

Procès-verbal du Comité Social et Economique

du jeudi 17 juin 2021

Date	
17 juin 2021	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>

Présents à la réunion	Absents excusés
<p><u>Pour le CSE</u></p> <p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Danièle BRETIGNIERE (Mandelieu) — Mag 170 ✘ Mireille JACOB (Nice) — Mag 399 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 ✘ Linda KARRAD (Roubaix) — Mag 306 ✘ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Annie MERCIER (Sartrouville) — Mag 32 ✘ Persis MOULOOUNGUI (Tours) — Mag 30 ✘ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✘ 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 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Fatima KHOUANE (Roubaix) — Mag 306 <p>Représentantes syndicales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – RS CFTC ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – RS CGT <p>Invités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Sandra HARAKE D’AMORE ✘ Louis MULLIEZ ✘ Guillaume DELQUIGNIE 	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✘ Magali MASURELLE (Siège) — Service RH ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Caroline TEKLAOUI (Paris Daguerre) — Mag 404 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag 172 ✘ Nathalie DELAMARE (Pertuis) — Mag 1193 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 ✘ Georges DELETOILLE (Siège) — Service Comptabilité ✘ Angélika 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 ✘ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154 ✘ 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 ✘ Sonia KHACER (Roubaix) — Mag 306

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaire et extraordinaire du 21 mai 2021
2. Intervention de la société Groupe BOGART (intervention de Nicolas DEWITTE, DG adjoint)
- 3.
4. Consultation sur les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés
5. Présentation du bilan formation 2020 et du plan de formation 2021
6. Présentation du nouveau gestionnaire pour les régimes mutuelle/prévoyance et premières informations sur le bilan des frais de santé 2020
7. Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin mai 2021
8. Questions diverses
9. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'ouverture de l'entrepôt logistique les dimanches 21 novembre, 28 novembre, 5 décembre, 12 décembre et 19 décembre 2021 sous réserve de l'autorisation préfectorale.
10. Information en vue d'une consultation ultérieure sur la mise à jour du code de conduite du Groupe Douglas
11. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de planning de la logistique pour le 2^{ème} semestre
12. Information sur l'évolution du protocole sanitaire à partir du 9 juin
- 13.
- 14.

La séance est ouverte à 9 heures 05, sous la présidence d'Hélène WEEXSTEEN, assistée de Michaël CLABAUX et d'Élodie VERCAMER.

6. Présentation du nouveau gestionnaire pour les régimes mutuelle/prévoyance et premières informations sur le bilan des frais de santé 2020

– Présentation du nouveau gestionnaire

Sandra HARAKE D'AMORE déclare en introduction que le cabinet HENNER reprendra la gestion des régimes mutuelle et prévoyance de l'entreprise Nocibé à la suite de MERCER, et ce, à compter du 1^{er} juillet.

Basile DE ROBIEN précise en préambule que l'exercice de présentation des interlocuteurs de Nocibé au sein du cabinet HENNER – et du prestataire lui-même – a déjà été réalisé devant la « commission Mutuelle » fin mai. Les deux personnes présentes avec lui, ce jour, devant le CSE appartiennent à l'équipe « grands comptes » – qui gère les entreprises de + 1 000 salariés – dont il est le directeur. Elles seront dédiées à la gestion du compte Nocibé, ainsi qu'au conseil des salariés. Basile DE ROBIEN précise de suite que ces derniers ne verront pas de grands changements avec ce qu'ils ont connu jusque-là sous MERCER. L'assureur porteur du risque reste le Groupe Allianz tant pour le régime « frais de santé » que pour le régime de prévoyance.

Basile DE ROBIEN présente rapidement le Groupe HENNER : celui-ci a un peu plus de 70 ans d'existence et son activité se dédie exclusivement à l'assurance de personnes ; il ne propose pas d'assurance dommages. Cette activité s'articule autour de trois pôles, la santé, la prévoyance et – un peu moins – la retraite. Le conseil, surtout, et le courtage – la relation avec l'assureur – sont ses domaines d'intervention principaux. Ce qui constitue par ailleurs la spécificité du Groupe est qu'il dispose de son propre service médical, ce qui permet d'envisager et de conduire des actions de prévention. Basile DE ROBIEN insiste sur la totale indépendance de HENNER en tant que groupe français, dont l'actionariat est familial.

