Procès-verbal du Comité Social et Economique

du vendredi 5 février 2021

Date	
Le 5 février 2021	Affichage ☐ Urgent ☐

Présents à la réunion	Absents excusés
Pour le CSE Titulaires : ✖ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✖ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✖ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 306 ✖ Mireille JACOB (Nice) — Mag 399 ✖ Linda KARRAD (Roubaix) — Mag 306 ✖ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154 ✖ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✖ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✖ Annie MERCIER (Sartrouville) — Mag 32 ✖ Persis MOULOUNGUI (Tours) — Mag 30 ✖ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✖ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✖ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✖ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 ✖ Caroline TEKLAOUI (Paris Daguerre) — Mag 404 ✖ Arnaud THIBEAU (Siège) — Service Achats ✖ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✖ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 ✖ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d'Ascq) – Mag 1002 ✖ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 Suppléantes : ✖ Fatima KHOUANE (Roubaix) — Mag 306 Représentantes syndicales : ✖ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – RS CFTC ✖ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – RS CGT Invitée : ✖ Anne DEGROOTE, Responsable BU Institut	Titulaires : ✖ Magaly MASURELLE (Siège) — Service RH ✖ Danièle BRETIGNIERE (Mandelieu) — Mag 170 ✖ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✖ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✖ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 Suppléants : ✖ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag 172 ✖ Nathalie DELAMARE (Pertuis) — Mag 1193 ✖ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 ✖ Georges DELETOILLE (Siège) — Service Comptabilité ✖ Angelika DI FRAJA (Nice) — Mag 176 ✖ Anne-Hélène DUHAMEL (Montauban) — Mag 130 ✖ Claire GALLET (Glisy)- Mag 60 ✖ Valérie GORAL (Aulnoy) — Mag 243 ✖ Adeline HUIN (Faches-Thumesnil) — Mag 1022 ✖ Sonia KHACER (Roubaix) — Mag 306 ✖ Véronique MALECKI (Paris Courcelles) — Mag 363 ✖ Delphine PILLON (Glisy) — Mag 60 ✖ Virginie TEXIER (Mers-les-Bains) — Mag 50 ✖ Davy WALLARD (Siège) — Service DSI ✖ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 ✖

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 4 décembre 2020
2. Point d'information relatif au budget prévisionnel du CSE pour l'année 2021
3. Approbation du procès-verbal des réunions extraordinaire du 27 novembre 2020 et ordinaire du 8 janvier 2021
4. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'organisation de la journée de solidarité
5. Consultation sur le projet d'avenant à l'accord d'intéressement 01/10/2018-30/09/2021 (objectifs du 01/10/2020 au 30/09/2021)
6. Désignation du signataire du projet d'avenant à l'accord d'intéressement 01/10/2018-30/09/2021 (objectifs du 01/10/2020 au 30/09/2021)
7. Présentation de la charte sur les pratiques institut
8. Questions diverses

Attributions de proximité

9. Réclamations individuelles et collectives

La séance est ouverte à 9 heures 15, sous la présidence d'Hélène WECXSTEEN, assistée de Michaël CLABAUX et Elodie VERCAMER.

1. **Approbation du procès-verbal des réunions extraordinaire du 27 novembre 2020 et ordinaire du 8 janvier 2021**

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 27 novembre 2020 est approuvé, par 12 voix favorables et 7 abstentions.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 8 janvier 2021 est approuvé, par 12 voix favorables et 7 abstentions.

2. **Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'organisation de la journée de solidarité**

Elodie VERCAMER annonce que la journée de solidarité est fixée, pour la période 2021-2022, au jeudi 26 mai 2022 (le jeudi de l'association, qui précède la fête de mère le 29 mai 2022). Les salariés pourront travailler ce jour à concurrence d'un 1/5^{e} de la durée du travail hebdomadaire (soit sept heures pour un salarié à temps complet), ou bien poser un jour de congé, de RCR, de RCA ou de repos compensateur.

3. **Consultation sur le projet d'avenant à l'accord d'intéressement 01/10/2018-30/09/2021 (objectifs du 01/10/2020 au 30/09/2021)**

Véronique MOREAU demande si les objectifs définis dans le cadre du projet d'avenant prennent en compte les fermetures de magasins annoncées début janvier (celles qui auront lieu avant la fin de l'année fiscale) et les fermetures pour raisons sanitaires.

