

Réunion extraordinaire du Comité social et économique d'Ouest-France du 12 décembre 2025 et du CSE du 18 décembre 2025

## Une entreprise qui se déshumanise et se détourne de ses valeurs sociales.

**Efficienc 1 :** La chasse aux dépenses se poursuit.

Les titulaires devront laisser leurs ordinateurs portables, à disposition des stagiaires, pendant leurs congés d'été. Le nombre de stagiaires, leur rémunération et leurs remboursements de frais seront revus à la baisse. Arrêt définitif de la livraison du journal papier aux salariés à compter du 1 avril 2026. Quant à l'accès au journal papier sur nos sites de travail, cela passera par l'accueil ! Un outil de travail en moins et un conquis supplémentaire qui tombe. Les séminaires se tiendront désormais au siège et non plus à l'extérieur. Le site de Chantepie devient payant pour les séminaires des entreprises locales et les visites. Fin du recours à des sondages externes, exception pour les assises du journalisme à Tours, Ouest-France est partenaire !

**Efficienc 2 :** un dispositif selon la direction dit « non agressif », pour éviter à la fois de dénoncer tous les accords et de déclencher un PSE. En sommes-nous si sûrs ? La **CGT** attend de la direction qu'elle l'inscrive dans le dur, mais elle ne donne pas de réponse, rien de rassurant !

Si diminuer la masse salariale n'est pas agressif, comment les salariés doivent-ils le prendre ? Le nombre jugé excessif de CDD est révélateur d'une gestion humaine désastreuse et d'une entreprise dysfonctionnelle. Avoir recourt à autant de CDD questionne. Les arrêts maladies sont en forte progression, la non titularisation des plus d'une cinquantaine de postes en attente de pourvoi traîne indéfiniment, frôlant l'illégalité de la reconduction de contrat précaires successifs, ou au pire de non remplacement déguisé. La gestion du surcroît de travail à long terme cache le besoin réel d'effectif à stabiliser. La **CGT** a obtenu l'engagement de la direction que sur tous ces postes vacants les CDD soient reconduits le temps qu'Efficienc 2 rende ses conclusions. Mais dans la réalité, ce n'est pas le cas. Alors comment imaginer une négociation et un dialogue social apaisés lorsque la parole n'est pas respectée ? La direction et la rédaction en chef sont bien incluses dans le travail de la cartographie. Ce n'est pas la réponse qu'attendent les salariés.

**Le calendrier :**

- Fin janvier, la cartographie des emplois, tâches et missions, sera terminée. Des managers engagés, dicit le prestataire
  - 1<sup>er</sup> retour sur les constats majeurs avec les directeurs départementaux :
    - Erosion du temps journalistique
    - Charge administrative pesante
    - Friction sur les outils
  - Synthèses par direction (secteur) auprès des managers de proximité
    - Capter les sujets d'optimisation, les irritants
- Février : lancement d'un portefeuille de projets qui portera sur 2026 et 2027

**Les leviers de la direction :** se passer le plus rapidement possible de salariés avant même de présenter les orientations des transformations et leur faisabilité !

Les **départs naturels à la retraite non remplacés** entre 2025 et 2027. Une soixantaine de salariés atteindront 64 ans d'ici 2027, environ 30 seraient éligibles. Mais il paraît dangereux de voir la direction décréter l'automatisme du non-remplacement sans critères objectifs et sans en mesurer les conséquences dans les équipes et leurs missions. Alors que Laurent Jurrius précise en l'espèce qu'« Il faudra que ce soit acceptable pour les collaborateurs restant avec des missions revisitées ». Mais aucun critère de faisabilité n'apparaît et certains partent avant même que les améliorations, optimisations et organisations soient précisées et négociées.

Les **CDD** dits opérationnels resteront en vigueur pendant les municipales les moyens seront reconduits, même si l'ambition de la direction, *in fine*, est que leur nombre redescende à celui de 2023.

La **retraite progressive serait bonifiée uniquement sur les postes qui ne seront pas remplacés** : 180 salariés ont l'âge (60 ans) mais à condition d'avoir ses 150 trimestres. Néanmoins il y aura un impact sur l'allocation retraite définitive. L'entreprise doit proposer mieux. Et, une fois de plus qui peut décider à l'avance et donc avant la fin des travaux d'Efficienc 2 que le poste peut disparaître ?