Le Groupe emploie 1 500 salariés, en France et à l'étranger (pour suivre les personnels expatriés de groupes français). Ses centres de gestion se trouvent à Reims, Lille, Nantes et Paris. L'équipe dédiée à l'Entreprise Nocibé est donc composée de lui-même, de Laetitia CHIROUZE et de Élodie LEYNAERT, toutes deux chargées du conseil au quotidien. Cette équipe est entourée de fonctions supports, c'est-à-dire de spécialistes juridiques (avocats), techniques (actuariat), médicaux (médecins) et de 800 gestionnaires, chargés de l'épauler. Pour Basile DE ROBIEN, la présence « physique » au quotidien au côté des assurés, de la Direction et des élus constitue un réel *leitmotiv*. Il s'agit d'un élément différenciant auquel HENNER tient beaucoup et cette présence peut se concrétiser sous plusieurs formes, par exemple par des permanences sur site ou par vidéoconférence. La communication est centrale pour que les assurés connaissent bien les garanties qui sont les leurs et les utilisent au mieux.

Élodie LEYNAERT explique à son tour que la gestion du contrat « frais de santé » Nocibé est prise en charge par une équipe dédiée, joignable par une adresse mail spécifique et par une ligne directe. Ces gestionnaires sont des experts polyvalents, aptes à répondre aux questions portant sur des sujets portant sur les remboursements, les cotisations, les affiliations, ou toute autre question relevant du régime des frais de santé. De la même manière, une équipe polyvalente sera dédiée à la gestion du contrat de prévoyance de Nocibé pour toute question sur les IJ, les rentes...

Laetitia CHIROUZE pense qu'il est important de savoir que le centre de gestion est animé par de « vraies » personnes – et non par un automate – qui répondent au téléphone et sont basées en France.

Basile DE ROBIEN précise que la ligne directe et le mail dédié permettront, l'année prochaine, d'identifier les performances de gestion de HENNER, c'est-à-dire les statistiques de réponse aux mails et le taux de décroché des appels.

Élodie LEYNAERT évoque ensuite les outils qui seront mis à la disposition des salariés de Nocibé, en l'occurrence, un portail web et une application. Celle-ci permettra de disposer de sa carte de tiers payant à tout moment sur son smartphone, mais aussi de compléter ses informations personnelles, de déposer ses factures et devis, et de demander des prises en charge. Le délai de remboursement est relativement rapide – dès 48 heures. Les salariés bénéficient également d'un service d'assistance.

Malgré le changement de prestataire à partir du 1^{er} juillet, les salariés continueront de bénéficier des mêmes garanties et de payer les mêmes cotisations qu'auparavant. Seuls leurs interlocuteurs et les outils mis à leur disposition changeront. Surtout, ils auront désormais accès au réseau Carte blanche grâce auquel ils bénéficieront de tarifs préférentiels, notamment sur les prestations dentaires et optiques.

Sandra HARAKE D'AMORE précise qu'une communication sur ce point est prévue à l'attention de l'ensemble des collaborateurs du Groupe début juillet.

Basile DE ROBIEN souligne le fait que le réseau apporte un plus et ne représente en aucun cas une contrainte. Il permet de réduire les prix des produits que les assurés consommeront et de ce fait, de réduire à la fois leur reste à charge et le niveau de prise en charge par le contrat d'assurance. Il insiste sur le fait que le remboursement sera plus rapide et que les soins prodigués dans le cadre du réseau sont de qualité. À ce jour, 80 % des opticiens appartiennent à ce réseau et il est possible de les géolocaliser par le biais de l'application.

Véronique MOREAU demande si d'autres praticiens que les opticiens et les dentistes sont accessibles via le réseau.

Élodie LEYNAERT répond par l'affirmative. Ces praticiens sont listés soit sur l'application soit sur le portail HENNER.

Christophe WACQUIEZ demande si le réseau Carte blanche permet d'obtenir des rendez-vous plus rapides chez certains spécialistes.

Basile DE ROBIEN répond que ce n'est pas du tout l'objet du réseau. Celui-ci a pour but de mettre à disposition des professionnels de santé dont les tarifs sont encadrés.