Hélène WECXSTEEN rappelle que la formule actuelle de calcul de l'intéressement, et communiquée aux élus, est réalisée sur l'adjusted ebitda qui prend en compte les éléments exceptionnels au cours de l'année tels que les coûts exceptionnels liés à la crise sanitaire. Ainsi, l'intéressement a pu être versé au titre de l'exercice 2020 en dépit de la fermeture au public des magasins pendant 2 mois.

La séance est suspendue de 9 heures 25 à 9 heures 30 à la demande des élus.

Le CSE s'abstient à l'unanimité sur le projet d'avenant à l'accord d'intéressement 01/10/2018-30/09/2021 (objectifs du 01/10/2020 au 30/09/2021).

Michaël CLABAUX souhaite savoir si toutefois le CSE, seul signataire de l'accord d'intéressement, entend signer l'avenant de l'accord, malgré cette abstention.

Véronique MOREAU le confirme.

4. **Désignation du signataire du projet d'avenant à l'accord d'intéressement 01/10/2018-30/09/2021 (objectifs du 01/10/2020 au 30/09/2021)**

Véronique MOREAU est désignée à l'unanimité pour signer le projet d'avenant à l'accord d'intéressement.

5. Présentation de la charte sur les pratiques institut

Mme Anne DEGROOTE rejoint la séance.

Anne DEGROOTE indique que la charte des pratiques institut a été rédigée par le groupe de travail mis en place l'an dernier avec le CSE, composé d'élues, des esthéticiennes et des salariés du Siège. cette charte fixe un cadre qui doit être respecté à la fois par les esthéticiennes et les managers. Elle est divisée en deux parties, « droits » et « devoirs ». Les droits précisés dans cette charte sont les suivants :

- les esthéticiennes sont en droit de refuser à leurs clients une prestation non prévue à la carte des soins ;
- à titre exceptionnel et avec l'accord de son manager, l'esthéticienne a la possibilité de redimensionner un rendez-vous en fonction de certaines circonstances particulières (par exemple, si un client à mobilité réduite nécessite un temps d'installation supplémentaire) ;
- lorsque le taux d'occupation atteint 80 % sur la semaine en cours, l'esthéticienne est en droit de bloquer 15 minutes dans sa journée pour procéder au ménage de sa cabine (ce créneau est à valider avec le manager et n'est pas nécessairement positionné en fin de journée) ;
- comme tout salarié, l'esthéticienne qui réalise des heures excédentaires est en droit de les récupérer ;
- l'esthéticienne bénéficie de réductions de temps de travail légales à partir du 4e mois de grossesse et de conditions particulières d'exercice du métier à partir du 6e mois. En outre, chaque salarié de plus de 50 ans a droit à une pause différenciée rémunérée de 15 minutes à compter de la 4e heure de travail.

Isabelle SANTERRE observe que les heures excédentaires travaillées par les salariés à temps partiel ne sont pas récupérées, mais payées.

Elodie VERCAMER propose de préciser ce point dans la charte.

Caroline TEKLAOUI estime que les 15 minutes de ménage ne devraient pas être accordées uniquement dans le cas où le taux d'occupation dépasse 80 %. En effet, même si ce taux n'est pas atteint un jour donné, l'esthéticienne doit venir plus tôt le lendemain matin afin de nettoyer la cabine, de manière à ce qu'elle soit propre avant l'arrivée du 1er client de la journée.

Anne DEGROOTE observe que si le taux d'occupation est inférieur à 80 %, l'esthéticienne dispose de 1 heure 30 dans la journée pour réaliser le ménage de la cabine. En outre, avec un tel taux d'occupation, il est rare qu'une prestation se termine tard le soir et qu'une autre soit prévue à la première heure le lendemain matin.

Caroline TEKLAOUI objecte que ce cas se présente régulièrement, ces créneaux étant très prisés par les clients.

Hélène WECXSTEEN rappelle qu'un groupe de travail a déjà travaillé sur le sujet.

Persis MOULOUNGUI explique qu'aucune solution n'a jamais été trouvée pour traiter le problème soulevé par Caroline TEKLAOUI. Le groupe de travail a demandé à prévoir systématiquement un temps de ménage à la fin de la journée pour les esthéticiennes.

