

**Moins de salariés, moins d'éditions, moins de pages, moins d'informations,
Moins de services, moins d'autonomie, moins de lecteurs, moins de Ouest-France**

La direction avoue enfin ses vues sur la question : « *Le papier n'est plus un support d'avenir.* » Voilà donc qui explique la stratégie déroulée en total contresens avec le discours de devoir tout faire pour maintenir la diffusion.

Nous entrons dans l'ère du virtuel, des automatismes et machines sans cervelle ni conscience. Ce n'est pas une fatalité, il est encore possible de stopper cette prolifération de machines infernales. Encadrons-les pour rester maître, digne, fiable et référent tout en conservant le rôle, la place et la valeur du travail des salariés. Il est urgent de s'opposer à l'opportunisme et au cynisme de nos dirigeants, nous ne sommes pas une simple variable comptable. Qui a géré l'entreprise ces quelques dernières années, jusqu'à nous mettre en danger critique aujourd'hui ?

Nous refusons ce processus de destruction méthodique et engagée de nos emplois

Tâches, missions, métiers et emplois fondent comme neige au soleil. Si la conjoncture est à la baisse de diffusion et de publicité un virus est-il dans la place ? Pourquoi la direction refuse si fortement d'y consacrer un accord si tout était si transparent ? Non, cela ne concerne pas uniquement son environnement informatique. Chaque changement d'outil massif par un outil d'IA doit étudier les impacts sur les conditions de travail et sur la santé des salariés. C'est un inadmissible passage en force de la direction. D'autant plus que ce plan de transformation présenté s'appuie majoritairement sur les trente-trois outils à déployer qui créeraient de l'automatisation croissante. Or, la direction avait toujours affirmé que les outils doivent se borner à être des facilitateurs et non pas des fossoyeurs d'emploi. Et que, surtout, ils permettraient de dégager du temps pour des missions à valeur ajoutée. Foutaise. Il ne reste rien de ces belles paroles, si ce n'est une perte toujours plus importante du sens au travail. Ces nouveaux outils truffés d'IA ne sont pour la plupart ni prêts, ni au niveau de pertinence attendu. Sur chacun de ces projets, aucun indicateur n'est présenté concernant un gain de temps. Uniquement du gain en volume de masse salariale. La direction s'y soustrait et préfère parler d'estimations ! Mais tant que ces outils n'atteindront pas le gain estimé et acceptable, l'entreprise aura recours à des CDD, pense nous rassurer la direction. Quel sera le curseur de l'acceptable, professionnel ou financier ? Il n'y a pas de doute possible.

En termes d'effectifs, tout reposerait sur les départs naturels à la retraite, les passages en retraite progressive, les baisses du temps de travail, les ruptures conventionnelles, la disparition d'un maximum de CDD et d'alternants, de stagiaires été. Et dans les impacts invisibles, que sera-t-il de l'octroi d'heures complémentaires aux salariés à temps partiels ? La chute est vertigineuse et abyssale et à tout point de vue. Des activités totalement absorbées, certaines transférées vers d'autres entités, (entre autres les suppléments gratuits, immobilier, guides été). Si la communauté rédactionnelle porte le plus lourd tribut à payer, tous les secteurs sont touchés : la distribution, le marketing, l'informatique, la coordination pub, les ressources humaines..., encore l'industrie, et l'encadrement de proximité qui devra mettre en musique cette nouvelle feuille de route avant que ces métiers disparaissent également à terme. Quant au niveau de la suprématie hiérarchique, la proportion est tellement moindre qu'on a du mal à en évaluer le pourcentage... Sans oublier la volonté de la direction de vouloir transférer de plus en plus de salariés vers Intrasipa. Mobilité forcée on vous dit ! Quels choix offerts au salarié : perdre son emploi ou changer d'entreprise avec un salaire et des avantages rabotés ?

Pour les restants quelles seront nos conditions de travail, quel sera notre employabilité et notre avenir ?