Élodie LEYNAERT explique ensuite que HENNER finalise actuellement les paramétrages des contrats et des affiliations des salariés et de leurs ayants droit à partir des données que lui a transmis MERCER. Les collaborateurs de Nocibé seront invités à vérifier la justesse des informations saisies, s'agissant notamment de leurs ayants droit. Une permanence sera assurée le 22 au matin et le 24 juin après-midi au siège et la carte de tiers payant au format papier sera adressée aux salariés la semaine suivante. Une période de « flottement », due au changement de gestionnaire durera jusqu'au 10 juillet. Les salariés sont invités à consulter leurs relevés de remboursement et d'indemnités durant cette période pour vérifier l'absence d'erreurs de télétransmission avec la Sécurité sociale. Ils recevront leurs guides et les espaces assurés seront également ouverts sur internet à partir du moment où leur adhésion aura été validée.

Laetitia CHIROUZE déclare qu'il n'est donc pas la peine de contacter l'unité de gestion dédiée Nocibé avant le 1^{er} juillet pour prendre des informations, car elle ne disposera pas encore des détails des contrats.

Christophe WACQUIEZ demande si les salariés qui seront en vacances dès le 1^{er} juillet recevront leur carte de tiers payant par mail.

Sandra HARAKE D'AMORE répond que la carte sera envoyée aux salariés par courrier entre le 25 et 27 juin. Elle sera également disponible sur le portail HENNER ou sur l'application en version dématérialisée.

Élodie LEYNAERT termine son exposé en déclarant que les salariés recevront un *email* de bienvenue comportant leur identifiant une fois que leur adhésion aura été validée. Ceux qui n'auraient pas fourni d'adresse email devront contacter l'unité de gestion qui pourra leur adresser la carte de tiers payant.

Basile DE ROBIEN assure que lui et ses collègues de l'unité de gestion mettent tout en œuvre pour ce que la transition avec l'ancien gestionnaire se passe au mieux. À son tour, il évoque une période de flottement entre le 1^{er} et le 10 juillet, liée à déconnexion/reconnexion Noémie.

- Résultats frais de santé 2020

Laetitia CHIROUZE précise en préambule que la présentation s'appuie sur les données MERCER qui ont été récupérées en l'état. Elle pointe également le fait que, du fait de la pandémie de COVID, l'année 2020 a été atypique et n'est pas réellement représentative en termes de résultats. En 2019 et en 2020, le ratio S/P s'est établi respectivement à 98 % et à 91 % et les cotisations n'avaient pas évolué. Pour 2021, le ratio n'est toujours pas connu, mais aucune majoration de cotisation n'a été appliquée.

À ce stade, Laetitia CHIROUZE invite les membres du CSE à conserver à l'esprit deux spécificités qui viennent alourdir les comptes de résultats qu'elle s'apprête à présenter : d'une part le Forfait Patientèle Médecin Traitant (FPMT) de 0,8 %, mis en place trois ans auparavant et qui bénéficie aux médecins libéraux conventionnés déclarés « médecins traitants » ; d'autre part la « taxe spécifique COVID », élément de taxation entérinée fin 2020 et qui incombe aux assureurs à hauteur de 2,6 % en 2020 et de 1,3 % en 2021.

Elle poursuit en déclarant que 3 600 salariés et 5 800 bénéficiaires ont été couverts par le régime frais de santé en 2020 (coefficient familial de 1,6). Ce régime se décline en trois niveaux de couverture :

- « Économique » : 1/3 de la population assurée ;
- « Confort » : 24 % ;
- « Sécurité » : 40 %.

Le montant des cotisations s'est élevé à 2 millions d'euros, pour 1,8 million d'euros de prestations versées, soit un ratio S/P de 91 % (98 % en 2019). Le taux de couverture s'est établi à 91 % – soit 9 euros de reste à charge.

Laetitia CHIROUZE commente le compte de résultat global.

Laetitia CHIROUZE relève en synthèse que le résultat 2020 est positif de 187 000 euros ; l'exercice n'est toutefois pas significatif de ce que sera l'année 2021. Comme par le passé, les régimes « confort » et « sécurité » sont déficitaires, alors que le régime « économique » est nettement bénéficiaire, car peu utilisé. Ce dernier compense donc les deux premiers. La très forte baisse de la consommation s'explique par les deux confinements. Ce phénomène n'est pas propre à Nocibé ; il est conforme à ce qui se constate sur le portefeuille global HENNER. Il faut noter que le remboursement moyen a augmenté en dentaire et en hospitalisation.

