



Réunion ordinaire du Comité social et économique d'Ouest-France

Jeudi 15 janvier 2026

## Le directoire en phase critique

Après avoir entendu la lecture de la **déclaration intersyndicale**, Fabrice Bazard répond que « *la direction prendra ses responsabilités* » et constate qu'il n'y a pas de consensus entre les représentants du personnel et le directoire. Si les alertes et avis argumentés des élus ne ressemblaient pas trop souvent à des coups d'épée dans l'eau ou à des bouteilles lancées à la mer, il serait plus facile de se mettre d'accord sur le cap unique et commun du « paquebot » Ouest-France.

Seul, **l'abonnement** est le garant de notre indépendance. Or, le budget alloué pour la conquête d'abonnés est à la baisse car il doit être rentable ! Ne serait-ce pas le serpent qui se mord la queue ? Rester accessible pour nos lecteurs n'a qu'une seule voie possible : celle de la publicité et de l'abonnement massif.

Le **site uestfrance.fr** atteint les sommets d'audiences et ce, grâce au travail d'une très grande partie des salariés, à part ceux du secteur industriel .... depuis plus de 10 ans. La charge de travail, pour une grande majorité d'entre nous, s'est démultipliée ajoutant au journal papier un journal numérique et bien plus, des éditions uniquement numériques, des vidéos à foison, des jeux .... Pourquoi tant de propositions si elles se noient dans la masse ? Le site manque d'efficience. S'il est indispensable à l'écosystème, il est loin de rapporter suffisamment pour rémunérer le travail de tous à sa juste valeur. La **CGT** alerte depuis très longtemps sur le manque d'analyse en coût analytique de tous les emplois liés au numérique séparément de celui du papier. La direction répond que c'est impossible à mettre en œuvre. Du point de vue de la **CGT**, c'est bien une erreur économique de ne pas l'avoir fait depuis le début. Quel patron déploie autant de moyens sans en étudier les charges ? Et aujourd'hui, sans demi-mesure, elle réfléchit à basculer tous les coûts sur le numérique ! Ce n'est pas notre demande. Cela démontrerait fatalement que ce que rapporte le numérique ne suffit à payer ni les emplois ni les investissements nécessaires. Rappelons que le numérique rapporte moins de 20% du chiffre d'affaires. Pas question de laisser la direction renverser, du tout au tout, notre modèle économique au détriment des salariés.

**Dès le moment où nous avons travaillé pour les deux supports, articles plus longs, puis les vidéos, les réseaux sociaux, les podcast ....  
La chute de la valeur travail s'est accélérée.  
Monétiser le travail numérique doit être une priorité.**

La négociation sur « **l'adaptation du numérique à la rédaction** » avait pour but de rétablir l'équilibre et redonner au travail fourni sa juste valeur et donc une rémunération revue à la hausse. Que nenni. La direction, après deux années d'échanges, suspend les discussions sous couvert d'Efficiency 2 qui redessinera l'ensemble du travail de l'entreprise. Et pour couronner le tout, elle nous parle d'un projet « non agressif » qui ne peut néanmoins se réaliser qu'à la condition de suspendre la partie suivante de l'accord à la rédaction de 1999 : « *Les absences d'un journaliste (pour congés sabbatique, bourse projet social, compte épargne temps, congés maladie ou maternité et formation longue durée) d'au moins 8 jours consécutifs donnent lieu à un remplacement spécifique sous forme de recours à des CDD* ». Ailleurs en revanche, la direction ne fait déjà plus appel à des CDD de remplacement, sans même une nouvelle organisation et avec des impacts forts pour les équipes que la direction réfute. L'accord sécurise simplement le remplacement d'absences normales dans la vie de l'entreprise. C'est l'usage généralisé de CDD et alternants, qui cache du surcroît de travail et donc des postes pérennes rendus précaires, qui pose question. C'est à la direction d'analyser ce dysfonctionnement dans les organisations de travail et d'en tirer les conséquences afin d'obtenir des organisations de travail respectueuses et pérennes.

Les salariés, eux, ont définitivement perdu confiance en leurs dirigeants. Il leur faudrait des gages écrits forts. Et ils demandent surtout de ne pas commencer un projet par la dégradation de leurs conditions de travail alors qu'il leur est promis soi-disant de l'amélioration, simplification, optimisation, automatisation, aide de l'IA .. mais aussi l'arrêt de certaines tâches et/ou missions. L'objectif est de diminuer le nombre de salariés avec l'inquiétude que cela génère, ça c'est automatique !

## Simplifier, massifier, supprimer pour délester du personnel.

**Le changement de maquette** a d'ailleurs parfaitement joué son rôle de leurre. Un de ses objectifs n'était rien de moins que la simplification de la fabrication du journal. Un catalogue de pages défini et des process unifiés avec le bonus en prime de donner un coup de neuf au journal. Une fois le chantier **omniflow** terminé, quelle sera l'organisation de travail définitive ? Sans parler de **Locales 2025** qui supprime aussi des postes en silence dans les rédactions. La dégradation des conditions de travail s'accélère. Une économie de moyens déplorable sur le dos des salariés.