Hélène WECXSTEEN observe qu'une cliente qui a rendez-vous en milieu de journée ne bénéficie pas du ménage complet réalisé le matin comme la première cliente du jour. Vis-à-vis des clients, peu importe que le ménage soit réalisé le matin ou au cours de la journée tant qu'il est fait régulièrement.

Pour Caroline TEKLAOUI, le ménage doit être effectué en début et en fin de journée, et non en milieu de journée.

Anne DEGROOTE souligne qu'entre chaque prestation, l'esthéticienne réalise un nettoyage rapide de la cabine. Si le taux d'occupation inférieur à 80 %, elle a le temps dans sa journée de travail d'effectuer un ménage plus complet.

Caroline TEKLAOUI indique malgré tout qu'il est très rare qu'une esthéticienne commence et termine sa journée à l'heure.

Linda KARRAD confirme ce point. Même lorsque le taux d'occupation est inférieur à 80 %, l'esthéticienne dépasse très souvent son temps de travail théorique. En outre, elle est sollicitée sur la surface de vente du magasin lorsqu'elle n'a pas de rendez-vous, et ne peut donc procéder au ménage attendu.

Anne DEGROOTE souligne que la charte précise le cadre qui s'applique à la présence des esthéticiennes sur la surface de vente des magasins.

Persis MOULOUNGUI s'enquiert du temps que doit prendre le brief.

Anne DEGROOTE répond que le brief et l'analyse des indicateurs sont pris en compte dans le temps de travail, mais leur organisation dépend du magasin, de l'expérience de l'esthéticienne, de la période de l'année, etc. Si le manager souhaite qu'ils soient réalisés avant le premier rendez-vous de la journée, ce temps supplémentaire doit être prévu dans le planning, mais le RM peut également demander qu'ils soient effectués lorsque l'esthéticien a un moment creux dans sa journée.

Persis MOULOUNGUI estime que cette organisation doit être encadrée, car trop de dérives sont constatées dans les magasins. Ainsi, le brief doit être inscrit dans le planning de l'esthéticienne.

Anne DEGROOTE explique que les disparités qui existent entre les magasins sont trop importantes pour établir une règle précise. L'essentiel est que la réalisation du brief soit considérée comme du temps de travail.

Véronique MOREAU demande d'indiquer dans la charte que le 1er rendez-vous de la journée peut être retardé afin de permettre aux esthéticiennes de réaliser le brief en début de matinée, à moins que celui-ci ne soit effectué par le manager.

Anne DEGROOTE souligne que dans beaucoup d'instituts, les clients privilégient les créneaux de début et de fin de journée. Les RM ne souhaiteront alors pas reporter l'heure du 1er rendez-vous, et préfèreront que le brief soit réalisé plus tard dans la journée.

Véronique MOREAU estime qu'il doit malgré tout être noté explicitement dans la charte que le temps nécessaire pour réaliser le brief doit être inscrit dans le planning de l'esthéticienne, sinon les esthéticiennes continueront d'arriver plutôt pour effectuer le brief et ce temps ne sera pas rémunéré.

Michaël CLABAUX observe que la charte précise déjà que le temps consacré à l'analyse des indicateurs et au brief est inclus dans le temps de travail. Toutefois, si le taux d'occupation de l'institut est inférieur à 80 %, il ne semble pas opportun de bloquer un créneau pour le brief.

Véronique MOREAU observe qu'un manager ne saurait demander à une esthéticienne de réaliser le brief avant son 1er rendez-vous de la journée s'il ne prévoit pas un temps de travail avant ce dernier.

Michaël CLABAUX estime nécessaire de laisser une certaine flexibilité à l'esthéticienne afin qu'elle puisse gérer son temps de travail en fonction des rendez-vous des clients.

Véronique MOREAU fait part de son désaccord même si elle admet que le manager est en capacité de s'adapter, il lui semble important encore une fois d'être explicite sur ce temps de travail qui pour le moment n'est pas rémunéré et doit l'être.

Hélène WECXSTEEN considère qu'il n'est pas nécessaire de multiplier les règles, car cela revient à déresponsabiliser les salariés.

Persis MOULOUNGUI répond que cela est parfois nécessaire, sans quoi des dérives sont constatées.

