



Ouestmédias-com



CSE extraordinaire du 19 septembre et CSE du 24 septembre 2025

Le **CSE** a ratifié la décision prise par le secrétaire en accord avec l'ensemble des élus, d'engager **une action contentieuse** d'urgence à la suite des propos tenus par le DRH à l'égard d'une élue lors de la réunion du 10 juillet 2025. Il sera sorti des effectifs fin octobre. Les élus et les salariés attendent toute la vérité suivie de mesures.

Les salariés, une fois de plus pressurisés, le seuil atteint est pourtant déjà critique.

L'annonce du **gel des embauches et la non-reconduction drastique des CDD** est un mauvais signe pour une entreprise qui veut d'autant plus enclencher une bascule numérique vers l'image (projet Atlas) et la plateforme de **NOVO19**. Comment emmener les équipes dans ces conditions ?

La santé mentale et psychique des salariés en surcharge de travail n'est pas entendue. La direction préfère mettre la tête dans le sable et foncer droit dans de soi-disant nouvelles façons de travailler à établir ! En clair, l'entreprise au taux d'endettement trop élevé, ne serait bientôt plus en capacité de faire face à ses charges. Pour la **CGT**, les salariés n'ont pas à payer la facture d'une gestion financière malencontreuse. Pas question de n'être « gouvernés » que par le retour sur investissement du travail de chacun. L'humain fait la richesse de l'entreprise, la force de notre mission et de nos contenus. L'entreprise n'est pas cotée en bourse alors elle ne doit être gérée comme telle.

Pourtant Fabrice Bazard ne dirige que par **la marge et le retour sur investissement humain compris**. Si les premiers travaux du groupe **Efficienne** ont permis certaines économies, cela ne suffit pas. Il va falloir passer la seconde avec « **Efficienne 2** » pour économiser 5M€ complémentaire. Une mesure dite d'exception en deux volets : le lancement du magazine **Bon week-end**, qui devrait rapporter 3M€ une fois étendu à tous nos départements et **le gel des embauches** tout en supprimant au maximum les emplois précaires (CDD). L'impact dans les organisations et projets sera indiscutable. **Laurent Jurrius** nouveau DSI depuis le 14 avril 2025, a pour mission d'analyser toutes les activités et charges. Plus d'automatisation, d'industrialisation, de mutualisation mais aussi d'externalisation sans doute sont à prévoir. Le directeur général précise que c'est un projet d'entreprise exceptionnel qui se déroulera sous deux conditions : « *un vrai échange en toute transparence des analyses et des chiffres avec les élus et par un accord de méthode* ». Comment préserver les salariés d'un tel bouleversement à venir ? Il n'est pas question de devenir de simples exécutants. Fabrice Bazard précise que « **cet accord ne remettra pas en cause ni les valeurs du journal ni les acquis sociaux.** » Voilà qui est bien gravé dans le marbre Monsieur le Directeur.

Le lancement du magazine « **Bon week-end** » uniquement dans le Morbihan, de 32 pages de contenus supplémentaires, pour 35 centimes de plus, n'a pas développé les ventes en kiosque escomptées cet été. Mais si la direction dit poursuivre le test jusqu'à fin décembre c'est pour affiner le projet éditorial, les organisations de travail et effectifs cibles, en vue du déploiement général en janvier, en même temps qu'une nouvelle augmentation tarifaire. Trois salariés réalisent ce magazine à Chantepie avec la collaboration des équipes de Terre de jardins et de Bretons en cuisine, ainsi que de pigistes. Quant au sujet de l'iconographie, une fois de plus les services périphériques ne sont pas inclus ! Pour la **CGT**, tous les coûts et moyens humains doivent être transparents. Quant au fort grammage du papier relevé par la **CGT**, la direction admet qu'il y a bien un sujet non seulement industriel, économique mais aussi environnemental. En conclusion, la **CGT** se questionne sur la capacité de ce projet à ramener la marge budgétée ainsi que sur l'impact du Dimanche Ouest-France, très peu évoqué ces derniers temps.

Le festival du cinéma citoyen n'a pas fait mieux à Vannes, il n'a dégagé qu'« *une toute légère marge* », deux salariés sont inclus dans les coûts. Le reconduire tous les deux ans serait plus raisonnable selon Olivier Porte.

La politique sociale de l'entreprise nébuleuse et toujours aussi opaque dans les chiffres.