Les conditions de travail n'ont cessé de se dégrader. Montée de l'absentéisme, des démissions, licenciements, ruptures conventionnelles, actions de salariés aux Conseils des Prudhommes et dans tous les registres en apportent la preuve. Si l'on parle de centaines de milliers d'euros de dommage, c'est aussi un indicateur, à l'ultra-violet, du contexte social de l'entreprise. Quant à la gestion des compétences évoluant à grand pas depuis des années, qu'a fait Ouest-France pour nous former ? Rien. C'est pourtant de sa responsabilité de maintenir l'employabilité de ses salariés. La direction ne dit pas un mot de ces sujets. Si l'entreprise compte encore sur l'investissement historique de chacun d'entre nous, celui-ci est meurtri, trahi. Sans doute est-il, lui aussi, voué à disparaître. Mais il n'est pas question de différer ni notre sens critique ni l'usage de nos facultés les plus fondamentales, dont la bonne expression participe de notre équilibre physique et mental, individuel et collectif.

L'abandon de la commune, l'abandon de la mission ?

26 éditions contre 35, une pagination bloquée à J-2 publicité comprise, les déroulés lissés, l'information service rassemblée sur une même page, des modèles de pages, gabarits, sont en cours d'élaboration (entre 5 à 10), l'édition des pages mutualisée au niveau régional et la mise en page assistée est à l'étude. Le DOF sera régionalisé et les éditions des jours fériés départementalisées. Les rédactions qui ne sont plus rentables doivent disparaître. En clair, celles de moins de 10 000 exemplaires. La présence sur les territoires n'apparaît plus comme une priorité. Quand l'engagement envers les lecteurs d'une livraison avant 7 h 30 est remplacé par « tôt le matin » résume tout. L'abonnement au forfait est même désormais possible. Quand l'hebdomadaire numérique et automatisé « une semaine à » pour les communes de moins de 10 000 habitants cherche à se développer, encore faudrait-il avoir des infos à remonter. Et comment réagiront les lecteurs, quand à compter de janvier 2027 et sans même qu'ils en soient prévenus leur journal ne ressemblera plus jamais à celui d'avant mais subira une augmentation à 1,65€ ? Est-ce là, la façon de contenir la baisse de diffusion ? La direction préfère répondre que les usages de l'accès à l'information basculent sur le net.

La priorité reste le désendettement. Toutes les sessions d'actifs, de bâtiments comme la rédaction de Paris y contribueront, mais toutes ces opérations ne servent finalement qu'à obtenir du cash rapidement et en une seule fois. Sans être forcément rentables à long terme. La mutualisation entre éditeurs de presse ne serait-elle pas inéluctable ? Les régies pub, les réseaux de distribution, des échanges de technologies, la gestion de l'événementiel... plus encore, l'impression peut-être ? Ouest-France a historiquement contribué à l'essor d'une grande majorité d'entités, qui ne peuvent honorer leurs emprunts depuis plusieurs années. Sans oublier, la toute dernière création de **NOVO19**, par le biais de nouveaux emprunts. L'entrée au capital d'investisseurs est indispensable. Or, personne n'est intéressé ! La direction mise sur le développement de la plateforme de streaming, un levier plus sûr qu'un canal TNT, d'où l'importance d'un rapprochement avec Netflix. Il est urgent de redynamiser, mieux cadrer les projets, accélérer la monétisation du site, la fusion de la liseuse et de l'application Mais avec quels moyens ? Une plateforme plus forte, c'est une plateforme qui doit accueillir plus de titres selon la direction. Nos hebdomas par exemple, et encore quoi ?

L'objectif principal est d'atteindre les 300 000 abonnés, mais la question tient-elle au nombre ou à la valeur et à la durée de chaque abonnement ? Un abonnement web n'étant pas aussi rentable qu'un abonnement print, et encore moins print et web. Il reste à convaincre nos lecteurs que ces nouvelles éditions leur seront indispensables. Les risques pris retomberont sur nous tous.

Alors quelle seront les contreparties d'avenir pérenne pour redonner de l'élan et du sens au travail des salariés floués ?