



# LE SPOT

CSE  
30/04/2020



Prenez du temps  
pour vous ! Prenez  
soin de vous !



## ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI, L'EVOLUTION DES METIERS ET COMPETENCES

La crise sanitaire a pour effet de rendre caduques les hypothèses budgétaires initiales.

Le recueil d'avis du CSE porte sur le document de GPEC transmis le 27/02, qui n'intègre pas la suspension de l'activité et la mise au chômage partiel.

Sur la base de ces informations, l'ensemble des organisations syndicales a formulé un avis négatif.

### LE POINT DE VUE DU SHN/CGC

S'agissant de nos **résultats de chiffre d'affaires**, notre avis défavorable est fondé sur :

- L'abandon de nombreux projets et de toutes les dépenses de relance de l'activité à l'arrivée du tandem Méheut / Linette.
- Une réforme ratée du Quinté
- Une politique de baisse de l'offre qui a conduit à des enjeux et à des résultats nets inférieurs à ceux de l'équipe dirigeante précédente et parmi les plus bas enregistrés sur les dix dernières années.

En conséquence, nous n'imputons pas le redressement observé début 2020 au crédit de nos actuels dirigeants, mais à celui du redressement d'un CA au plus bas qui a bénéficié d'une reprise progressive de l'augmentation de l'offre. Comme l'indique notre expert, le budget 2020 est « **peu ambitieux, à vocation tactique, destiné à être atteint plus facilement pour accroître l'importance de son succès ou diminuer éventuellement son échec** ».

De notre point de vue, le budget 2019 était construit exactement dans le même esprit et la Direction Générale a accru l'importance de son atteinte à grand renfort d'articles de presse élogieux.

A vaincre sans péril, la Direction Générale aurait dû triompher sans gloire. Mais c'est sans compter sur la communication efficace d'une génération de dirigeants mercenaires dont la stratégie première consiste à se bâtir une réputation, au mépris d'une information sincère sur leur vrai bilan.

**Sur l'aspect social**, notre avis défavorable est évidemment fondé sur les conséquences désastreuses de cette stratégie sur l'emploi, la qualité de vie au travail et la santé des collaborateurs, avec un plan social dissimulé conduit résolument depuis 2 ans.

Nous déplorons par ailleurs le flou artistique dans la GPEC 2020-22 s'agissant des effectifs ainsi que l'absence d'informations et de détail sur les économies à réaliser. **Enfin, il est particulièrement regrettable de ne pas intégrer la GPEC dans les travaux du plan d'action RPS.**

L'avis défavorable du SHN/CGC condamne sans ambiguïté la globalité de l'action engagée jusque-là par le duo Méheut / Linette.

Nous espérons que l'après crise sanitaire permettra d'ouvrir une période nouvelle de reconstruction d'une entreprise dans laquelle il fait bon travailler. Mais malheureusement, nous craignons que cette crise serve surtout de prétexte à la poursuite d'une stratégie de baisse de coût, étendue à toute l'institution et dont les salariés du PMU feront encore les frais.

Rappelons que la direction ne consent pas à prendre, comme le préconise le cabinet ISAST, un engagement ferme sur les effectifs GPEC et à s'y tenir...

## REPRISE DE L'ACTIVITÉ

**60 % des effectifs envisagée en juillet pour arriver à 100% en octobre.**

Prolongation du chômage partiel : Les mesures liées seront revues en mai.

Dégradation du chômage partiel à compter du 1er juin : Concerné le remboursement des entreprises, donc pas d'impact sur les salariés.

## NOUVEAUX DEPARTS AU COMITÉ DE DIRECTION

Encore deux nouveaux partants !

Après avoir limogé la quasi-totalité de l'ancien comité de direction, Cyril Linette poursuit sur sa lancée...

