

« Il n'y aura pas de PSE à la rentrée »

Fabrice Bazard considère que « *le contrat doit être entre nous tous pour transformer l'entreprise* ». Nos dirigeants montrent-ils l'exemple ? Alors que le nombre de membres du Directoire et du Comex augmente, celui des plus précaires se voit raboté à l'os. Les salariés en CDI épargnés au détriment des plus jeunes. Cette nouvelle n'est pas si rassurante qu'elle voudrait paraître, car l'entreprise se referme sur elle-même et va devoir massivement se réorganiser alors que les équipes devront poursuivre la même mission d'informer de la commune au monde.

Le budget révisé : la copie, une fois de plus, est à revoir, car elle présente des chiffres incohérents selon les diverses sources de documents qui ne se recoupent pas. Il est capital de s'accorder sur les indicateurs et les chiffres que nous attendons. Conclusion de Frédéric Aubry, directeur financier : « *L'entreprise est plutôt résiliente malgré des remboursements à honorer, c'est un premier pas qu'il faudra poursuivre, maintenir les amortisseurs sur nos charges (correspondants, frais de déplacements). A date, nous sommes à 215 000 abonnés numériques, 45 000 abonnements à aller chercher en 2027, le reste devrait être acquis en 2026.* »

Faubourg Saint-Honoré : le produit de la vente des locaux - si elle se conclue d'ici l'été, ira en grande majorité dans le désendettement. Ce qui, selon le directeur des affaires financières, permettra seulement de ne pas dégrader plus la trésorerie 2026.

Point Efficience 2 : parmi les soixante-cinq chantiers, vingt d'entre eux permettent d'économiser un peu plus que l'objectif défini d'ici fin 2027. Il n'y aura donc pas de PSE. Au-delà du volet économique obsessionnel de la direction, le sujet consiste bien en la transformation pour les équipes qui seront obligatoirement réduites, sans parler de celles qui disparaîtront entièrement dans un futur proche. Les impacts humains ne seront présentés qu'en septembre. Mais ce sujet passe bien au second plan !

Les clés des économies à date :

- Cinquante retraites progressives sont validées et encouragées par des mesures financières qui cesseront à fin juin 2027.
- Quatre-vingt-un départs en retraite de salariés sont actés qui correspondraient en très grande majorité à des postes qui ne seront pas remplacés. Si les automatisations ne sont pas livrées au moment des départs, il y aura bien des CDD pour rassurer la direction.
- Le non renouvellement des CDD.
- Dix-sept ruptures conventionnelles ont été demandées, 14 acceptées dont 6 cadres (2 refusées), 3 employés, 5 journalistes dont 3 pigistes (3 de refusées). Si les salariés sont trop proches de leur départ en retraite la demande est généralement refusée.

Sans oublier quelques licenciements secs et abrupts. Ces salariés ont-ils été remplacés ?

Les trois enjeux majeurs pour la direction :

- Embarquer les collaborateurs, « *on ne fait rien sans eux* ».
- La date de la livraison des chantiers d'automatisation.
- Les périodes de transition entre les départs des salariés et la mise en production des process, notamment pour les outils SR et les Suppléments. La communauté rédactionnelle est la cible principale.
- L'IA et l'automatisations, dont certaines seront bien générées par de l'IA, concerneraient moins de dix chantiers.

La **CGT** demande d'y voir clair et que tous ces chantiers soient détaillés et transparents. Pour la **CGT**, il est indispensable de préciser que le capital financier dépend du capital humain et de sa propension à embarquer. L'accompagnement sera décisif. Quant aux moyens et équipes chargés des chantiers, seront-ils suffisants ? La **CGT** estime que l'enjeu principal reste le volet social avec les impacts sur les conditions de travail, les mesures de prévention des risques et les actions associées qui seront échangés en CSSCT alors que tous les élus devront rendre un avis. Légalement, Efficience 2 devrait faire l'objet d'une expertise, d'autant plus que ce projet concerne la transformation générale de l'entreprise et de ses salariés.

L'heure de la transformation arrive. Poursuivre la mission d'informer, mais comment, et avec combien de salariés ? La disparition d'une grande majorité de CDD, notamment dans la communauté rédactionnelle et ailleurs, conduit à l'obligation de faire autrement. Car le recours à autant de CDD récurrents sur plusieurs années démontre bien un dysfonctionnement. Régler ainsi cette problématique de fond est brutal pour tous. Quant aux compétences attendues et nécessaires, elles n'auraient pas fait l'objet d'une étude particulière et ne sont donc pas, a priori, identifiées et ciblées pour entraîner le plan de formation indispensable et la reconversion professionnelle. La bourse aux emplois se raréfie, liée aux non-remplacements, on parle donc ici de disparitions de postes.

La **CGT** attend une GEPP spécifique et solide pour permettre d'anticiper l'avenir des métiers, ce qui est d'autant plus crucial avec les nouvelles technologies entrantes. Or, la direction ne répond que par le volet de la réduction des effectifs « *pour mieux gérer la décroissance des départs en retraite dans le temps* ». Un léger écart de point de vue ! Une entreprise a de l'avenir uniquement si elle capitalise aussi sur l'humain avec des plans de formations à la hauteur de l'ambition des transformations, afin de conserver et développer l'employabilité de ses salariés. C'est une de ses responsabilités. La **CGT** stipule que le processus d'engagement des transformations ne peut commencer sans un volet social et une présentation de tous les changements d'organisation et métiers en détail au CSE et soient instruits en CSSCT avec mise à jour du PAPRI Pact. Il y a des obligations légales à respecter. D'ailleurs, les élus appellent la direction à faire cesser tout déploiement déjà en cours, car le zèle intolérable de certains génère du stress dans les équipes.