La politique de l'emploi manque d'éclaircissements quant aux réels besoins des métiers d'aujourd'hui. La GEPP (gestion prévisionnelle des emplois) est un élément indispensable et crucial mais en sommeil depuis trop d'années. La pyramide des âges met en évidence un salariat important de plus de 55 ans. Une attention particulière est donc à porter sur les seniors. 16 % de salariés d'ici 2027 pourraient prétendre à la retraite. La question de l'organisation du travail est donc un réel enjeu d'avenir. Comme celui de l'égalité professionnelle. Ouest-France ne fait d'ailleurs pas partie des meilleurs élèves dans le secteur de la presse. Les écarts sont bien défavorables aux femmes et très visibles sur les postes à hautes responsabilités. Les temps partiels en minorité choisis mais trop souvent subis sont très impactés. Pour la **CGT** c'est inadmissible, nous l'avons déjà dénoncé, nous attendons une étude précise sur le sujet des temps partiels et celui des seniors. Car nous n'évoquerons pas les salaires des 12 cadres dirigeants qui se sont octroyés 12% d'augmentation en 2024. Cela relève de l'indécence et de l'iniquité de traitement dans une entreprise soi-disant humaniste.

Égalité hommes-femmes, l'enveloppe de 100 000 € est mobilisable quand un-e salarié-e se signale personnellement. Sa situation est étudiée par le RH qui a deux mois pour donner une réponse. La **CGT** alerte sur l'étude antérieure, de la direction, qui avait ciblé une partie de femmes cadres pour lesquelles une revalorisation était indiscutable. Pourtant, depuis rien ne s'est produit, nous demandons un réexamen de cette étude. Oui, selon la DRH, il y a des nuages de points, qui sont produits reconnaît-elle. Mais sont-ils exploités ? Visiblement pas. Ces nuages de points restent fantomatiques pour les élus. Nous demandons une transparence totale quant à ces diagnostics ainsi que sur les critères, et l'avancement d'un chantier en profondeur. De plus, nous revendiquons la prise en considération des temps partiels à majorité féminins. A chaque salarié-e : n'hésitez pas à contacter votre RRH car l'entreprise ne considère pas que ce sujet lui revient !

Le budget Formation est en restriction budgétaire, un arbitrage conséquent a été fait notamment sur les demandes issues des entretiens professionnels, des mails ont été envoyés à chaque salarié concerné. 29% ont été acceptées, 31% refusées et 29% reportées. Le budget sera divisé par deux pour le développement des compétences. Est-ce le bon moment ? Quant aux formations vidéos elles sont reportées pour des raisons logistiques et de réorganisation en cours avec Locales 2025 et le projet Atlas. Coté manager c'est le contenu qui a été revu. Pourtant c'est un sujet d'envergure et en résonance avec les dernières mesures annoncées que devront porter les managers.

Formation obligatoire prévention du sexisme et du harcèlement sexuel : Certains salariés n'ayant pas suivi cette formation, ont reçu par mail un rappel avec le prolongement d'un mois pour la réaliser (30 septembre). Il est stipulé dans ce courriel de la DRH : « Nous vous rappelons que le suivi de cette formation constitue une obligation. À défaut de réalisation dans les délais impartis, des mesures pourront être envisagées. ». La mesure sera une notification par mail. Lancer une formation en plein été, est-ce bien judicieux ? Même si des salariés ont déjà reçu plusieurs formations sur le sujet, la direction précise que c'est « *l'art de la répétition qui s'applique* ». La **CGT** elle conseille un peu plus de tact dans les envois de mails automatiques.

Le mécénat de compétences est un dispositif permettant à des salariés en transition fin de carrière/retraite ou en perte d'activités de pouvoir mettre leurs compétences à disposition d'associations. Seulement l'entreprise n'y trouve pas son compte n'étant pas défiscalisée ce qui renvoie cette possibilité à une gestion individualisée et restreinte !

Le coefficient (cadres) moyen et médian pour 2024 : médiane 387,3 et moyenne 405,55. Encore faudrait-il que les cadres aient une grille de salaire et non pas uniquement un référentiel du coefficient d'entrée dans le poste.

La masse salariale pigistes : Le budget 2025 avoisine 1,2M€ pour tous les secteurs le journal, les suppléments, les publiereportages publiés par Additi, activités numériques, exemple nos vies. Bon week-end n'est pas compris dans les chiffres. Une étude va être réalisée avec les chefs de service pour identifier plus précisément les besoins service par service. Chaque directeur départemental, chef de service à un point financier mensuel sur son budget et sur son utilisation. Le tarif vidéo sera à revoir selon les attendus de la stratégie Image concède Stéphanie Germain. Le budget sera défini normalement en novembre et diffusé en décembre.

OmniFlow : les élus ont rendu un avis motivé et ce sont abstenus sur le projet, les impacts à plus long terme n'ont pas été creusés. La consultation est de pure forme, le DOF est déjà passé en production ! Entrave ?

