



Lundi 11 mai 2026

Réunion du CSE du 30 avril

Situation économique de l'entreprise : Efficience 2, et après ?

Lors de la réunion du CSE du 30 avril, élus et direction ont pu prendre connaissance du rapport du cabinet Sextant faisant suite au droit d'alerte économique lancé en février. Que retenir de ce document de plus de 80 pages ? Pour les experts, même dans l'hypothèse où Efficience 2 fonctionnerait parfaitement, ce dont tout le monde (y compris les experts) doute, cela ne résoudrait pas l'équation financière des prochaines années.

La question des économies sur la masse salariale ne trouve pas de réponse du côté du directoire, qui continue de formuler des vœux pieux, même face aux chiffres présentés par Sextant. La direction reste persuadée que les départs naturels, les incitations à la retraite progressive et la diminution du recours aux CDD suffiront. Sans pour autant, à ce stade, cibler officiellement aucun des postes qui pourraient disparaître à court terme.

La question de la chronologie n'est pas non plus résolue : Efficience 2 doit proposer les solutions et arbitrages fin juin pour une décision de lancer ou non un plan « social » à la prochaine rentrée. Nous sommes en mai ; les ateliers débutent au sein des équipes ; les chiffrages ne sont pas donnés par la direction... Comment tient-on les délais financiers ?

Globalement, les experts – et les élus qui les ont mandatés – peinent toujours à recueillir des chiffres et des données précises ; ce qui pose de nombreuses questions sur le pilotage de l'entreprise avec des tableaux de bord déficients ou inexistantes. Reste aussi posée, à ce stade, la question de la baisse de la masse salariale, soit en lien avec les « chantiers » d'Efficience 2, soit dans le cadre d'un éventuel futur PSE et ce après les réductions d'effectif liées à l'arrêt de la rotative Nohab 4, dans quelques semaines. Et, plus discrètement, en basculant des salariés Ouest-France vers Intrasipa ou des filiales d'Ouest-France. Il est toutefois probable que la rédaction contribuera principalement à la baisse des effectifs annoncée et déjà mise en œuvre par des non-remplacements de départs ou d'absences temporaires.

Autre question essentielle : comment travailleront celles et ceux qui resteront en poste ? Avec quelle charge de travail ? Avec quelle évaluation des risques psychosociaux ? Sextant rappelle qu'après des suppressions de postes, les conditions de travail des salarié-es doivent être au cœur des attentions des directions d'entreprise. Dans quelques semaines, les représentants du personnel pourront vérifier que le directoire d'Ouest-France est à la hauteur des attentes des salarié-es en ce domaine. D'ici là, le SNJ va continuer à le répéter : si les mesures qui seront mises en œuvre sous peu aboutissent à une dégradation des conditions de travail et à une baisse de la qualité des informations que nous proposons à nos lecteurs, la direction en portera l'entière responsabilité.

• Quelques citations du rapport du cabinet Sextant

La dette. « L'endettement du groupe résulte à la fois de choix d'investissement historiques (immobilier, systèmes d'information, développement de filiales sans retour sur investissements) et d'orientations stratégiques plus récentes, notamment un investissement de 20 M€ dans la chaîne de télévision Novo 19, susceptible d'appeler des financements complémentaires. »

Le désendettement. « Le montant du résultat opérationnel actuel de Ouest-France (EBE) est à peine suffisant pour financer le montant des intérêts liés à ses emprunts et le financement de ses investissements. Le désendettement de la société ne peut donc se faire que via des cessions d'actifs ou une amélioration de ses résultats. »

La stratégie. « La mise en œuvre du plan de réduction des coûts intervient dans un contexte où la vision stratégique à moyen terme n'est pas formalisée. Votre direction indique que le dernier plan stratégique réalisé, datant de juillet 2025, est désormais obsolète. Par ailleurs, ce plan ne traitait pas des moyens mis en œuvre pour le développement de l'activité, comme pour la maîtrise des charges. D'autre part, les outils de pilotage prévisionnel RH (cartographie des emplois, plan de recrutement, de mobilités...) ne sont pas à jour, limitant fortement la capacité à évaluer à date la cohérence du plan avec les orientations futures de l'entreprise. »

Les économies. « À la date de nos travaux, le dispositif (*le plan de réduction des coûts*) n'était pas finalisé, soulevant plusieurs interrogations opérationnelles : la mise en place d'une comptabilité analytique territoriale, intégrant les amortissements, questionne la mesure réelle de la rentabilité par entité et, par conséquent, le ciblage des économies ; le recours accru à l'intelligence artificielle soulève des enjeux d'investissement, d'adaptation des outils et de transformation des processus voire des conditions de travail, à ce stade non documentés ; les impacts organisationnels des suppressions de postes

(charge de travail, conditions de travail) n'étaient pas encore documentés, alors même que les leviers identifiés (automatisation, mutualisation, arrêt d'activités) impliquent des transformations profondes. Ces éléments devront faire l'objet a minima d'une consultation en CSE. »

Les conditions de travail. « L'impact sur les conditions de travail ne doit pas être occulté et sous-estimé. Toute démarche de réorganisation doit s'accompagner de son volet « prévention des risques professionnels » lié à l'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail (Art. L.4121-1 du Code du travail). »

Extraits du rapport du cabinet Sextant faisant suite au droit d'alerte économique lancé par les élus du CSE en février 2026.

