



INTERVENTION DE PHILIPPE AUGIER

Dans cette période trouble et après une absence de plus de 2 ans, la présence d'un Président autour de la table du CSE était attendue. Monsieur Augier indique que sa nomination à la tête d'une entreprise emblématique comme le PMU est un honneur pour lui. Il précise qu'il n'est pas le manager de l'entreprise, mais le Président du Conseil d'administration dont la mission est de donner une vision et définir une stratégie.

Il évoque la concurrence, les évolutions nécessaires, l'importance du dialogue social, parle de consensus, de valeur, de respect, de confiance, de bienveillance, de fun ...

La préparation de l'avenir est aussi un sujet important. Il faut réformer le PMU, qui a été sur une mauvaise pente et le faire ensemble, tant qu'on en a les moyens...

Pas d'idée préconçue sur la question du statut de l'entreprise à ce stade.

Nous avons remercié le nouveau Président pour sa présence au CSE et pour le courrier adressé aux collaborateurs, qui marquent un changement bienvenu par rapport à la Présidence antérieure.

Nous avons pris acte de son discours plein de bonnes intentions.

Nous avons également noté l'aisance verbale de l'homme politique avec notamment une grande dextérité pour ne pas aborder les sujets qui fâchent...



LES QUESTIONS DU SHN/CGC AU PRÉSIDENT

« IL FAUT ÊTRE PLUS FOURMI QUE CIGALE ! »



Reprise de l'activité

SHN/CGC : Notre réseau est ouvert à 100%, notre chiffre d'affaires est reparti au-delà de nos espérances. Et pourtant, le PMU continue de bénéficier du dispositif de chômage partiel financé par la collectivité.

L'activité des collaborateurs en temps partiel tourne en surrégime. Parallèlement, les salariés en inactivité totale sont impactés depuis trop longtemps par la baisse de leurs revenus. Beaucoup souffrent d'un sentiment de mise à l'écart et craignent pour leur emploi.

Vous dites-vous-même dans votre courrier que les collaborateurs du PMU « *sortent d'une période inconfortable, difficile, durant laquelle ils n'ont pu mettre en œuvre leurs compétences et leur volonté de voir notre entreprise prospérer* ».

Dans leur grande majorité, les salariés ne demandent qu'à reprendre.

Allez-vous répondre favorablement à cette demande de reprise immédiate à 100% pour tous les salariés ?

REPONSE DU PRESIDENT : « *Il faut être plus fourmi que cigale* »...

Il considère que nous ne sommes pas encore sortis de la crise. Effectivement le CA repart, mais il faut rester prudent et être plus fourmi que cigale... Il renvoie vers les débats de cet après-midi en CSE pour traiter ce sujet...

Baisse des effectifs

SHN/CGC : Vous entrez dans une maison qui a toujours su relever les défis en s'appuyant sur la richesse et la force de travail des collaborateurs du PMU.

Avec l'arrivée de Monsieur Linette, pour la première fois de son histoire, le PMU n'a pas joué avec, mais contre ses collaborateurs.

Un plan social déguisé a été conduit, avec la perte de plus de 200 postes en 2 ans, dans une ambiance délétère, avec des conséquences alarmantes sur la santé des collaborateurs.

Aujourd'hui, la situation issue de la crise sanitaire ne fait qu'aggraver l'exposition des salariés aux risques psychosociaux mis en lumière par le rapport ISAST.

Afin de rassurer les salariés, pouvez-vous être plus précis sur les rumeurs de plan social et sur la poursuite de la diminution des effectifs ?

REPONSE DU PRESIDENT : Pas de peur **immédiate** à avoir sur le sujet des effectifs.

Même s'il n'est pas en charge de la politique sociale, il souhaite un vrai changement en faveur de relations sociales constructives, utiles, efficaces, avec un dialogue rouvert. Il fait toute confiance au nouveau DRH sur ce point.

À propos des rumeurs de PSE, Cyril Linette ajoute qu'il n'exclut pas cette possibilité, mais sans les sociétés de courses. La réorganisation pourrait se poser en cas de crise économique. Pas de décision actuellement.

Message à passer aux Sociétés Mères sur la rémunération des salariés du PMU

SHN/CGC : Lors des dernières négociations salariales, la direction nous a dit que les Sociétés Mères se sont résolument opposées à tout geste en faveur des salaires du PMU.

Ce message est vécu comme un camouflet par nos équipes qui tiennent leurs objectifs, malgré une augmentation considérable de la charge de travail.

Depuis plusieurs années, on demande aux salariés du PMU de faire des efforts considérables avec des plans d'économies qui s'enchaînent les uns derrière les autres.

Depuis l'arrivée de Cyril Linette, ces efforts ont été multipliés avec des conditions de travail détestables, un climat de peur et d'inquiétude généralisés...

Nous vous demandons d'intervenir auprès des Présidents des Sociétés Mères pour qu'ils se rendent compte enfin :

• à quel point les salariés du PMU ont été utilisés comme variable d'ajustement pour consolider leur Résultat Net.

• à quel point ces équipes ne méritent pas leur mépris mais au contraire un vrai signe de reconnaissance.

REPONSE DU PRESIDENT : il ne souhaite pas parler de rémunération, par manque de temps et de connaissances des pratiques du PMU en la matière.

Après cette prestation expresse, qui a soigneusement tenté d'éviter les sujets sensibles, nous avons le fâcheux sentiment que sa formule "**Il faut être plus fourmi que cigale** » s'adapte à la fois aux salaires, aux effectifs et à la reprise d'activité des salariés...