IA : Pour Jean-Joseph Lattuada (directeur de projets) « *les critères de choix des chantiers, c'est le ROI (retour sur investissement), et la dispo technique.* » Il valide bien le fait que certaines des automatisations seront développées et générées par de l'IA mais dit que ces nouveaux outils, in fine, ne feront pas appel à de l'IA. Sur la chaîne de valeur **éditoriale**, ce qui est en cours : l'assistant copie de correspondant, le contrôle qualité des BAT dans muse et non dans Eidos, la V2 des suggestions de tags, la recherche d'informations, l'opendata sur les communes, la traduction automatique d'articles, l'outil de titrage dans muse et le point focal (photo). Les **automatisations** envisagées : la pré-cotation pour les correspondants, le ré-aiguillage des demandes « service client » qui arrivent à OF vous répond, les classements sportifs, l'aide à la construction des plannings et Muse2. Les **innovations** : l'élargissement géographique pour « une semaine à » et embarqué dans la liseuse, la recherche éditoriale documentaire et la notion de collection (base documentaire personnelle interrogeable).

La **CGT** tient à préciser que les comptes rendus de la commission, s'ils sont actés en CSE, ne valident ni les projets énoncés en séance ni les méthodes de conduite des travaux d'introduction d'outils IA pour lesquels il manque l'étude approfondie systématique des impacts sur les conditions de travail, les organisations, les missions et sur la santé mentale. Ce volet social, généralement sous-estimé ou survolé, n'est pas à la hauteur de l'enjeu sur l'avenir des postes, emplois et donc celui des salariés et ne répond pas à l'obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.

Politique sociale de l'entreprise : la **CGT** bouscule la direction en déclarant que l'entreprise réalise des économies sur le salaire des femmes ! La direction dément mais ne se prononce sur aucune avancée. Ce n'est pas sciemment, précise François-Xavier Lefranc. Pourtant, les chiffres sont là, renchérit la **CGT**. L'inflexion des courbes est insignifiante et trop lente, particulièrement chez les cadres, avec un écart d'environ 20% qui perdure. Pour les journalistes, c'est environ 14% (stable) et les ouvriers environ 16%, plus équilibré chez les employés. De 2022 à 2025 les tendances générales des écarts sont en moyenne de 19%. La **CGT** attend des propositions concrètes. Rendez-vous en octobre.

Les salariés du BtoB déménageront dans les locaux d'Additi en octobre, faute de place à Ouest-France, d'autant plus que deux salariés rejoindront les équipes de « mon village ». Mais aucun projet de transfert d'entité, répond Olivier Porte à la **CGT**.

Services des Sports : suite à la motion envoyée, François-Xavier Lefranc répond vouloir se remettre autour de la table à la rentrée. Or, le message qui a été passé aux équipes relève plus d'une nouvelle explication de texte. Donc, ce sera comme cela quoiqu'il en soit !!!! Des ateliers collaboratifs bidons. L'accompagnement de la conduite au changement est très, très loin d'être à la hauteur. Embarquer les équipes, dans de telles conditions ? Et cela vaut pour beaucoup de services...

Pigistes : une déclaration intersyndicale a été lue afin d'alerter la direction sur la baisse de commande et de revenus. Le président dit vouloir se rapprocher de la rédaction en chef pour faire le point individu par individu. La **CGT** considère que cela n'inversera pas la tendance puisqu'elle s'appuie sur les supports historiques qui se raréfient. Quelle solution si ce n'est de respecter les engagements ?

Sous-commission industrie du 28 mai. Le directeur du site de la Chevrolière dit, en parlant de ses équipes de maintenance : « *Il est plus facile de se complaire dans la médiocrité que dans l'exigence.* » Ces propos sont inacceptables. Ont-ils leur place dans l'entreprise ? François-Xavier Lefranc rétorque : « *Une culture de l'exigence est nécessaire au niveau des propos mais ceux cités n'étaient sans doute pas à l'intention des techniciens* ». La **CGT** précise qu'il est urgent de statuer sur cette situation problématique installée depuis trop longtemps. Les équipes sont en souffrance psychologique, ce n'est plus tenable.

NOVO 19 : une nouvelle émission hebdomadaire de 50 min sera présentée à la rentrée par Claire Arnoux mais uniquement le week-end, et le JT passera de 15 à 19 minutes. Il y aura de nouveaux documentaires et séries, notamment sur les fonds marins, les monuments secrets et les cités médiévales continuent... Raphael de Casablanca fera son entrée et Olivier Delacroix aura en perspective des émissions sur les abstentionnistes aux présidentielles. « Info le mag », de 15 min, a été testé pendant les jours fériés du mois de mai, et sera diffusé aussi tous les week-ends. Le cahier des charges de l'Arcom est respecté. Coté audience, les objectifs sont au rendez-vous. Le plan d'affaire est respecté et consolidé pour 2026 malgré la baisse publicitaire : le budget a été réadapté. Guénaëlle Troly souligne la fierté de la masse de travail accompli, de l'inédit, de la qualité, de l'information tout en étant hyper attentifs au budget, et dit du journal qu'il est une grande réussite. Quant aux articulations entre les rédactions, des améliorations sont toujours bonnes à prendre, la plateforme sera l'occasion d'aller aussi plus loin, répond-elle à la **CGT**. A suivre.

La **CGT** vous souhaite un bel été.