Le **déménagement** de la **rédaction d'Angers** est un projet groupe. Ce bâtiment flambant neuf regroupera Ouest-France, le Courrier de l'Ouest et Additi. Par contre il n'est pas question d'y apposer de logo à l'extérieur. La **CGT** alerte sur cette disparition qui ne peut être que contre-productive quant à notre engagement d'être présents de la commune au monde ! L'accueil se fera par un visiophone qui permettra aux visiteurs de rejoindre le hall commun où l'assistante de rédaction viendra le chercher. Pour les vélos 40 places seront à partager avec les services de la région, il y aura aussi une station de gonflage. L'emménagement est prévu pour mi-décembre ou début janvier.

Parking à vélo : toutes les rédactions sont dotées de parking sécurisés mais uniquement pour les vélos électriques de l'entreprise. La **CGT** alerte quant à la politique RSE et sur l'incitation à la mobilité douce sans en donner tous les moyens à l'ensemble des salariés ayant un vélo personnel. Si en NAO la direction annonce une hausse de la prime mobilité de 10 €, elle partage en CSE nos retours et va étudier les possibilités d'étendre des parking sécurisés pour les vélos personnels.

Assistant-e-s des rédactions : pas de remise en question d'une journée complète de télétravail à la seule condition de remplir la mission d'accueil.

Webinaires, ils sont tous centralisés et mis à disposition sous la plateforme inventons demain et illimité dans le temps. Ce n'est pas de la formation mais de l'acculturation. Il n'est pas question d'octroyer ne serait-ce qu'une journée par trimestre aux salariés pour se tenir au courant des évolutions. Dommage pour qui ?

L'arrêt-de la Nohab 4 : le calendrier court jusqu'au 31 octobre pour fixer les organisations cibles avec les partenaires sociaux et sonner, à nouveau, le glas d'une rotative. Ouest-France a signé, au niveau national, le contrat de modernisation mais il reste la signature de l'état conditionnant des aides financières. Celui-ci fixe des objectifs de mutualisation, et de modernisation de la fabrication. C'est la distribution qui à Ouest-France sera concernée par de la mutualisation, via un plan de routage commun avec d'autres journaux. L'enjeu : obtenir une part des 15 millions délivrés en trois fois à hauteur de 5 millions par an pendant **3 ans**. Seulement, faute de gouvernement, la signature ne peut pas être actée. Mais les discussions se poursuivent avec les ministères de la culture et du travail, l'Alliance (représentant des patrons de presse) et la **Filpac-CGT**.

La mutualisation concerne les deux réseaux de distribution, national et régional, qui livrent les points de vente. Un programme de routage en commun est déjà acté en Loire-Atlantique et dans l'Orne. Ce qui génère déjà des économies. Un déploiement est prévu dans le Maine et Loire. Un prévisionnel est en cours pour les deux ans à venir. Ouest-France fait de la prestation de livraison depuis ses dépositaires vers les magasins, pour les nationaux mais aucun de nos journaux ne seront livrés par les prestataires des nationaux. Même si tous les acteurs sont gagnants au niveau du bilan carbone des entreprises, cette négociation est néanmoins à sens unique du point de vue des éditeurs de toute la presse nationale.

Le recyclage des journaux lus chez les abonnés récupérés par les porteurs concernera 2 000 tournées sur les 3 500, pour des raisons de logistique. 600 sont concernées à ce jour, 800 sont espérées d'ici à la fin de l'année. Les porteurs déposent leurs bacs chez les dépositaires qui eux les déposent à Ouest-France. La **CGT** alerte sur la limite de capacité des bennes qui est déjà atteinte. Si la vitesse du compacteur est à l'étude, le nombre de bennes sera-t-il néanmoins suffisant avec le déploiement envisagé ? L'enjeu, est de mieux maîtriser la chaîne du papier, d'être plus vertueux au niveau du bilan carbone et de la revalorisation du papier en ouate de cellulose plutôt que qu'elle parte en Asie et aussi de proposer des revenus additionnels, d'environ 10% annuel, aux porteurs (il s'agit là d'une moyenne). Si votre tournée est concernée vous avez reçu un e-mailing pour remettre vos journaux dans la boîte aux lettres ou dans un sac fluorescent attaché à la boîte aux lettres. Quant aux salariés du siège, une benne est mise à disposition au sous-sol dans le couloir du service courrier.

AGFleet : C'est bien aux utilisateurs de prendre rendez-vous pour l'entretien et le contrôle technique des voitures d'entreprises, de se déplacer aux rendez-vous et de gérer toutes les démarches même si les RAR sont souvent associées au processus.

La direction n'a pas changé de prestataire (VYV) pour le **soutien psychologique** des salariés de l'extérieur. Si les délais pour obtenir un rendez-vous sont supérieurs à dix jours, la direction propose aux salariés de se signaler auprès de Nanci Monteiro (Service social) qui interviendra auprès du prestataire afin d'accélérer la date de rendez-vous.