De quoi déchanter au-delà de l'été ?...



REPRISE D'ACTIVITÉ

Nous avons réitéré, au DRH et au nouveau DRC, notre demande de reprise à 100% pour tous les salariés du PMU. En effet, tout indique que la crise sanitaire est maîtrisée en France. Nos résultats sont plutôt satisfaisants et ils seraient bien meilleurs encore, si tous les collaborateurs étaient sur le pont. Nous avons attiré l'attention du nouveau DRC sur la nécessité de reprendre très vite nos animations du réseau. En effet, après cette crise sanitaire, nos PDV sont demandeurs plus que jamais du soutien des équipes PMU. Nous avons insisté sur l'importance de la reprise d'activité des collaborateurs, notamment :

- Pour les Assistantes, qui ne représentent qu'une vingtaine de personnes et dont la reprise soulagerait énormément nos équipes.
- Pour les métiers en lien avec les hippodromes, dont la rémunération dépend des suppléments et dont la situation financière est préoccupante...

Nous avons alerté sur la vigilance nécessaire en termes de travail caché, qu'un taux d'activité à 80% ne peut qu'engendrer, quand 100% de la charge de travail est revenue. C'est le cas pour de nombreux métiers en tension (contrôleurs de gestion en plein ré estimé, CDC...)

Enfin, à défaut d'une reprise à 100%, nous nous sommes associés à la demande du paiement du salaire à 100% pour les collaborateurs en activité partielle.

Réponse du DRH

Pas de reprise à 100%, On ne peut pas l'accorder, la situation est trop fragile. Au 23 juin, 984 collaborateurs en activité pour 60% d'activité. On remonte à 80% tous les salariés des régions (sauf Assistante). On n'ira pas vraisemblablement au-delà du mois de septembre. A la demande de maintenir 100% des salaires, même si activité partielle, le DRH répond qu'il faut faire attention, les résultats ne sont positifs que depuis quelques jours. Selon lui, il n'y aurait pas de montée en charge à la Direction de la communication, à la DMC et à la DOSI. Les remontées concernent juste le réseau. Pendant les congés Payés, si surcharge, on remontera l'activité de ceux qui restent. On payera les journées travaillées, déclaration a posteriori. Télétravail : norme gouvernementale -> à partir du 6 juillet : ouverture des déplacements inter site ok. 3 jours de présence dont 2 obligatoires sur site. Si risques de santé ou pb de garde, au cas par cas. On vise un retour à la normal. Présence importante avec une limite de mesures sanitaires.

NOUVEAU DRC

En souhaitant la bienvenue au nouveau DRC, nous sommes revenus sur la qualité des équipes commerciales et sur le management de son prédécesseur qui les a particulièrement éprouvées. Nous lui avons indiqué que nous attendons beaucoup de son arrivée et notamment le retour d'un management dans le respect des équipes qui permettra de libérer, enfin, les énergies et l'initiative de chacun. Nous avons aussi milité pour la reprise des actions commerciales, indispensables à la conquête et à la fidélisation de la clientèle, en précisant toutefois que celles-ci ne peuvent se dérouler que dans le strict respect des mesures barrières et avec toutes les garanties de sécurité pour les collaborateurs...

R. Rogister indique qu'il a été briefé sur le sujet Fontana. Il précise qu'il est très attaché aux aspects sociaux et pas en accord avec ce qui s'est passé. A ce stade, il n'a pas vu de situation alarmante en termes de RPS, mais a observé certaines choses et un manque de confiance dans les équipes terrain et siège. Il est par ailleurs foncièrement pour la co-construction avec les équipes terrain avec une vraie conviction sur les remontées d'infos pour bien piloter l'activité. Il a beaucoup apprécié ce qu'il a vu lors de ces premiers déplacements et se donne un délai pour faire une analyse. En effet, il n'a pas vocation à appliquer une méthode venue d'une autre entreprise. Pour répondre aux demandes de reprise de l'activité, il regardera le sujet lors de ses prochaines visites prévues dans les prochains jours, notamment pour les populations évoquées. Il annonce que la RCV sera revue en juillet.

PASSAGE A LA CARTE RESTAURANT

Comme d'autres Organisations Syndicales, nous avons interrogés nos adhérents sur le passage des tickets restaurant à la carte. Le nombre des favorables à l'utilisation de la carte a un peu augmenté en raison d'une certaine flexibilité en terme de partage et de rendu monnaie, mais la grande majorité reste **favorable au maintien des tickets restaurants**, qui présentent, qu'on le veuille ou non, une bien plus grande liberté d'utilisation. Malgré la position défavorable des salariés et de leurs élus, cette décision d'entreprise sera mise en place en force selon le planning suivant :

- Juin 2020 : Dernière distribution de Tickets Restaurant Papier
- Mi-juillet Réception des Cartes Ticket Restaurant au domicile des salariés
- 1er août 2020 Attribution de Tickets Restaurant au réel pour l'ensemble des salariés (Administratif et Opérationnel).

Rappel : Augmentation de la valeur faciale : 5,55 euros pour l'entreprise, +8 centimes pour le salarié pour une valeur à 9,25€.

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR

Mesure mise en place unilatéralement par la direction. Pour rappel : Prime proposée dans le cadre de la NAO que seul FO voulait signer. (25 salariés concernés pour un montant global de 24 250 euros (car pas de charge)).

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
Valérie TOMMASINI-BRICOUT :
06 88 21 65 55