En moins de 3 ans, la liste est singulièrement longue des managers de haut vol qu'il a congédiés et celle de ceux qu'il a lui-même recrutés puis licenciés :

- DIRCOM : Benoit CORNU, C. PASTERNAK
- DRH : Bruno FRANKIEL, C. de FREITAS
- DAF : F. de NORAY
- DOSI : C. LERAY, P. COHEN SCALI
- DMC : S. LOISEAU, A. LEVAN
- DRC : M. ODDOS, P. FONTANA
- SG : P. PAGES, C. TAASO-DE-PANAFIEU
- EQUIDIA : J-F BERTRAND, L. EICHINGER...

### COMITÉ DE DIRECTION



UNE SEULE TÊTE DE LINETTE...

Les récentes décisions de se séparer de Charlotte Pasternak et de Charlotte Tasso-De-Panafieau seraient liées, selon Cyril Linette, à un comité de direction pas suffisamment à son image...

Comme la constitution d'un comité de direction avec un Cyril Linette à tous les postes est impossible, on peut craindre que l'hémorragie continue avec ses conséquences peu flatteuses sur l'image de la stabilité de notre entreprise...

Pour rappel, voici l'une des principales conclusions du Cabinet ISAST :

**« Le management des membres du CODIR est dépeint comme autoritaire et laissant peu de place à la discussion, faisant de la rétention d'information et mettant ainsi en place une distance entre « ceux qui pensent » et « ceux qui exécutent ». Il est établi que ce management renforce le climat de peur.**

Après la suppression de plus de 200 postes, ces nouveaux licenciements sont une nouvelle illustration de l'origine du management autoritaire qui renforce le climat de peur dans notre entreprise.

Pour lutter efficacement contre l'exposition alarmante des salariés du PMU aux risques psychosociaux, la première mesure du plan d'action ne serait-elle pas le départ de Cyril Linette lui-même ?...

## 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



## SITUATION GÉNÉRALE DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte tenu de la situation de notre entreprise relative aux risques psycho sociaux et à la dégradation de la qualité de vie au travail, toutes les Organisations Syndicales ont rendu un avis négatif.

Comme l'indique le rapport ISAST, l'enchaînement des organisations dans les Services Centraux et la baisse des effectifs ont déstabilisé les collaborateurs, avec un impact sur la santé et sur la charge de travail. On constate par ailleurs une augmentation sensible des accidents du travail, notamment routiers dans les régions.

Nous voyons dans cette situation un signe des effets de la stratégie sur l'emploi, avec :

- Un stress des équipes dont les inquiétudes peuvent avoir une incidence sur leur concentration au volant.
- Une augmentation significative de la couverture géographique et du nombre de Points De Vente par secteur.
- Un nouveau véhicule de fonction qui ne répond pas suffisamment aux besoins des équipes.

Nous considérons donc que les premières actions à mener en la matière pour améliorer la situation ne sont pas des formations e. learning, mais plutôt de :

- Mettre un terme à la baisse des effectifs dans l'entreprise et à l'augmentation du nombre de PDV par secteur dans les régions.
- Véritablement traiter le mal être des collaborateurs du PMU,
- Envisager des véhicules plus adaptés pour les itinérants...

## PROJET D'ÉVOLUTION DU PLAN DE RETRAITE

Dans le cadre de la loi PACTE, sous réserve de l'accord des salariés, les entreprises seront incitées à faire évoluer le dispositif de l'article 83 vers un PER, plus avantageux pour l'entreprise (réduction de charges) et plus souple pour les collaborateurs (déblocage facilité).

- Possibilité de déblocage des cotisations volontaires en capital
- Les cotisations obligatoires restent en rente uniquement.
- Défiscalisation des versements et pas de frais de transformation.
- Investissements sécurisés sur la fin de carrière, sur marché financier au début (donc plus risqués).
- Les salariés pourront faire leur choix ou être en gestion pilotée.
- Possibilité de fonds verts, solidaires, socialement responsables.
- Pas d'incidence pour les retraités ni sur les ARS.

La direction reviendra plus tard vers les salariés pour plus d'information sur le sujet.

