



Ouestmédias-com



Compte-rendu du CSE extraordinaire PDV/PSE

19 mars 2026

Stratégie « papier vs numérique »

Un énième plan de départ volontaire, et une ambition de réduction de la masse salariale de 31 salariés dans le secteur industriel, incluant les salariés du PRPD (Pôle ressources print et digital) est en cours, souhaitant ainsi regrouper les anciens métiers liés à l'activité d'impression « prépresse ». La Nohab 4 s'éteindra pour la dernière fois dans la nuit du 1^{er} juin.

Les élus se sont abstenus à l'unanimité. Il n'est pas dans l'ADN de la **CGT** d'être favorable à un PSE même au volontariat, notre objectif premier est l'emploi et la protection des salariés. Le secteur industriel est confronté à une érosion continue des effectifs depuis 20 ans, majoritairement par des licenciements. Il n'est pas envisageable de se satisfaire d'une gouvernance qui supprime rotative après rotative. Quand la direction mentionne qu'elle croit et défend le journal papier alors qu'elle en fasse les preuves tangibles afin de préserver l'avenir de tous. La conquête de nouveaux abonnés ne doit pas se satisfaire que, de plus de numérique. Le journal papier représente encore 85% du chiffre d'affaires.

Les postes touchés s'étendent des rotatives à l'expédition, maintenance, stockage, magasin, études et potentiellement au-delà !!! Des départs en retraite non remplacés et une multiplication de la polyvalence sont annoncés, ce qui augmentera la tension et la pénibilité au travail. Des questions subsistent sur les conséquences pour ces salariés, compte tenu des évolutions attendues et au niveau des rythmes de travail. Les risques psychosociaux (RPS) sont clairement pointés, mais les actions restent partiellement détaillées. Pour les graphistes du PRPD (27 salariés CDI dont 7 départs, à ce jour, dans le plan), mobilités et départs questionnent la pertinence et l'efficacité de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

Compte-rendu du CSE ordinaire

Gouvernance, emploi et décentralisation

Efficience 2 : la direction déclenche l'ouverture des plans d'actions par la décentralisation au niveau régional au 1er avril et ce, au regard de la performance économique étudiée au niveau départemental puis régional. Pour cela, trois nouveaux Directeurs Régionaux (rédacteurs en chef adjoints) sont nommés : Aurélie Lemaitre (Normandie), Thomas Heng (Pays de la Loire), Vincent Jarnigon (Bretagne), sous l'autorité de Sébastien Grosmaître. Une strate hiérarchique supplémentaire qui inquiète plus que ne rassure.

Plans d'action et chantiers d'efficience 2 pour trouver 13M€ d'économies. Soixante-cinq chantiers d'optimisation sont identifiés. Notamment en test, l'introduction d'assistants IA dans les rédactions de la Manche et du Morbihan pour la copie des correspondants. D'autres chantiers sont déjà en cours précise la direction. Mais lesquels ? Rien ne nous est présenté. Les N+2 doivent être prioritairement informés, nous dit-on. Ils rencontreront ensuite leurs équipes afin de dérouler les conclusions de la cartographie. Mais, afin surtout, de valider les choix de « ce que l'on ne fera plus ». Et le que ferons-nous avec combien ? Ni les organisations, les conditions de travail et les risques pour la santé physique et psychique des salariés ne sont évoqués. La **CGT** insiste sur l'obligation d'une présentation complète au CSE des réorganisations et interpelle la direction afin que la prise en charge de la souffrance au travail soit étendue à toutes les équipes.

Revalorisation salariale : La demande se fait lors des entretiens. A stipuler dans le commentaire de la question « avez-vous eu une revalorisation dernièrement ». « Qui ne tente rien n'a rien ».

CET : le paiement du CET se fait uniquement pour les salariés qui quitteraient l'entreprise pour un autre motif que le départ à la retraite : licenciement, RC, démission. Un arrêt maladie ne prévaut pas sur le CET.

Conclusion : Il est question de concilier l'objectif de transformation avec la protection des salariés et la pérennité de l'emploi. La CGT réaffirme son opposition à toute suppression de postes sans solution de reclassement et demande des garanties solides sur les conditions de travail, la prévention des RPS, et les mécanismes de mobilité.