Hélène WECXSTEEN propose que la formation « manager l'institut » soit complétée afin de mettre l'accent sur le fait que le brief fait partie du temps de travail des esthéticiennes, et que leur planning doit être organisé en conséquence.

Véronique MOREAU propose d'indiquer dans la charte : « Si l'analyse des indicateurs et le brief sont réalisés par l'esthéticienne, ils doivent être inclus dans le temps de travail. Si les esthéticiennes sont amenées à réaliser des heures excédentaires ou complémentaires, elles sont en droit de les récupérer comme tout salarié. »

Persis MOULOUNGUI souligne que l'heure de fin de journée des esthéticiennes doit être sans ambigüité. Aujourd'hui, la fin de leur journée correspond à la fin de leur dernier rendez-vous, ce qui les oblige systématiquement à dépasser leur temps de travail.

Linda KARRAD signale en outre que certains managers demandent aux esthéticiennes de clôturer leur caisse, ce qui rallonge encore la durée de la journée.

Anne DEGROOTE répond qu'à partir du moment où la salariée dépasse sa journée de travail, le temps excédentaire doit être récupéré.

Michaël CLABAUX indique qu'une formulation sera refaite et inscrite dans la charte pour tenir compte des échanges en indiquant que l'essentiel de bien considérer que les temps de briefs, de ménage, doivent s'inscrire dans le temps de travail des esthéticiennes et qu'en cas de dépassement bien évidemment les heures bénéficient du régime applicable dans l'entreprise avec la précisions que les heures excédentaires travaillées par les salariés à temps partiel sont automatiquement payées. Cette nouvelle version de la charte sera communiquée aux élus.

Anne DEGROOTE présente ensuite les devoirs des esthéticiennes, tels qu'ils apparaissent dans la charte.

Anne DEGROOTE quitte la séance.

6. Questions diverses

1. Serait-il possible de créer un pop-up lorsque le salarié atteint les 600 € trimestriel sur sa carte de fidélité. Cela éviterait les dépassements et les lettres de rappel.

Hélène WECXSTEEN indique que l'Audit se rapprochera de la DSI pour vérifier s'il est possible de mettre en place le pop-up demandé.

2. La marque SISLEY n'a pas répondu si elle versait les gains du challenge qui a eu lieu avant le deuxième confinement. Qu'en est-il des magasins qui en moins d'une semaine avait atteint l'objectif demandé ? Ces magasins peuvent-ils prétendre à recevoir les gains ?

La Direction des Achats a communiqué à Sisley le 26 novembre 2020 la liste des gagnants du challenge. La marque a répondu que le challenge n'ayant pas été réalisé dans son intégralité (il n'a pas eu lieu les semaines 44 et 45), aucune gratification ne pourra être accordée. La Direction des Achats continue les discussions avec Sisley.

Véronique MOREAU précise que d'autres marques ont choisi d'accorder les gratifications en dépit de l'interruption des challenges.

3. Qu'a-t-il été prévu suite à nos remontées sur le travail des salariés qui font les lives pour Nocibe ?

Hélène WECXSTEEN indique que le sujet des *lives* est toujours à l'étude. Il sera possible d'en dire plus à la fin du mois de février.

Véronique MOREAU observe que les salariées organisent aujourd'hui les *lives* sur leur temps de repos.

Hélène WECXSTEEN répond qu'elles doivent les prévoir sur leur temps de travail, comme cela a déjà été indiqué par la Direction.

Véronique MOREAU précise que ces salariés ont besoin de savoir combien de temps leur est accordé pour faire ces lives, que ce temps soit communiqué à leur manager afin que ce travail soit rémunéré.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE observe que des formations sont organisées le soir par des partenaires de Nocibé. Les salariés les suivent également sur leur temps de repos.

Hélène WECXSTEEN répond que sur ce point qu'il s'agit là d'événements proposés par les marques, auxquels les collaborateurs sont libres de participer ou non.

4. Pour celles qui sont concernées par le chômage partiel depuis le 1er février, allons-nous être rémunérées comme précédemment (ou 60 % du SMIC ?) ?

Hélène WECXSTEEN indique que le dispositif d'activité partiel en vigueur est prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

5. Toujours en chômage partiel, pouvons-nous être obligés à poser des CP ? Ou nous les prendre directement ? Certaines filles dépannent des magasins restés ouverts mais bien plus que chez elles seront défrayées ?