La phrase

« En septembre, soit tout va bien et il n'y a pas de plan, mais c'est peu probable compte tenu de l'actualité internationale (augmentations du coût du papier et des énergies). Soit il y aura un plan pour quelques dizaines de personnes. [...] On devra se poser la question : est-ce que l'on met les familles de ces personnes en difficultés en leur proposant de partir dans un plan, ou bien est-ce qu'on peut faire un effort collectif en revenant sur des accords ? »

Le directeur général d'Ouest-France en CSE le 30 avril.

• Directeurs régionaux : le social sera capital

Comme vous le savez, une des premières mesures prises par le directoire pour faire face à la crise a été de créer un nouvel échelon hiérarchique (tout en ne remplaçant pas certaines absences, on appréciera le symbole).

Les missions des trois directeurs et directrice régionaux ont été présentées par la rédaction en chef lors du récent CSE. Concrètement, les DR devront suivre des indicateurs éco-

nomiques régionaux et départementaux (recettes et coûts, dont les frais de personnel, CDI, dont journalistes pigistes, et CDD). Ils et elle auront aussi la responsabilité des carrières des salarié·es de leur région (mutations, promotions, évaluation) en lien avec la DRH. Et seront les N + 1 des directeurs et directrices départementaux et chef·fes des services régions. Pour les journalistes des sports (siège et départements), ces missions restent du ressort du rédacteur en chef délégué ; et pour celles et ceux du plateau, de la REC siège. Mais comment passer d'une locale normande à un SR breton ? Ou d'un département ligérien au siège ? Ou des sports à une locale ? La REC assure que les trois DR travailleront avec la REC « centrale » et la RH sur les mutations extra-régionales.

Les DR seront donc en charge de « **choix stratégiques pour adapter le maillage territorial et la présence journalistique et feront des propositions, en lien avec la REC et la DG** », indique la REC. Dit autrement, la direction fixera un nombre de postes qu'on ne conservera pas dans une région et les DR pourront répartir leur quota de postes CDI et CDD selon les départements et les sites.

Leur travail sera donc de gérer la pénurie qui se dessine... Avec des « solutions » qui pourraient être de réduire les effectifs dans tel service pour confier tout ou partie des tâches ne pouvant plus y être assurées à un autre service, y compris dans un autre département de la région.

Tout cela devrait être éclairci dans les prochaines semaines avec la présentation de mesures découlant d'Efficiencia 2. Idem pour la place occupée dans ce plan par la directrice départementale du Calvados et la cheffe de la région Normandie, toutes les deux nommées codirectrices de la Normandie à leur prise de poste.

Les élus du CSE ont rappelé que les trois nouveaux DR devront avoir à l'esprit que les « transformations » voulues par la direction générale ne pourront se faire contre les salarié·es. Dans une période de changements sur fond de situation économique très tendue, des mesures qui contribueraient à dégrader les conditions de travail et à augmenter les

risques psychosociaux ne seraient ni « efficaces » ni acceptables.

● **Nouvelle maquette : mais qui donc a fait le test ?**

La direction a expliqué au CSE que « **le test de montage effectué par une personne indique qu'il n'y a pas de différence de temps de montage avant et après la nouvelle maquette** ». Qui a fait le test ? Pendant combien de temps ? Sur quelles pages ? Pas de réponse de la DG... Les questions seront donc posées à nouveau. D'ici là, les SR peuvent nous faire part de leur expérience.

CDD

Plus de 15 % des CDD de la rédaction correspondent à un motif « d'attente de pourvoi de poste ». « **Borderline** », estime Sextant, qui s'interroge sur le fait que ces postes ne soient pas attribués à des CDI. Ainsi, la direction multiplie des CDD sur des postes de titulaires. Postes qui risqueraient donc de disparaître de manière insidieuse dans les prochains mois.

● **Locales 2025 : une question de « ressenti »**

Les élus du CSE ont demandé une mesure des « gains de temps/pertes de temps » générés par les changements liés à Locales 2025 pour les pages de multidep. Malgré les promesses d'évaluation qui avaient été faites lors de la consultation au CSE, fin 2025, la direction ne relève que l'expression de « **ressenti** ». Les élus lui ont proposé d'examiner l'horaire de livraison des pages de multidep, avant et après Locales 2025. Au moins, cette donnée-là, elle ne peut pas dire qu'elle ne peut pas l'avoir.