Sur le plan qualitatif, Laetitia CHIROUZE considère que le taux de couverture global est bon (91 %) et qu'il se situe « pile » dans la moyenne de ce qui est constaté sur le portefeuille global HENNER. Par poste de dépense, les taux de couverture sont les suivants :

- Hospitalisation : 93,8 % (95 % portefeuille HENNER) ;
- Consultations : 94,6 % (97 %) ;
- Dentaire : 85 % (idem) ;

- Optique : 77 % (81 %).

Laetitia CHIROUZE conclut en déclarant que le recours au réseau contribue à améliorer le niveau de couverture.

Sandra HARAKE D'AMORE en déduit que le ratio « optique » devrait s'améliorer grâce au recours au réseau Carte blanche.

– Résultats prévoyance 2020

Basile DE ROBIEN rappelle que le régime de prévoyance couvre deux risques : les arrêts de travail avec versements d'IJ et le décès avec versement d'un capital aux bénéficiaires désignés. Il rappelle ensuite que le renouvellement d'échéance du précédent contrat avait été reporté au 1^{er} juillet et que l'assureur avait programmé une très forte augmentation des cotisations. Un exercice d'analyse des comptes des quatre dernières années a été mené. Le travail a consisté à fiabiliser la liste des arrêts de travail pour vérifier que celle prise en compte par l'assureur pour calculer le niveau de sinistralité de Nocibé était à jour. Il s'est avéré finalement que ce n'était pas le cas et les résultats ont été corrigés.

Basile DE ROBIEN remarque ensuite que, comme pour de nombreuses entreprises, le risque décès est très faible (peu de capital versé) chez Nocibé, alors que la sinistralité arrêts de travail est plus importante. Globalement, le résultat S/P du régime est déficitaire, à 122 %.

Les comptes 2019 présentés en 2020 par MERCER ressortaient avec un ratio de 199 %. Une fois fiabilisés par HENNER, les mêmes comptes ressortent avec un ratio S/P de 122 %. La correction est donc majeure. Les nouveaux calculs ont été validés par l'assureur Allianz, ce qui permet de revoir les conditions de renouvellement qui avaient été prévues antérieurement, en l'occurrence une majoration de cotisation de 30 %.

Basile DE ROBIEN répète que les conditions de renouvellement au 1^{er} juillet 2021 tiennent donc compte du fait que la sinistralité réelle de 122 % reste déficitaire, mais ce déficit est beaucoup moins important que celui qui avait été déterminé auparavant. À ce jour, Allianz a consenti à ramener la hausse de cotisation de 30 à 21 %.

Le cabinet HENNER, quant à lui, a formulé les deux préconisations suivantes, afin d'envoyer un signal positif à l'assureur :

- Premièrement, passer la franchise à partir de laquelle le contrat d'assurance s'applique en cas d'arrêt de travail de 30 à 45 jours, l'employeur prenant à sa charge la soudure entre le 30^{ème} et le 45^{ème} jour.
- Deuxièmement, faire évoluer le taux de prestation en cas « d'incapacité de travail » ou d'invalidité de 95 à 90 % du salaire net.

En réalisant ces deux efforts, le premier incombant à l'employeur, le second au salarié, il sera possible de limiter l'augmentation du taux de cotisation prévoyance à 3 %.

Sandra HARAKE D'AMORE précise que cette augmentation représenterait moins de 50 centimes par mois pour les salariés proches du SMIC.

Liliane MASL souhaite connaître le montant de cette augmentation si Allianz appliquait une hausse de 21 %.

Laetitia CHIROUZE répond qu'il serait de l'ordre de 2,40 € pour le salarié et l'employeur.

Véronique MOREAU demande si le troisième scénario a été envisagé sur la base d'un passage de la franchise à 45 jours et du maintien du taux de prestation « incapacité » et « invalidité » à 95 % du salaire net.

Sandra HARAKE D'AMORE répond que cette projection n'a pas été réalisée. Les préconisations du cabinet HENNER permettent à chacun, entreprise et salarié de faire un effort tout en minimisant l'augmentation de la cotisation.