Les modalités de pose des congés n'ont pas été modifiées. Les salariés en activité partielle amenés à intervenir en renfort dans un autre magasin peuvent rédiger une note de frais sur la base de la différence, en nombre de kilomètres, entre leur lieu de travail habituel et le magasin où ils sont en renfort.

6. Les magasins concernés par le PSE demandent des effectifs aux magasins fermés à cause des décrets Covid-19. Si les effectifs mobilisés acceptent, ils ont besoin d'un avenant ? Seront-ils concernés par le licenciement ? R1 16/02 alors que la fermeture par Covid-19 est prévue pour un délai initial d'un mois.

Un salarié qui prête main-forte à un autre établissement ne signe pas d'avenant, et n'est pas considéré comme faisant partie des effectifs de ce dernier. Il s'agit uniquement d'une affectation temporaire. Par conséquent, s'il intervient en renfort dans un magasin intégré dans le PSE, il ne sera pas concerné par celui-ci.

Michaël CLABAUX précise toutefois qu'un document précisant cette affectation temporaire peut être communiqué aux salariés concernés en cas de besoin.

Erika LOPEZ déplore que des DR aient demandé à plusieurs reprises à des salariés de prêter main-forte à d'autres magasins, sans préciser le cadre dans lequel ce renfort serait réalisé, alors qu'il implique parfois une diminution de leur temps de travail hebdomadaire.

Michaël CLABAUX répond que la durée de travail des collaborateurs en renfort n'est pas modifiée et leur contrat de travail n'est pas remis en cause. Toutefois, ces renforts permettent de limiter le recours à l'activité partielle dans les magasins qui sont fermés pour des raisons sanitaires. Si la durée du renfort ne correspond pas à la durée hebdomadaire de travail contractuelle du salarié, une partie de la rémunération de celui-ci lui est attribuée au titre du travail réalisé dans le cadre du renfort, et l'autre au titre de l'activité partielle.

7. A l'annonce express des magasins définis dans le PSE, pourquoi ces magasins n'ont-ils pas eu l'ordre de fermer 30 minutes afin de laisser les RM faire cette annonce aux équipes ? Pour certaines, le fait de redire 2 à 3 fois en surface de vente a été vu comme un manque d'humanité de la part de la direction envers les équipes. Certains DR n'ont pas précisé la possibilité de pouvoir le faire.

Annie MERCIER précise que la fermeture d'un magasin aux salariés a été annoncée devant les clients, alors que l'établissement était ouvert.

Hélène WECXSTEEN explique que la Direction avait demandé aux DR de contacter les RM concernés et d'identifier avec eux le bon moment pour annoncer la fermeture aux équipes. Ils avaient donc la possibilité de demander à fermer le magasin plus tôt, afin de procéder à l'annonce dans de bonnes conditions.

Linda KARRAD signale que le cas mis en exergue par Annie MERCIER n'est pas isolé.

8. Est-ce que les salariés qui figurent dans les magasins pilotes concernant les « one to one », peuvent-refuser de le réaliser, car ce dernier ne figure pas dans leur contrat ?

Hélène WECXSTEEN indique que le « one to one » fait partie intégrante de la mission de conseillère, et n'a pas à être précisé dans le contrat de travail.

Véronique MOREAU observe qu'il impose de porter un casque toute la journée. Certaines salariées refusent le « one to one » pour cette raison.

Hélène WECXSTEEN propose que les cas des salariées qui refusent le casque soient traités individuellement.

9. Les magasins qui ne sont pas concernés par la fermeture des centres commerciaux de plus de 20 000 m^2 peuvent-ils bénéficier de l'aide des salariés dont les magasins sont fermés ?

Hélène WECXSTEEN observe que, comme lors du confinement de novembre 2020, les salariés des magasins qui ferment pour des raisons sanitaires sont placés en activité partielle, mais ils peuvent intervenir en renfort dans les autres établissements selon les besoins.

10. Combien de magasins Nocibé sont concernés par la fermeture des centres commerciaux de plus de 20 000 m^2 ?

Plus de 150 magasins étaient concernés par la fermeture des centres commerciaux fin janvier, mais il est possible que ce nombre augmente encore, d'autres centres commerciaux étant susceptibles de fermer en fonction des décisions des préfets.