123

Environ 900 salarié·es recevaient le journal dans leur boîte aux lettres chaque matin jusqu'au 31 mars dernier. 123 ont pris l'abonnement papier. Ce qui n'est pas sans

conséquence sur certaines tournées des porteurs. Ainsi, 14 tournées en semaine et 16 tournées le dimanche perdent plus de cinq exemplaires, relève la direction. Les secteurs les plus touchés sont les communes de Châteaugiron et Vern-sur-Seiche, au sud de Rennes, où vivent beaucoup de salarié·es.

● **Demande RH des salariés**

Aux nombreuses questions des élus du SNJ sur les non-réponses RH aux demandes des salarié·es, la direction indique qu'elle n'a pas de statistiques sur ces demandes ni sur les délais des réponses. Est-ce normal d'attendre trois ou quatre mois pour une réponse à un mail ? La DG botte en touche et admet que le salarié pourrait au moins recevoir un accusé de réception.

● **Ruptures conventionnelles : délais fluctuants**

L'entreprise ne tient pas de statistiques sur les ruptures conventionnelles (RC) qu'elle refuse. Quant à celles qu'elle accepte, voire qu'elle suscite, les délais sont variables en fonction des situations ; une fois que les deux parties tombent d'accord, les étapes purement administratives prennent moins de deux mois.

Une seule RC pour un journaliste pigiste a été signée en 2025. Plusieurs sont en cours. À noter : elles rentrent dans le quota des 18 RC à ne pas dépasser par l'entreprise en douze mois sous peine de voir l'inspection du travail requalifier les RC en licenciement économique. Le SNJ a demandé que les mouvements des pigistes (entrée/sortie de l'entreprise) soient indiqués dans les tableaux des mouvements mensuels, comme le sont ceux de tous les salarié·es en CDI mensualisés.

● **Pagination : la DG pilote mais sans tableau de bord**

Le SNJ avait demandé à la direction de faire le point sur la pagination type en 2024 et 2025 (pages générales, régions, dep, locales) par département et par édition. Et la pagination réalisée mois par mois depuis le

1^{er} janvier 2024 (pages générales, régions, dep, locales) par département et par édition. **« On ne peut plus produire ces chiffres, répond la direction. C'était une personne qui le faisait « à la main » et elle est partie à la retraite. »**

Topas pourrait le faire, mais ce n'est pas une priorité de la direction. En clair, on ne sait pas d'où on part pour arriver à savoir où l'on va...

● **Davantage de télétravail : un refus incompréhensible**

Les syndicats en avaient fait la demande en NAO (négociation annuelle obligatoire) ; le 30 avril, les élus du CSE ont réitéré cette demande d'une journée de télétravail supplémentaire, pour compenser la hausse du prix du carburant. Journée classée en « occasionnelle » qui n'aurait pas donné lieu à une indemnité. Donc cela ne coûtait rien à l'entreprise. Mais c'est non quand même. Car cela compliquerait le travail des managers, avance la direction... Disons le tout net : dans le contexte de retour de l'inflation, notamment sur le prix des carburants, ce blocage est tout simplement incompréhensible et loin d'une efficacité attendue.

47

C'est le nombre de voitures de fonction en avril 2026, contre 53 en avril 2025. Compte tenu des abus qui ont pu exister, cette baisse, continue depuis plusieurs années, est positive.

● **Quel service va voir son effectif augmenter de 25 % ?**

Le directoire va passer de quatre à cinq membres dans quelques semaines. +25 % d'augmentation de l'effectif de cet aréopage qui préside à nos destinées professionnelles ! « Moins c'est plus », disait un célèbre architecte. Ce n'est donc pas le principe retenu par Sipa, l'actionnaire d'Ouest-France, qui devrait valider cette décision lors de l'assemblée générale de mi-juin.

- **La suite de « droits d'alerte » à la commission SSCT**

Le Code du travail prévoit que les élu·es du CSE disposent de « droits d'alerte » quand elles et ils ont connaissance de situations graves ou problématiques touchant des salarié·es. Ces droits d'alerte débouchent parfois sur des enquêtes paritaires (menées par des représentants de la direction et des élu·es) dont les résultats sont le plus souvent pré-

sentés devant la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE (CSSCT). Lors de la réunion du 12 mars de cette commission, les rapports établis après trois enquêtes ont été présentés. Tous les salarié·es pourront en prendre connaissance via le compte rendu de la réunion, consultable sur le site du CSE.

Contactez-nous : snj@ouest-france.fr ou contact@snj-of.fr