**Le budget prévisionnel pour 2026 est en berne** avec une stratégie de valeur et non plus de volume. Baisse des investissements notamment sur la **conquête d'abonnés**, incohérent, non ? La direction étudiera de près la rentabilité du **DOF**, du magazine **Bon week-end**, de l'**EDS** (L'Edition du Soir, uniquement numérique). Quant à « **Une semaine à** » (produit hebdomadaire uniquement numérique et fabriquée automatiquement) il pourrait remplacer **l'édition France**, son développement et industrialisation sont à l'étude. Ainsi, ce budget 2026 ferait la moitié du chemin total pour atteindre les économies attendues. Vu de notre fenêtre, la diversification d'offre de produits se réduirait comme peau de chagrin. Et surtout quels seront les leviers déployés en parallèle ?

**Les projets immobiliers 2026** : les travaux de la rédaction de Lorient sont conditionnés à la vente des locaux d'Angers. La rédaction de Paris, rue du Faubourg Saint-Honoré, est mise en vente depuis mi-décembre. L'équipe de Kolok revient au siège. 35 nouvelles bornes électriques supplémentaires au siège seront installées avec un projet d'ombrière, contre 4 ou 6 à La Chevrolière.

**Le service social** est externalisé à Co-RESO. **Céline Colombel**, assistante sociale depuis 2018, sera uniquement présente 3 jours par semaine au siège. La **CGT** dénonce la cure d'amaigrissement sévère du service alors que le périmètre s'élargit à toutes les rédactions extérieures et à La Chevrolière. La direction s'engage à étudier l'octroi **d'une journée** de vacation supplémentaire si nécessaire, une seule journée ! Quant au secrétariat, il est conservé mais pour combien de temps ? **Morgane Le Ray** arrive en tant que préventrice des risques au travail pour 6 mois et sous contrat Intrasipa alors que sa mission est entièrement dédiée à Ouest-France ! Incompréhensible. La **CGT** rappelle qu'elle siège d'office à la commission IA. Quant au recrutement d'un **second médecin du travail**, miracle, un entretien est prévu cette semaine. Croisons les doigts ! La **mission** confiée par la direction générale à la **directrice des ressources humaines** est prolongée jusqu'au mois de juin. Efficience passera aussi par là.

**Étude de la charge de travail, une parole reprise.** Alors que l'entreprise est en phase de transformations, « *l'entreprise n'a pas les moyens de mandater un nouveau cabinet* ». Rien de plus choquant que d'entendre que les conditions et la qualité de vie au travail dont la charge de travail fait intrinsèquement partie n'est pas une priorité pour la direction. Et ce d'autant plus que les élus avaient obtenu cet engagement en NAO 2024, oui 2024 !

**La CGT remet, de plus en plus, en question toute parole donnée (de la part de) par la direction et appelle tous les salariés à se rassembler et à se mobiliser collectivement.**

**Augmentations individuelles(.)** Il y a une enveloppe pour des augmentations individuelles mais en **majorité** sous forme de **primes**. Néanmoins des cas exceptionnels perdurent qui eux bénéficieront d'une augmentation pérenne ! Il n'y a aucune justification possible d'iniquité de traitements. L'écart se creuse et contribue au désengagement des salariés.

**Latitude Magazines et les Outils Swing / Swyp** : aucun magazine ne travaille avec Prime. Les usages de Swing concernent Ouest-France et Swyp uniquement pour les 6 pigistes des magazines dont 4 collaborent régulièrement aussi avec Ouest-France, eux ont besoin des deux outils. Il n'y a plus aucun salarié Ouest-France. Ces outils ne travaillent pas entre eux, seul leur point de chute commun est la banque de contenus. Swyp intègre la commande et la facturation mais la gestion administrative des piges ne sera pas transférée dans cet outil. C'est uniquement pour la facturation magazines et non pas celle de Ouest-France. Le temps de formation pour les pigistes sera facturé en temps de travail.

**L'éthique et les valeurs fondent comme neige au soleil :**

**Intempéries et la non livraison du journal aux clients**, désormais le client ne sera plus remboursé systématiquement, mais uniquement sur demande, « *comme pour la plupart des entreprises françaises* » se justifie le directeur. Or, le message suivant envoyé au lecteur « *il n'y a aucune démarche à faire : nous nous occupons de tout* » ne mentionne nullement cette nouvelle disposition et laisse croire le contraire ! La relation client a du plomb dans l'aile. Il est même question d'aller plus loin en basculant toutes nos offres vers une tarification au **forfait** et non plus à l'unité. Des rentrées d'argent pérennes et moins de besoin de gestion humaine (personnel) derrière ces aléas. Un risque de plus, après plusieurs augmentations tarifaires sans contreparties, qui serait peut-être la goutte d'eau qui fera déborder le vase et amènerait à une augmentation plus importante de résiliations que de gains attendus.

**Digiposte** a connu une cyberattaque mais sans aucune fuite des données des salariés. Ouest-France n'a aucun lien avec ce prestataire. A charge de chaque salarié de joindre le support informatique du prestataire si besoin ! Rien n'est finalement plus sûr que le papier.