



## DÉPART DU DRH

Avec l'arrivée du nouveau DRH, le PMU devait prendre un nouveau départ et s'atteler à un plan de redressement pour répondre aux constats affligeants du rapport Isast sur les risques psychosociaux.

Quelques mois après, le PMU enregistre effectivement un nouveau départ, celui du DRH...

Les premiers signes envoyés par Antoine Bosonnet en termes de changement de style de management laissaient espérer la possibilité d'un retour à un dialogue social constructif.

Mais son départ précipité sera effectif avant que la confiance entre la Direction Générale et les Représentants des salariés ait été rétablie.

Ce départ pose questions :

- Dans un tel contexte, sans DRH et compte tenu d'un dialogue social mal en point, est-il bien raisonnable d'engager des discussions sensibles sur la convention collective ?
- Avec le retour du COVID, n'y a-t-il pas d'autres priorités, comme la recherche d'un accord sur le télétravail ?
- La priorité à la mise en place du plan RPS sera-t-elle toujours à l'ordre du jour ?
- Le départ du DRH va-t-il s'accompagner de nouveaux licenciements pour insuffisance professionnelle ?

Par ailleurs, Antoine Bosonnet s'était engagé, lors d'un CSE précédent, à ne pas poursuivre la baisse des effectifs sur le même rythme et avec les mêmes procédés que ce qui a été fait jusque-là. Il avait aussi garanti qu'en cas de poursuite de la baisse des effectifs, des solutions négociées avec les partenaires sociaux seraient envisagées.

Ces engagements feront-ils partie de la feuille de route du prochain candidat à rejoindre le jeu des chaises musicales du Comité de Direction ?

## RESTRUCTURATION DES AGENCES ?

A la question : Le gel des recrutements pour remplacer des postes de DA, RDV, RCC, Assistantes vacants est-il lié à une éventuelle restructuration des agences ? Le DRC dément le gel des recrutements. Il indique que les choses sont en cours, notamment pour Metz et pour le Mans. Tout va être traité. Les postes sont ouverts, y compris en interne.

Il précise toutefois que la réflexion sur l'organisation fait partie de son job. Mais, selon lui, ce n'est pas pour autant qu'il va y avoir une énorme réorganisation.

Il a par ailleurs demandé de ne pas recruter en masse, d'ordonner les recrutements et de temporiser avant de prendre une décision.

Rappelons que des réunions paritaires GPEC importantes sont programmées les 29/09, 13/10 et 27/10 au cours desquelles la DRH s'est engagée à être précise sur les métiers en décroissance...

## ACTIVITÉ PARTIELLE

Le SHN/CGC s'est montré responsable quand il a été question de se positionner sur le chômage partiel au début de la crise sanitaire.

Mais dès le 19/06, nous avons alertés sur un recours abusif au chômage partiel quand la crise sanitaire était maîtrisée et lorsque notre activité était repartie.

Nous avons demandé un retour à 100 % de tous les collaborateurs par mail, en séance des CSE de juin et de juillet ainsi que par tract.

Nous considérons toujours que le PMU a bénéficié d'un dispositif qui a maintenu trop longtemps des salariés en inactivité totale ou partielle avec des conséquences importantes sur leur rémunération et des inquiétudes sur la pérennité de l'emploi avec un sentiment de mise à l'écart.

Le retour à 100% de tous les collaborateurs du PMU est beaucoup trop tardif, d'autant que, dans le même temps, les collaborateurs en activité ont été mis en situation de surcharge de travail pour compenser l'absence des salariés en chômage partiel.

De notre point de vue, ce recours à l'activité partielle, qui vise à réaliser toujours plus d'économies, afin d'augmenter le retour à la filière aux dépens de conditions de travail des salariés du PMU, est abusif, voire même indécent.

En réponse, la DRH précise que tous les collaborateurs seront à 100% en octobre. Le mail sera envoyé ces jours-ci.

## MESURES SALARIALES AU PMU



## GEL DES MSI : LE DRH CONSULTE LE MESSIE

Comme indiqué plus haut, il est anormal que tous les collaborateurs du PMU n'aient pas retrouvé une activité à 100% dès lors que notre activité a repris, avec les bons résultats qu'on connaît.

De même, le gel des MSI est anormal et tout aussi indécent. Cela montre encore que les collaborateurs du PMU viennent au dernier rang des préoccupations de la Direction Générale.

Les organisations syndicales ont encore été obligées de monter au créneau pour que les salariés perçoivent leur dû.

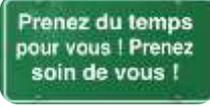
En réponse, le DG répond qu'il va discuter avec le DRH pour envisager, probablement en octobre, une réorientation des MSI sur la rétention des talents et les bas salaires, avec moins de saupoudrage et **sans rétroactivité...**

## LISIBILITÉ DU BULLETIN DE SALAIRE

La Direction a répondu favorablement à la demande d'un document explicatif sur le bulletin de paye, d'ici fin octobre, qui clarifiera notamment les conséquences sur les salaires des périodes en activité partielle.

La DRH rappelle que les collaborateurs touchent chaque mois une part des primes de juin et de novembre. La prime de juin 2021 a commencé à être payée depuis le mois de juillet.

