



Ouestmédias-com



CSE du 21 octobre 2025

## Un plan d'austérité qui appelle des gages d'avenir sur les conditions de travail et la santé des salariés

Défis financiers actuels de l'entreprise, implications sur les salariés et axes stratégiques pour l'avenir 2026.

### Situation financière et objectifs :

1. **Masse salariale** : La direction cherche à réduire la masse salariale de 5%. Le départ des salariés de l'industrie y contribue en partie mais cela ne serait pas suffisant. Nous avons souligné la nécessité de garantir des concessions aux salariés restants pour compenser ces réductions de personnel.
2. **EBE et abonnés** : un EBE en dessous de l'objectif. Les nouveaux abonnés sont 95 000 contre un objectif de 100 000. Les offres tarifaires différenciées pour le papier et le numérique n'ont pas compensé la baisse des ventes en kiosque (-10%).
3. **Endettement et immobilier** : vente des locaux de Paris pour réduire les coûts immobiliers et faire rentrer du cash rapidement. Un projet Groupe, une implantation plus proche de Montparnasse d'ici fin d'année avec plusieurs filiales. Les locaux du **Pré-Botté** doivent être restaurés, encore faut-il obtenir des financements extérieurs. Tenir **les engagements auprès des banques** pour rembourser les emprunts malgré les trois difficultés citées : baisse de la pub, baisse de la diffusion et depuis 2020 l'inflation. Sans oublier une gestion inadaptée de projets très onéreux, menés de front ces dernières années. Ajoutons également la recapitalisation des filiales chaque année.

### Restructurations et départs volontaires :

1. **Arrêt de Nohab 4** : reporté à avril 2026, sans visibilité sur le dispositif d'aide financière de l'État. Un PSE/PDV (plan social et économique/plan de départs volontaires) est annoncé pour tous les ouvriers du livre. Il sera financé uniquement avec les deniers l'entreprise. Lesquels au regard de l'endettement ? Les modalités d'accompagnement financier et autres seront négociés à partir de Novembre.
2. **Réduction des effectifs** : les embauches sont gelées, les départs à la retraite ne sont plus remplacés et les CDD reconduits à minima. Des départs naturels avancés et l'élargissement de ruptures conventionnelles sont envisagés. Priorité à la retraite progressive et aux départs de ceux qui sont déjà retraitables. Or, légalement, un salarié peut travailler jusqu'à ses 70 ans, seules des compensations financières satisfaisantes pourraient les inciter à franchir le pas !
3. **Efficience 2 : un projet de transformation globale** dans une démarche d'économie systématique sur toutes les natures de charges dans tous les périmètres en évaluant les manières de faire autrement ! Echéance de la direction à 18 mois.
  1. Un **accord de méthode** à établir avec les partenaires sociaux : « *On s'accroche aux valeurs sociales* » dicit le directeur. Ça tombe bien ? nous aussi.
  2. Un **consultant** est en place, à mi-temps, pour définir la méthode à déployer
  3. Le **principe** : que ferons-nous demain ? Seul cap : l'efficacité et rapporter du chiffre d'affaires, arrêts d'activités et/ou automatisations à prévoir.... Quelle sera la limite ?
  4. La **méthode** : cartographie des activités auprès des managers de proximité qui impliqueront leur équipe, intégrant la notion de charge de travail sous forme d'un questionnaire. Puis exploitation des résultats. Selon quels critères ? Est envisagée une « opération commando » sur les irritants et le déploiement d'IA.
  5. Les **risques** : combien de tâches et donc de salariés seront jugés indispensables à l'avenir ?
  6. **Conclusion** : un plan d'austérité qui engendre stress et démotivation. Les salariés n'en peuvent plus de supporter les erreurs stratégiques et financières de l'entreprise dont ils se sentent étrangers et surtout pas responsables. Changer les méthodes et organisations de travail, pour emmener les équipes ne pourra se faire sans contreparties gratifiantes et porteuses d'avenir professionnel. Sans volet social rien ne sera possible.

## Projets et évolutions :

1. **Magazine** « Bon week-end » : arrêt avant la fin de l'année. Le déploiement à tous les départements est reporté, de nouveaux tests sont prévus en Morbihan ou en Côtes D'Armor avec un ajustement rédactionnel et tarifaire. Un produit dit « *roue de secours* » si une nouvelle augmentation du prix du journal cet été devait se produire, réduit à 8 pages et tiré à chaud.
2. **Innovation et formation** : un besoin d'innovation est souligné, avec une estimation de besoins de 3M€ pour la formation et l'accompagnement des salariés. Le contraire de ce qui se produit en ce moment !
3. **Novo 19** : un JT qui tient ses promesses d'audiences mais un talk à la traine. A revoir. Revenus publicitaires de bons niveaux. La possibilité d'entrée au capital d'un nouvel investisseur. A suivre.

## Enjeux sociaux et conditions de travail :

1. **Conditions de travail** : alerte, le sentiment de surveillance et donc de mal être des salariés s'accroît. Les arrêts maladie de moins de 15 jours ne sont pas remplacés, les congés maternité ne le seraient plus systématiquement. Faire porter un poids supplémentaire sur la santé physique et mentale des femmes est inacceptable. Les tâches sont redistribuées, ce n'est plus tenable. La charge de travail a atteint le seuil critique. L'arrivée de l'IA se confrontera aux limites du « salarié augmenté ». La santé des salariés est exposée à de trop fortes conséquences dangereuses.
2. **Suivi de la procédure judiciaire** découlant de l'ordonnance rendue par le vice-président du tribunal judiciaire de Rennes le 20 juillet 2025. Qui était à l'autre bout de la conversation malveillante de l'ancien DRH ? Aucune trace dans la messagerie ! L'enquête est close. Si ce n'est pas anodin mais un acte grave et important, qu'un huissier rentre dans l'entreprise, il n'est pas anodin non plus qu'un DRH agisse ainsi. La trace est indélébile et le mal est accentué par le manque de réponse quant à/aux interlocuteurs potentiels. La méfiance envers la haute sphère dirigeante, dissimulant une implication, reste de mise pour l'ensemble des salariés et imprime durablement les esprits.
3. **Service social** : le remplacement de l'assistante sociale est en cours d'examen, une prestation extérieure n'est pas exclue. Un signe de plus que la direction se désengage vis-à-vis de ses salariés.

**Conclusion** : la **CGT** reste vigilante face aux transformations annoncées. Elle insiste sur la nécessité de redonner de bonnes conditions de travail aux salariés alors qu'elles n'ont cessé de se dégrader. Nous appelons à un dialogue social constructif pour naviguer à travers ces défis tout en préservant les valeurs sociales et la mission de l'entreprise. Il est question de clarifier les modalités de ces changements sous l'angle de la santé et des conditions de travail des salariés et de garantir un suivi transparent des décisions. La **CGT** exige des garanties pour nos emplois et nos conditions de travail. Pas question de sacrifier notre santé mentale sur l'autel de la rentabilité.