11. Du fait de cette fermeture, des salariés du siège seront-ils en activité partielle ?

Quelques salariés du siège dont la charge de travail diminuerait en raison de la fermeture des centres commerciaux pourraient être placés en activité partielle, mais ils resteront en nombre très limité.

12. Comment se fait-il que les DR demandent aux salariés de faire des ruptures conventionnelles dans le cadre d'un PSE ? Qui a donné ces consignes ?

Hélène WECXSTEEN indique que les demandes de ruptures conventionnelles et les procédures subséquentes sont antérieures à l'annonce du PSE.

Michaël CLABAUX ajoute qu'aucune rupture conventionnelle ne sera engagée à l'initiative de l'employeur dans le contexte actuel, y compris dans les magasins qui ne sont pas concernés par le PSE.

13. Qu'en est-il de Victor chauffeur / livreur, qui est rattaché à la logistique ?

Hélène WECXSTEEN déclare que Victor n'est pas concerné par le PSE.

14. Comment se fait-il que les salariés ne soient pas au courant de la fermeture de leur magasin ?
15. Les RM ont-elles eu la consigne de prévenir les salariées en congé parental, maternité, maladie, etc... ?

Hélène WECXSTEEN indique que les salariés en activité ont tous été informés du projet de fermeture de leur magasin. Les collaborateurs absents l'ont également été s'ils acceptaient d'être en contact avec l'Entreprise pendant la suspension de leur contrat de travail. Ils peuvent également appeler leur manager s'ils souhaitent des précisions.

16. Quelles sont les régions qui sont impactées par les suppressions de postes des DR ?

Les postes de DR supprimés ne sont pas identifiés à ce stade, les négociations sur le PSE n'étant pas terminées.

17. Les 62 magasins vont-ils tous fermer au 31 décembre 2021, ou fermer dans les 24 mois annoncés par la direction ?

La majorité des magasins fermeront au 31 décembre 2021, mais certaines fermetures pourraient intervenir après cette date.

18. Combien de temps à l'avance, la direction va-t-elle informer les salariés de la date exacte de la fermeture de leur magasin ?

Cette question sera traitée dans le cadre des négociations sur le PSE.

19. Les salariés du magasin de Tourcoing, magasin censé fermer en mars prochain, ont été informés par leur DR d'une nouvelle échéance en décembre 2021. Pourquoi ce magasin ne figure pas dans la liste des magasins ciblés pour le PSE ? Si celui-ci ne ferme plus pourquoi ne pas en informer directement l'équipe en attente de leur sort ?

Le bail du magasin de Tourcoing a été renouvelé jusqu'à fin décembre 2021, et il n'est plus prévu de le fermer à ce stade.

20. Pourquoi certains salariés ont eu une proposition d'augmentation d'heures sur leur contrat de travail récemment, alors que leur magasin allait fermer ?

Si la proposition d'augmenter les heures de travail est intervenue avant le 28 janvier (date de l'annonce du PSE), elle relève de la vie normale du magasin.

21. Les DR, en visite sur les magasins concernés par le PSE, questionnent les équipes sur leur composition familiale et si elles ont des crédits en cours. Est-ce une directive de votre part ?

La Direction n'a diffusé aucune directive en ce sens.

22. Les équipes concernées par les fermetures sont complètement déstabilisées et très inquiètes pour leur devenir. Comment la direction compte-t-elle les motiver à atteindre leurs objectifs qui n'ont plus de sens pour elles aujourd'hui ?
23. Comment les esthéticiennes censées donner du bien-être à leurs clients peuvent-elles le faire dans ces conditions ?

Les négociations entamées avec les organisations syndicales permettront de donner de la visibilité aux salariés concernés par le PSE.

Michaël CLABAUX souligne que ces négociations visent à organiser le meilleur accompagnement possible pour les équipes, sachant que la priorité de la Direction est le reclassement des collaborateurs en interne.

Linda KARRAD remarque que les salariés concernés par le PSE savent qu'ils ne seront pas tous reclassés.