En cas d'incompréhension, il ne faut pas hésiter à demander des explications à la DRH.



## DRC – ÉTUDE DU POSTE DE CHARGE DE CLIENTELE

Le DRC précise qu'il souhaite bien comprendre la problématique de ce métier. Il constate que la proportion des tâches est différente d'une agence à l'autre. Il n'y a donc pas de linéarité de la charge de travail des CDC. Parfois ça craque... L'étude qui sera réalisée sur le dernier trimestre a notamment pour but d'étudier ces disparités. Le SHN/CGC se souvient de la précédente étude commanditée par Patrick Fontana sur les métiers des agences, sous la forme d'une Bouyatt...baisse insipide dont les résultats n'ont vraiment rien arrangé à la charge de travail des CDC et ont abouti à la dotation d'un logiciel supplémentaire (PDV 360) sans que les autres outils ne soient ni supprimés, ni améliorés... Espérons que l'histoire ne se répétera pas !

## TÉLÉTRAVAIL

Le SHN/CGC se réjouit de la possibilité de télétravailler 3 jours par semaine depuis le 1er septembre, ce qui montre que la charte proposée par la DRH, qui ne comportait que 2 jours de télétravail, était un texte a minima qu'il ne fallait pas signer. Dans le contexte actuel et compte tenu de l'évolution irrémédiable des mentalités sur le sujet, le PMU doit aller vers un élargissement du télétravail pour le bien-être et la sécurité des salariés, en augmentant le nombre de jours, mais aussi le nombre de métiers concernés, la participation financière du PMU et en retenant finalement toutes les propositions du SHN/CGC faites lors des paritaires ainsi que celles formulées récemment par les membres de la CSSCT de Seine Ouest, sur la même longueur d'ondes. Il est donc urgent de reprendre les discussions sur ce sujet. La DRH répond que la charte est valable jusque fin décembre. Elle pourra être prorogée et des négociations pourront être intégrées dans le calendrier social.

## DAF – RÉAMENAGEMENT DU RESTAURANT D'ENTREPRISE

Le restaurant d'entreprise n'a pas rouvert depuis la crise covid. On constate une baisse importante de la fréquentation. La direction envisage de transformer le restaurant actuel en espace Cafétéria, de donner un accès aux salariés et prestataires à plus d'offres, flexibiliser les alternatives, et de créer une « place du village » au sein du PMU dans une formule unique de paiement par Ticket Restaurant. **L'avis du SHN/CGC :** La baisse de fréquentation regrettable est hélas due en partie à la politique de baisse des effectifs dont la direction est responsable. Mais elle est aussi due à la crise du Covid, ainsi qu'au développement du télétravail en réponse à cette crise. Dans ce contexte, les solutions proposées, avec une offre élargie au Ponant et avec une cafeteria qui permettra une offre petit déjeuner et déjeuner ont le mérite d'exister et nous semblent la meilleure alternative possible. Nous avons donc rendu un avis favorable. Pour info, le solde existant sur le badge sera remboursé.

### DAF - RÉAMENAGEMENT SO

Fin de bail de SO3 le 15 janvier.  
Rapatriement sur SO plateaux 2 et 4.  
300 mouvements de postes de travail à réaliser avant Noël ;  
Calendrier : démarrage début novembre. Respect des pics d'activité.  
Déménagement entre mi-novembre et mi-décembre.  
Rendez-vous en novembre pour l'avis du SHN/CGC.

**FIN DE BAIL DU SIEGE : Le bail du siège arrive à échéance. La réflexion autour du siège est prévue dans les semaines à venir (taille et localisation)... A suivre...**

### PROD : CHANGEMENTS DE RATTACHEMENT

Selon la responsable de l'entité, il s'agit juste de changements de rattachement et de reporting liés en partie au Covid. Pas de changement d'ETP, ni de métier, ni de process, pas de modif de conditions de travail. Il n'en demeure pas moins que les changements de contenu de poste ont des impacts sur la santé au travail et qu'ils génèrent de l'inquiétude. Pour rappel, le rapport Isast avait mis en lumière au PMU les changements d'organisations trop fréquents et leurs conséquences sur les Risques psychosociaux...

## ENQUETE DRH AU SEIN DES AGENCES D'ARGENTEUIL ET DE GRENOBLE

Pour faire suite à une alerte faite à la DRH par une salariée juste au moment du confinement sur une dérive du management, une enquête a été conduite par la DRH avec des entretiens menés à partir du 11 juin à Alfortville pour l'agence d'Argenteuil. Les CDS, le RDV et le DA ont été interrogés. Cette enquête a conduit à des recadrages et à la sanction d'un manager. Un plan d'action a été mis en place et un suivi sera réalisé par la DRH. Une autre enquête du même type, pour des sujets un peu moins sérieux, a été diligentée à l'agence de Grenoble en juillet. Un plan d'actions a là aussi été défini. Une restitution de ces enquêtes est prévue au sein des agences concernées. Le SHN/CGC constate que les révélations de ces enquêtes font largement état, dans les 2 agences, des graves conséquences sur les équipes du management à la mode Fontana, que le SHN n'a jamais cessé de dénoncer, CSE après CSE, face une direction dans un déni total...

### 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