelle classification et une nouvelle grille de salaire en intégrant la rémunération variable.

Après ce premier cycle de négociations, les Organisations Syndicales ont toutes indiqué que les propositions de la Direction ne sont pas acceptables en l'état.

Au terme des débats, constatant que les positions des Organisations Syndicales étaient proches, le SHN/CGC a appelé de ses vœux l'élaboration d'une contreproposition Intersyndicale commune.

Nous espérons que cet appel sera entendu.

## DIVERS

**INTÉRESSEMENT** : Le montant devrait se situer aux alentours de 700 € par collaborateur.

**DEPART D'ANTOINE BOSONNET** : Le DRH a fait ses adieux après 8 mois très actifs, en indiquant que, selon lui, l'entreprise a besoin d'être réformée. Il a senti l'attachement des OS au PMU et remercié pour l'accueil qui lui a été réservé. Il souhaite à tous une bonne continuation.

**REMPLACEMENT DU DRH** : Nouvelle DRH mi-janvier. En attendant, le DG prend la relève.



## MESURES SANTIARES : ELIGIBILITE DE CERTAINS METIERS AU TELETRAVAIL

Le SHN/CGC constate que des postes à la DOSI, non éligibles au télétravail dans la charte de la DRH, sont amenés à faire du télétravail de façon épisodique (afin de limiter le nombre de personnes sur site).

A la DRC des métiers mentionnés comme exclus du télétravail, sont considérés en Home office (comme les DR, DA, RDV...), c'est-à-dire une forme de télétravail plus autonome.

Le SSRC a effectué dernièrement un test de télétravail qui s'est avéré en grande partie positif.

Enfin, les équipes de Production - Front Office et Back Office qui étaient exclus du télétravail dans le cadre de la charte, sont pour la plupart en télétravail à plein temps.

Dans de nombreux cas, il s'avère que ces métiers sont parfaitement compatibles avec des périodes de travail à domicile, ce qui démontre le bien fondé de notre revendication d'ouvrir le télétravail à d'autres métiers que ceux en nombre trop réduit de la charte DRH.

## ACTUALITÉ GÉNÉRALE

Le DG est revenu sur le mois d'octobre, positif au global, malgré les couvre-feux, mais légèrement négatif en France. Les réalisations sont meilleures que celles attendues.

99% du réseau ouvrable est maintenant ouverts.

Cyril Linette en a remercié les équipes.

Remerciees en octobre, au chômage partiel en novembre !

Retour à la filière : A la sortie de l'été, le budget prévu était de 640 M€. Compte tenu des bons résultats enregistrés depuis juillet, la tendance était de 680 M€. Avec la fermeture des bars, novembre nous coûte 30M€. Décembre sera sûrement sur la même tendance. Le résultat attendu est donc maintenant à 620 M€, ce qui correspond à l'engagement fait auprès des sociétés de courses lors du dernier Conseil d'Administration.

Projection 2021 : difficile mais budget validé, avec toutes les réserves possibles concernant la Covid. Le réestimé sera fait dès décembre en fonction des décisions Covid de janvier.

PMU city : une réflexion est en cours, mais pas encore de décision. Cependant, selon le DG, leur mauvaise image, les problèmes de prestataires et de rentabilité ne semblent pas plaider en leur faveur...

## METIERS DU RESEAU

Le sujet de la RCV 20 est encore prématuré. Le DRC envisage la neutralisation de novembre, probablement décembre aussi. Nous en discuterons au prochain CSE, en espérant pouvoir avoir des chiffres précis ou au moins une méthodologie équitabile.

A propos de l'enquête sur les équipes sédentaires, Romain Register veut continuer à avancer. L'étude se déroulera sur décembre/janvier.

S'agissant des recrutements, le DRC joue la montre pour voir la people review et **privilégier les recrutements internes**.

Enfin, sur le taux trop élevé du chômage partiel à la DRC, au siège et en région, Romain Register indique que les taux sont rationnellement calculés. Il a cependant bien entendu les syndicats sur ce point.

A ce stade, le SHN constate des collaborateurs à 40% d'activité, quand jusqu'à 80 % du réseau peut fonctionner selon les agences, c'est beaucoup trop juste. Surtout qu'un beau programme de densification s'annonce sur début janvier.

Par ailleurs, des managers à 40% n'ont pas la possibilité de parler à certains collaborateurs pendant plusieurs jours, voire semaines... Impossible dans ces conditions d'assurer une bonne transmission d'information et la cohérence d'équipe.

Nous faisons remarquer que la direction demande aux managers de la bienveillance et de l'empathie vis à vis des collaborateurs mais que personne ne s'est interrogé sur la façon de procéder quand on est présent seulement 2 jours par semaine...

Les CDC de leur côté ont du mal à gérer leur charge de travail avec 2 jours seulement.

Les CDS n'arrivent pas à avoir de temps pour bosser sur le terrain, surtout en fin d'année où le programme est particulièrement chargé, d'autant plus qu'ils sont souvent en réunion ou en point avec leurs managers.

Quant à ceux qui n'ont qu'une seule journée, ils font ce qu'ils peuvent...

Ne parlons pas des collaborateurs qui sont à 0% et qui entament leur 7<sup>ème</sup> mois de chômage total, avec ses conséquences morales et financières.

Il est franchement regrettable que la DRC ait un des taux d'activité parmi les plus bas de l'entreprise.

## DOSI - Safe

SAFE est une méthodologie de gestion de projets. Concrètement au PMU, il s'agit de prioriser, de planifier, de s'engager ensemble (métiers, domaines) sur les sujets clefs pour le PMU.

Construire les fonctionnalités de bout en bout plutôt que technologie par technologie ou domaine par domaine :

- Caler les rythmes des équipes sur des « sprints » (cycles) de 2 semaines
- Construire des systèmes de déploiement des applications, de gestion des environnements et de tests communs aux différents domaines dès les phases de développement.
- Organiser des démos de bout en bout à la fin des « sprints » (cycles)

Homogénéiser et fluidifier les expressions de besoin.

Le périmètre cible : transactionnel de pari et relation client.

Les problèmes de staffing sont résolus par la révision de certains objectifs et le déplacement de collaborateurs vers l'IT.

Un effort sera fait pour la réassurance des directions métier qui ont peur de ne pas être impliquées aux différentes étapes du projet.

### 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