Michaël CLABAUX répond que pour cette raison, il est important pour la Direction d'avancer rapidement dans les négociations, afin de mettre en place l'Espace Information Conseil et de communiquer les critères d'ordre aux collaborateurs dès que possible.

24. Décret de fermeture des centres commerciaux. L'équipe du magasin de Roubaix n'a été informée que le dimanche 31 janvier au soir de l'ouverture de celui-ci pour le lundi 1er février, après avoir été informée de sa fermeture conformément au décret en vigueur. N'y a-t-il pas de délai de prévenance minimum à respecter ?

Hélène WECXSTEEN indique que l'information tardive des collaborateurs s'explique par le fait que les discussions entre la préfecture et le centre commercial du magasin de Roubaix ont continué jusqu'au 31 janvier. La Direction a prévenu les salariés dès qu'elle a su que le centre commercial finalement ouvrait

25. Les masques tissus fournis par l'entreprise sont-ils efficaces contre les nouveaux variants de la Covid-19 ?

Michaël CLABAUX indique que la Direction s'est rapprochée du fournisseur des masques en tissu, qui a indiqué que ces derniers relevaient de la catégorie 2, alors qu'il lui avait annoncé qu'ils étaient homologués selon la norme UNS 1. Par conséquent, il a été a demandé au fournisseur de procéder à cette homologation le plus rapidement possible. Toutefois il faut préciser que la fiche technique indique de ces masques filtrent 90 % des particules comme le prévoit la norme UNS 1, toutefois et par principe de précaution, le masque chirurgical est aujourd'hui privilégié.

26. Suite à la réunion CSSCT du 21 janvier 2021 et les recommandations des médecins du travail, la direction va-t-elle mettre à la disposition des esthéticiennes des masques FFP2 ? Si oui, quand seront-ils disponibles ? Si non, pourquoi ?
27. La direction a-t-elle fait intervenir des entreprises dans toutes les cabines esthétiques afin de vérifier la présence et l'efficacité des ventilations mécaniques ? Si oui, quelles sont les conclusions de ces rapports pour chaque magasin ?

28. La direction compte-t-elle continuer la pratique des soins visage sans masque pour la cliente ?

Michaël CLABAUX indique que sur les 391 magasins de l'Entreprise hébergeant un institut, 386 disposent d'une VMC. Les 5 magasins qui n'en sont pas équipés sont ceux d'Ambérieu-en-Bugey, Fourmies, Toul, Lomme et Roanne. Des devis ont été demandés pour réaliser les travaux nécessaires. En outre, les esthéticiennes de ces magasins recevront des masques FFP2 afin de les tester. En effet, conformément aux recommandations du médecin du travail, le Dr DOISE, le port de ce masque devra être constant durant tous les soins, et il est particulièrement inconfortable. Le test permettra de vérifier si les salariées le supportent bien.

Isabelle SANTERRE demande si une VMC sera mise en place au magasin de Toul étant donné que celui-ci fermera dans le cadre du PSE.

Michaël CLABAUX confirme qu'un devis a été demandé pour réaliser des travaux dans cet établissement.

Isabelle SANTERRE estime qu'il est beaucoup plus facile de respirer avec un masque FFP2 qu'avec un masque chirurgical ou en tissu.

Michaël CLABAUX précise que la visière restera obligatoire pour les esthéticiennes, même avec un masque FFP2. En outre, ce masque tend à provoquer des irritations.

Caroline TEKLAOUI signale que les esthéticiennes de son magasin ont reçu des masques FFP2, et en sont très satisfaites. Ils devraient être généralisés à l'ensemble des esthéticiennes, comme la médecine du travail l'a demandé au regard du fait qu'elles travaillent dans un espace confiné. En outre, la CSSCT avait demandé un rapport sur l'efficacité de la ventilation mécanique dans les instituts, rapport qui n'a pas été communiqué aux élus.

Michaël CLABAUX répond que le test évoqué ci-dessus doit permettre de vérifier si le masque FFP2 répond aux attentes des salariées. Un point sera fait sur le sujet dans moins d'un mois.

Caroline TEKLAOUI estime que la situation est urgente au regard des variants qui circulent en France. Les masques FFP2 ont déjà été testés et ont donné satisfaction.