## INTÉRESSEMENT

**Grace à l'accord sur l'intéressement signé par le SHN/CGC et CAT, les collaborateurs percevront un montant individuel moyen estimé autour de 2 503 €.**

Calendrier prévisionnel :

- 14 mai : Date limite pour enregistrer les choix d'investissement et/ou de perception sur le site internet (ou réponse au bulletin d'option papier le cas échéant)
- 25 mai : Passage en paie et intégration fiscale (28 mai pour les salariés sortis)
- 29 mai : Comptabilisation de l'opération sur les comptes des épargnants AMUNDI.

## SUITE DU PLAN D'ACTION RPS

**Budget à ce stade : 978,8 k€** qui inclut des actions déjà existantes et quelques actions supplémentaires.

Un Budget outils de travail, aménagement, open space sera intégré ensuite.

**Première réunion du COPIL le lundi 4 mai :**

Objectif : définir, piloter, suivre l'avancée des actions.

Participants : Equipe DRH, COM interne, DAF, Responsable Immobilier et 2 élus par organisation syndicale.

**Création groupes de travail :** 1<sup>ère</sup> réunion semaine 22, 23.

Objectifs : Recueillir de la matière sur attentes / faisabilité opérationnelle/ remontées collègues.

**Groupe collaborateurs :** (Ajouté sur demande des élus).

A.BOSONNET, S. LAFFARGUE.

**Groupe manager :** A. VERLET ; S. PETIT.

**Groupe leader ship :** E. MALECAZE-DOUBLET

Ces groupes ont pour vocation à interagir. Ils sont constitués d'un mix d'anciens / nouveaux, régions / Services Centraux...

**Le point de vue du SHN/CGC**

Nous vous tiendrons informés de ce plan au fur et à mesure des réunions du COPIL auxquelles nous participons.

Nous prenons acte qu'un travail sérieux est initié avec des moyens alloués. Mais, s'agissant des principales conclusions du rapport ISAST, nous nous interrogeons sur la capacité de ces groupes de travail à régler :

- L'Insécurité de la situation de travail, sans engagement sur un effectif cible dans la GPEC...
- Le management autoritaire du CODIR avec l'exemple du premier d'entre eux...
- Absence de signes de reconnaissance à ce stade, avec refus d'augmentation des salaires par les Sociétés Mères...

## CONVENTION DE FORMATION

**Cadre :** Possibilité de demander à bénéficier du FNE-Formation afin d'investir dans les compétences des salariés.

**Objectif :** Maintenir l'employabilité des salariés et préparer la reprise.

**Cible :** Tous salariés concernés par le chômage partiel (CDI, CDD, hors alternants et contrats de professionnalisation), quelle que soit la durée d'activité. L'accord écrit préalable du salarié est toutefois requis.

**Formations éligibles :** Toute formation, bilans de compétences, VAE. La formation doit avoir lieu pendant les heures indemnisées au titre de l'activité partielle, sur les jours chômés (hors jours fériés). Elle doit être organisée à distance pour respecter les mesures de confinement.

**AVIS DU SHN/CGC :** Nous serions favorables en cas de paiement à 100%. Cependant, nous nous sommes abstenus de rendre un avis, comme toutes les autres organisations syndicales, ce qui équivaut à un avis négatif du CSE.

En effet, le législateur a souhaité donner aux salariés la possibilité de suivre des formations pendant le confinement. Cette intention est louable et il est important que ceux qui le souhaitent puissent maintenir et développer leurs compétences.

Toutefois, ces périodes de formation ne seront payées que 84%, ce qui constitue la principale objection de nombreux collaborateurs.

Par ailleurs, le fait de faire financer le plan de formation du PMU par la collectivité pose question...

Enfin, bien que basé sur le volontariat, de nombreux collaborateurs n'osent pas refuser ces formations vis-à-vis de leur hiérarchie.

**NAO : Une réunion est prévue en mai, sachant que les Sociétés Mères se sont opposées à une prime pour les salariés PMU...**