



Ouestmédias-com



11 février 2026

Efficienc e II, un échec total

Efficienc e 1 chasse toujours les dépenses matérielles, Efficienc e 2 chasse les dépenses de personnel par le non remplacement des départs à la retraite et la suppression d'un maximum d'emplois précaires (CDD). Cette soi-disant négociation a été engagée en décembre écrasant par là même toutes les autres. La manœuvre : nous rendre tous responsables d'un bilan comptable dramatique et mortifère. Faire porter la responsabilité de ce projet de disparition drastique du recours automatique aux CDD, du non remplacement du congé maladie de plus de 8 jours, de celui de parentalité ou encore du CET qui dégraderait les conditions de travail est inenvisageable.

Sans oublier la suite, l'automatisation générale et maximale de tâches et missions, l'introduction massive de l'IA, la pression croissante sur les managers pour en arriver au but ultime : la destruction d'emplois. L'apothéose du déni de responsabilité d'une direction aux abois. Elle s'est obstinée à vouloir faire plier les représentants du personnel, sous la menace de leur faire endosser la responsabilité de mesures encore plus brutales. Nous refusons de tels agissements.

**Le dialogue social ne doit jamais virer à la manipulation, au chantage.
C'est inacceptable.**

Ce projet était censé permettre à la direction de réaliser des économies sur le dos des salariés, pour, selon elle, éviter un PSE généralisé, la soi-disant seule contrepartie. Alors pourquoi refuser de l'écrire dans l'accord qui courait jusqu'à fin 2027 ? Il n'y avait absolument aucune contrepartie d'engagement réel quant à la sécurisation des emplois pérennes. Quelle confiance pouvions-nous donc lui accorder ?

Les trois axes de négociation proposés étaient les suivants : bonifications des ruptures conventionnelles individuelles à 150%, et des départs en retraite progressive, pour créer un écran de fumée afin de faire passer la pilule d'une dénonciation déguisée d'un accord sur la fin du remplacement automatique des CDD à la rédaction. Car c'est là où le bât blesse : **à la rédaction et uniquement à la rédaction**, un accord existe qui protège les journalistes afin de pallier aux absences. Dans les autres services, le sujet est déjà clos, et balayé d'un revers de manche. Efficienc e 2 est bien en marche. Terminé, le recours aux CDD. En clair, sans cet accord à la rédaction, il n'y aurait aucunement eu besoin de cette « négociation paritaire » ! Cet accord met en lumière la problématique de fond, celle du pourquoi. Pourquoi autant d'emplois précaires et combien en cachent-ils qui devraient être titularisés ?

Force est de constater que là où il n'y a pas d'accord la direction dégrade les conditions de travail, en silence.

Un écran de fumée

Tout cela n'était qu'un écran de fumée, un simulacre de négociation. Pire, une tentative de manipulation. Car là où cette négociation était machiavélique, c'est qu'elle conditionnait des mesur e ttes de « bonifications générales » à la suspension d'une partie de l'accord qui ne concerne que la rédaction ! Cohérence, efficienc e ?

Et surtout, rien à voir avec nos revendications. La CGT avait des revendications qui concernaient tous les salariés quel que soit leur statut. Mais la direction, détournait sans vergogne celle qui notamment concernait le remplacement systématique du congé de parentalité quel que soit le statut, en le conservant aux seul-e-s journalistes. Le summum de la considération à tiroir des personnels de l'entreprise. Inacceptable. Le vrai visage de la direction sort enfin du bois et s'efface de tout scrupule.

Une date historique ratée

Jamais la CGT n'acceptera de plier au chantage, de se renier, de perdre des conqu is et encore moins d'être tenue pour responsable de mesures plus drastiques. Il n'est plus question de faire confiance à cette direction, et encore moins de lui signer un chèque en blanc ! Nos revendications prioritaires sont restées inchangées depuis le début qui se basaient sur le principe suivant : **tant que les grands chantiers de transformations et/ou de réorganisations, ne soient ni présentés ni négociés** : aucune mesure dérogeant aux accords en vigueur ne devait être déployée et celles déjà prises dans des secteurs non protégés par des accords (employés et cadres) devaient cesser immédiatement.

La CGT demandait à minima des engagements fermes de la direction sur :

- L'écriture dans l'accord qu'il n'y aurait pas de PSE à la suite du plan de transformations
- D'une étude sérieuse de la charge de travail (engagement 2024 de la direction)
- D'une étude de la mesure des impacts sur les organisations et conditions de travail des équipes avec la prise en compte des risques en matière de santé et notamment les risques psychosociaux
- L'ouverture d'une négociation sur l'Intelligence Artificielle.
- L'ouverture à candidature des postes à pourvoir à ce jour en suspens et non plus détournés par des emplois précaires à répétition.

La direction a répondu positivement sur ce dernier point mais précisant que s'il restait des postes vacants ils seraient pourvus uniquement à hauteur de 80% en CDI à 2028 et ce sans explication ni critère ! Si la direction a dit comprendre nos revendications légitimes, elle précisait pourtant ne pouvoir en accepter quasiment aucune ! Est-ce une négociation ?

Dissocier la méthode de l'exécution

Cet accord ne concernait pas les futures orientations stratégiques, organisations et encore moins les impacts sociaux sur les emplois et conditions de travail. Il s'agissait seulement de valider la philosophie de la méthode de la direction qui consistait justement à dissocier la méthode de l'exécution. Impossible donc, de donner toute latitude à la direction qui va au plus simple. C'est-à-dire diminuer le personnel, avant même de proposer des solutions alternatives permettant à minima aux salariés de ne pas devoir obligatoirement faire plus puisqu'avec moins de collègues. Ce qui était pourtant promis !

La direction réagit à chaud

Le communiqué de la direction ne s'est pas fait attendre : *« les mesures mises sur la table avaient un objectif clair : protéger l'emploi permanent, éviter des départs contraints et accompagner une transformation raisonnable, qui ne peut réussir sans l'adhésion et l'engagement de tous. Faute d'accord, les mesures collectives discutées ne pourront pas être généralisées. »*
*« Nous allons consulter très prochainement nos organes de gouvernance pour examiner **les alternatives sur lesquelles nous avons travaillé** en vue d'un retour à l'équilibre financier à court terme. Le scénario retenu sera communiqué début mars. »*

Il y avait donc bien un plan B, ce que niait jusqu'à présent la direction en nous martelant qu'Efficienne 2 était non négociable et la seule issue envisageable !

A chacun de reconnaître ses responsabilités et d'en tirer les conclusions. Les salariés de la rédaction l'ont dit dans leurs motions, ceux des autres secteurs en parlent dans les couloirs et tous sont d'accord et font le même constat : ce n'est pas à eux, salariés de payer les lourdes conséquences des errements des autres. A la direction d'assumer et de trouver d'autres leviers d'économies que celui de la facilité de la baisse de la masse salariale. Les valeurs humanistes seront-elles définitivement bafouées ?