Michaël CLABAUX souligne que la Direction travaille sur le sujet avec le médecin du travail, qui a accepté qu'un test soit organisé, et n'a pas mis en avant un quelconque caractère d'urgence. Pour autant, la Direction prend au sérieux le sujet.

Caroline TEKLAOUI demande si les soins du visage ont été suspendus dans les magasins qui ne disposent pas de VMC et de masques FFP2.

Michaël CLABAUX répond que si les magasins ne disposent pas de masques FFP2, la possibilité d'arrêter les soins du visage pourra être discutée avec la Direction Commerciale.

29. Depuis l'annonce du couvre-feu, pourquoi les magasins ont des horaires de fermetures différents (17h30, 17h45, 18h) ? Qui décide de l'heure ?

Hélène WECXSTEEN indique que les DR décident, en concertation avec les RM, de l'heure de fermeture des magasins en fonction de leur localisation, des pratiques au sein de leur zone, et de leur clientèle.

30. Comment se fait-il que les magasins rachetés par Nocibé ne soient pas mis aux normes en termes de sécurité ?

Hélène WECXSTEEN souhaite savoir de quels magasins il est question.

Caroline TEKLAOUI explique que dans beaucoup de magasins repris, de nombreux points ne sont pas aux normes (des prises sont détachées des murs, des câbles électriques pendent au plafond, etc.).

Hélène WECXSTEEN répond que ces problèmes doivent être signalés au service Travaux.

Linda KARRAD répond qu'ils le sont, sans que des travaux ne soient réalisés. Par exemple, les esthéticiennes du magasin de Rouen n'ont plus accès à leurs fournitures, car la cave est inutilisable en raison d'une fuite d'eau.

Ida DUFROMONT explique que la fuite provient des trottoirs de la ville, et le dossier est suivi par le service Travaux.

Michaël CLABAUX précise que l'accès à la cave est interdit aux salariés. Seul le management peut s'y rendre.

31. La direction commerciale a décidé de laisser les testeurs des produits maquillages soldés en libre accès pour les clientes, malgré la recrudescence de l'épidémie et l'arrivée de nouveaux variants. Pourquoi ? Est-ce judicieux à ce jour de prendre une telle décision alors qu'un troisième confinement est de plus en plus probable pour les raisons invoquées précédemment ?

Hélène WECXSTEEN remarque qu'en périodes de soldes, les clients n'hésitent pas à ouvrir les produits à la vente pour les tester. Pour éviter ces situations à risque en période de crise sanitaire, la Direction Commerciale a mis en place une nouvelle procédure.

32. Activité partielle

Michaël CLABAUX s'enquiert de l'avis du CSE sur le placement en activité partielle des salariés qui travaillent dans un magasin situé dans un centre commercial fermé.

Le recours à l'activité partielle pour les salariés des magasins situés dans un centre commercial fermé recueille un avis favorable à l'unanimité.

Attributions de proximité

1. Réclamations individuelles et collectives

Aucune réclamation n'est à traiter.

L'ordre du jour est épuisé.

Hélène WECXSTEEN souligne enfin que la Direction a reçu un préavis de grève pour le lundi 8 février. Sa priorité sera la sécurité des salariés, qu'ils soient grévistes ou non. En effet, le droit de grève implique également de respecter le droit de travailler. Par conséquent, la Direction attend que les salariés qui souhaitent travailler ne fassent l'objet d'aucune intimidation, et que l'accès aux établissements, aux sites et aux entrepôts ne soit pas bloqué. Elle invite également tous les salariés grévistes ou non à respecter les mesures sanitaires.

Caroline TEKLAOUI demande également à la Direction de ne pas empêcher l'exercice du droit de grève par les salariés et de faire en sorte que les salariés grévistes ne subissent pas de représailles de la part des managers.

Michaël CLABAUX répond que le droit de grève et le droit de travailler devront s'exercer librement ; que l'accès au siège sera interdit aux grévistes et qu'il appartiendra aux organisateurs du mouvement de prendre les mesures de sécurité puisque le mouvement se déroulera à proximité de la voie publique

La séance est levée à 12 heures.

La Secrétaire du CSE
Véronique MOREAU

La Présidente du CSE
Hélène WECXSTEEN

Document rédigé par la société Ubiqus
Tél. 01.44.14.15.16 – http://www.ubiqus.fr – infofrance@ubiqus.com