Véronique MOREAU remarque que 5 % sur un salaire au SMIC représente une somme non négligeable.

Michaël CLABAUX insiste à son tour sur la nécessité « d'envoyer un message » à l'assureur selon lequel toutes les parties prenantes du régime, l'assureur, l'entreprise et les salariés consentent à faire un effort. Il précise par ailleurs que l'une des perspectives envisagées avec le cabinet HENNER consiste à l'avenir à travailler en prévention sur la sinistralité et d'en diminuer l'impact sur la prévoyance. Il suggère enfin la possibilité de revenir aux garanties antérieures, une fois que le régime sera revenu à l'équilibre.

Véronique MOREAU souhaite savoir si un travail a été engagé en vue d'appliquer aux employés, la prise en charge de la carence qui est actuellement consentie aux cadres et agents de maîtrise.

Sandra HARAKE D'AMORE répond que ce travail n'a pas été encore engagé. En revanche, il figure bien dans la liste des travaux à engager et il n'est pas du tout mis de côté. Il faut étudier les conditions de financement de cette mesure.

Pour Isabelle SANTERRE, cette différenciation est discriminatoire vis-à-vis des employés et elle est régulièrement pointée par les élus depuis des années.

Michaël CLABAUX la laisse juge du terme « discriminatoire » qu'il ne discutera pas ici. À son tour, il assure qu'il n'est pas question de laisser de côté ce sujet. En revanche, la Direction s'est donnée pour objectif premier d'équilibrer le régime prévoyance. Dans un second temps, il sera possible de s'engager dans une recherche d'harmonisation.

Sandra HARAKE D'AMORE assure que les discussions sur l'éventuelle extension de la prise en charge de la carence pour les employés constituent la prochaine étape des discussions.

Michaël CLABAUX insiste une nouvelle fois sur la nécessité d'envoyer un message à l'assureur Allianz qui, rappelle-t-il avait indiqué qu'il « signait pour voir » en 2020. Il précise que la collaboration avec HENNER permettra à Nocibé de bénéficier du concours de son service médical, d'engager une démarche de santé globale et de cibler certaines actions de prévention.

Basile DE ROBIEN précise que cette démarche entre en ligne de compte dans la négociation menée avec l'assureur. Il pense que les actions de prévention des risques auront un impact sur les comptes de résultat du régime de prévoyance dans les quatre années à venir. Elles sont prises en compte dès aujourd'hui dans l'appréciation par l'assureur de son risque de demain. Toutefois, elles ne seront ni imposées, ni « fortement suggérées ». Elles seront toujours menées en toute confidentialité, sur la base du volontariat et sans porosité avec l'employeur.

Liliane MASL souhaite savoir si HENNER envisage de diligenter des contrôles médicaux.

Basile DE ROBIEN répond que rien de nouveau n'est à relever s'agissant du principe du certificat médical détaillé. Celui-ci permet d'accompagner le collaborateur – s'il le souhaite – dans son retour au travail et il

permet également de vérifier l'absence de fraude. La seule différence avec le système antérieur est que le certificat sera géré par le médecin de HENNER et non plus par celui de l'assureur. Le service médical en fera un double usage : d'une part dans une optique de contrôle, d'autre part, dans une démarche d'accompagnement au retour à l'emploi. Finalement, le seul changement est que l'assureur délègue cet aspect à HENNER, ce qui, pour Basile DE ROBIEN, représente une garantie supplémentaire.

Véronique MOREAU lui demande ce que HENNER compte mettre en place pour que les salariés soient indemnisés plus rapidement.

Basile DE ROBIEN indique qu'un dossier complet est réglé en moyenne en six ou sept jours. Il ajoute que HENNER a mis en place le système « Presti'J » : les salariés n'auront plus à envoyer leurs décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail. Ceux-ci sont directement transmis à HENNER par l'Assurance maladie. Avec ce service, les salariés bénéficieront d'une démarche simplifiée avec la transmission automatisée des décomptes d'IJSS et un paiement plus rapide de leurs dossiers à compter du paiement par la Sécurité sociale.