Les **pigistes sont des CDI** : l'entreprise s'engage à respecter la loi, les droits et les emplois pérennes. Le budget n'est pas revu à la baisse mais doit respecter celui de 2025, pas plus pas moins.

Dans l'œil du cyclone, **les nouvelles thématiques et verticales** santé et conso n'engagent pas d'abonnement, quant aux **suppléments** ils ne répondent visiblement plus aux attentes des lecteurs. Mais aucun projet n'est annoncé ! **En clair, pendant la période d'attente de la finalisation du plan Efficienc 2, nous ferons déjà avec moins de salariés.**

## Projets :

- **Immobilier** : une réflexion globale est engagée, exemple de la rédaction de Paris qu'il est utile de céder pour commencer à se désendetter dès 2026. Un changement de stratégie se profile pour passer de propriétaire à locataire, et ce dans le sens de l'équité de traitement entre les rédactions. Le projet d'Angers fait donc exception !!!
- **Informatique** : travail sur des notes synthétiques d'opportunité, plus sélectif, remplacement d'Avantage à envisager, le sujet demandera des moyens IA, les poc's seront moins nombreux à l'avenir mais ciblés Efficience 2.
- **"Mon Village"** est une application qui vise à faciliter le choix de son village et à centraliser les données pour tous les supports via Infocale. D'ici 2027, Ouest-France en sera propriétaire à 100%. Pour quelles raisons ?
- **"Une semaine à"**, un hebdomadaire lancé en phase de test, montre des résultats modestes en termes de souscriptions, mais inclut un abonnement à tous les contenus du site pour 6,99€/mois.
- **Infocale**, bien que n'ayant pas réussi à s'inscrire dans les habitudes du public, pivotera vers une plateforme pour professionnels et associations. L'outil doit à terme générer un tiers des informations disponibles via des API.
- **Kolok** : la cible, un public jeune avec une présence sur plusieurs plateformes. Bien que les ambitions soient élevées, la monétisation repose uniquement sur YouTube et Facebook. Malgré un retour sur investissement déficitaire, la direction persiste. Deux journalistes sont titularisés. La ligne éditoriale serait recentrée pour mieux capter sa communauté.
- **Projet NOVO19** : bien que les audiences journalières soient meilleures que prévues, les recettes publicitaires restent en retard. Des ajustements du programme "Talk" sont en cours, avec l'implication de nouveaux partenaires et un comité éthique est créé pour assurer l'intégrité du contenu.

**Responsabilités** : la direction appelle à une prise de responsabilité collective, ce que la CGT conteste, rappelant que les salariés ne possèdent pas les leviers d'actions économiques. Elle renvoie ainsi aux motions qui témoignent que les salariés ne se sentent absolument pas responsables de la gestion financière de l'entreprise. Nous ne sommes pas une SCOP !

**Locales 2025** : face à l'avis négatif des élus, des changements dans les organisations départementales sont néanmoins en cours. Quant aux **conditions de travail**, des ajustements horaires et organisationnels sont à l'étude, avec un plan de vol et des formations dès janvier. Cependant, des inquiétudes subsistent sur la charge de travail et l'impact des changements.

**Élections et Outils Numériques** : le démarrage des candidatures pour les élections 2026 est prévu début janvier. Un nouvel outil numérique faciliterait la gestion des données électorales pour optimiser l'audience et le ROI. A voir.

**Problèmes de Remboursement et Transparence** : des incohérences dans les règles de remboursement des notes de frais ont été constatées. La CGT exige une clarification des règles avant leur application et dénonce un retour au minima légal et donc une nouvelle attaque des conquies, qui se fait de plus en plus par petits morceaux. Nous demandons à la direction de ne pas appliquer de nouvelles règles sans en avoir échangé avec les représentants syndicaux.

**Service Social et Santé au Travail** : le service social est réorganisé avec l'arrivée d'une assistante sociale vacataire. La CGT s'interroge sur l'externalisation croissante des services et demande une nomination en interne de cet emploi pour garantir la qualité en proximité continue du service rendu aux salariés et ce chaque jour.

**Conclusion** : la CGT reste mobilisée pour défendre les intérêts des salariés et veille à ce que les transformations en cours soient menées dans le respect des droits sociaux et des conditions de travail. Nous continuerons à exiger transparence et concertation dans toutes les décisions stratégiques impactant les travailleurs.