

LA BAISSE DES EFFECTIFS : UN PUITS SANS FOND ?

Diminution des effectifs de la région Ouest : une perte cumulée de 32 salariés en deux ans. Recul de la proportion d'employés, passée de 79,64 % en 2023 à 76,29 % en 2025. Les départs de cadres sont systématiquement remplacés, pas ceux des employés. Existerait-il un taux incompressible d'encadrants pour faire fonctionner correctement un magasin ?
La CGT demande donc de définir un seuil minimal de fonctionnement pour chaque magasin, en tenant compte de ses particularités, et de s'interroger sur les conséquences des départs non remplacés. Pour la CGT, on ne peut pas affirmer que les effectifs sont adaptés aux besoins sans mesurer la charge de travail.

LA QUALITÉ EMPÊCHÉE. RECHERCHE CONSEIL CLIENT

Chaque jour, les salariés font face à l'empilement des tâches prescrites et à la multiplication des exigences commerciales, sans hiérarchisation suffisamment claire des priorités. Dans ce fatras, le conseil client finit par être le premier sacrifié, faute de temps. **La qualité empêchée n'est pas un défaut d'engagement des salariés, mais le résultat d'un écart entre le travail demandé et les moyens permettant de le réaliser correctement.** La CGT réclame une analyse du travail réel, fondée sur les effectifs effectivement présents.

AJUSTEMENTS DES EFFECTIFS. DES MAGASINS TOUJOURS DANS LE BESOIN

Les chiffres à retenir. 100 contrats intérim en 2022, seulement 57 en 2025. La réduction de voilure sur l'alternance avec un objectif à 6%
La CGT déplore que ces restrictions compliquent la prise de congés et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le bidule conceptuel de la « juste planification » consiste à déplacer les difficultés d'une plage horaire sur une autre plutôt qu'à apporter des ressources supplémentaires. **La CGT dénonce enfin l'utilisation des alternants et des stagiaires comme main-d'œuvre d'appoint, parfois jusqu'à leurs faire assurer des plages de travail normalement couvertes par des salariés permanents.**

L'info du CSER Ouest
PHARE OUEST

VIEILLISSEMENT DES ÉQUIPES : L'ÂGE, INGRATS !

Les chiffres à retenir : Les salariés de plus de 45 ans représentent 58,29 % des effectifs en 2025. **La part des 55-64 ans atteint 23,17 %. Ancienneté : chez les employés, 56,54 % ont plus de vingt ans d'ancienneté.**

La CGT a porté particulièrement l'attention aux produits éditoriaux et à la logistique, où l'âge et l'ancienneté se combinent à des contraintes physiques importantes. Lorsqu'un salarié doit manipuler seul des marchandises dans l'urgence, rien ne compense le manque de bras.

La prévention de l'usure professionnelle exige des mesures adaptées aux métiers, une organisation du travail soutenable tenant compte de la pyramide des âges, et une transmission anticipée des compétences

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES : STATUT K.O

Chiffres à retenir. Baisse du nombre de promotions, passées de 65 en 2023 à 26 en 2025. **193 salariés au niveau II.3** Tous les III.2 et III.3 ont plus de 20 ans d'ancienneté.

La CGT constate le blocage de nombreux salariés au niveau 2-3 qui ne peuvent accéder au niveau supérieur. **La CGT critique les inégalités historiques d'accès au niveau 3 entre métiers.**

INDICATEURS DE SANTÉ : EN TOTALE MÉFORME

Des indicateurs de santé de préoccupants. Pour 2025 : 9564 journées d'absence, **soit une évolution de + 502 jours. Accidents du travail et de trajet déclarés 42 dont 22 avec arrêts**. Taux d'absentéisme : 6, 78%. **Absentéisme des femmes : 7,37%** Maladie professionnelle 805 jours, exclusivement des femmes.

Le principal reproche porte sur la prévention : la sensibilisation, l'affichage et les rappels de consignes ne suffisent pas si les causes organisationnelles des accidents ne sont pas traitées. **La CGT demande des actions de prévention primaire, c'est-à-dire une intervention sur les risques à la source : manutention, organisation des espaces, équipements, effectifs et charge de travail.**

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : TRÈS VARIABLE EN FONCTION DES MÉTIERS

Chiffres à retenir : **Rémunération annuelle défavorable aux femmes** : les femmes cadres perçoivent en moyenne 6 452 € de moins que les hommes cadres, et **l'écart atteint 2 747 € chez les employés.** Place du temps partiel : **sur 122 salariés en CDI à temps partiel, 94 sont des femmes et 28 des hommes.**

L'égalité professionnelle ne se mesure pas uniquement au salaire de base. **Elle suppose d'examiner les rémunérations variables,** la répartition des femmes et des hommes dans les métiers, le temps partiel et l'accès aux promotions.

CONCLUSION. L'AVIS EN ROSSE !

Moins de salariés, des équipes qui vieillissent, davantage d'absences et une accidentologie qui se dégrade : tous les voyants sont au rouge, mais la direction cherche encore à enfoncer le bouton « productivité ». **On ne peut pas indéfiniment demander aux équipes de faire toujours plus avec toujours moins.**

Le CSER Ouest a donc voté un avis défavorable sur le bilan social.