Pour Sandra HARAKE D'AMORE, il s'agit d'une grande avancée pour tout le monde. La DRH communiquera sur le fait qu'il n'est plus obligatoire d'adresser les décomptes.

Véronique MOREAU rapporte que les salariés se plaignent de ne pas avoir de vision sur leur fiche de paie de ce qu'ils ont perçu de la prévoyance.

Sandra HARAKE D'AMORE propose d'étudier la possibilité de faire apparaître une indication sur le bulletin de paie.

Basile DE ROBIEN tient à préciser que le gestionnaire HENNER considère qu'un dossier est complet – et donc qu'il peut être payé – à partir du moment où il reçoit l'enveloppe contenant notamment le certificat médical détaillé. Si le collaborateur n'envoie pas ce document, HENNER le relancera de façon à mener à bien le décaissement de la prestation.

Véronique MOREAU lui demande pourquoi il n'est pas prévu que le certificat soit rempli lors du renouvellement de l'arrêt de travail. Le système en vigueur oblige les salariés à engager des frais supplémentaires de consultation.

Basile DE ROBIEN ne maîtrise pas ce sujet du renouvellement. Il se propose par conséquent de se renseigner auprès des gestionnaires experts du sujet.

Liliane MASL demande à quelle échéance le certificat est exigible.

Basile DE ROBIEN répond qu'il est systématiquement au bout de 45 jours d'arrêt de travail.

Michaël CLABAUX propose de dédier un temps spécifique à cette thématique en septembre prochain. Pour le moment, il sollicite l'avis des membres de l'instance sur les deux préconisations présentées antérieurement par Basile DE ROBIEN, relativement premièrement au passage de la franchise de 30 à 45 jours, deuxième au passage du taux de prestation en cas « d'incapacité de travail » ou d'invalidité de 95 à 90 % du salaire net.

Les deux préconisations du cabinet HENNER recueillent 12 favorables 6 abstentions.

Élodie LEYNAERT précise que les 4 consultations de psychologue (références) seront accessibles aux salariés dès le 1^{er} juillet (jusqu'au 31 décembre).

2. Intervention de la société Groupe BOGART (intervention de Nicolas DEWITTE, DG adjoint)

Hélène WECKSTEEN indique que l'intervention de Monsieur DEWITTE vise à donner de la perspective et de la visibilité sur le Groupe et la stratégie de l'enseigne BOGART qui pourrait prochainement accueillir un certain nombre de salariés de Nocibé dans le cadre du projet de cessions précédemment présenté aux élus. Elle ajoute que la DRH a été saisie par ailleurs de questions de la part des élus auxquelles elle répondra ultérieurement en séance, puis plus tard, au gré des informations que lui communique le Groupe BOGART.

Nicolas DEWITTE se présente à l'assemblée. Il dirige le Groupe BOGART depuis 8 ans. Il connaît bien l'enseigne Nocibé en tant que fournisseur et il en a suivi l'évolution dans un marché qu'il juge comment étant dernièrement « agité » et très concurrentiel. BOGART est une entreprise indépendante familiale créée en 1975 par des personnes qui avaient envie de créer un parfum (inspiré par Humphrey BOGART). Leur accueil en France s'étant avéré mitigé, ils ont trouvé à l'étranger des débouchés plus faciles pour leurs créations. BOGART est donc un réel industriel, fabricant de cosmétiques et de maquillage, insiste Nicolas DEWITTE.

Aujourd'hui, le projet de BOGART est assez simple : développer du *business* dans un réseau *retail* physique ; ce faisant, le Groupe prend donc à contrepied des enseignes qui s'inscrivent aujourd'hui dans une logique de développement digital. L'ambition du Groupe est de créer un réseau au maillage national pour mettre en avant ses créations. Les conseillères exercent un double métier, celui de conseil évidemment, mais aussi celui de relais d'information du marketing auquel elles font remonter les attentes des clients en termes de produits. En ce sens, les conseillères deviennent elles-mêmes des industriels, s'approprient les marques et contribuent aux résultats de l'entreprise.

BOGART possède deux usines de fabrication, l'une en région parisienne et l'autre dans le sud-ouest. Son intuition est qu'un *retailer* ne pourra exister à l'avenir que s'il est adossé à un fabricant. Ses produits sont créés et développés en France, à 80 % dans ses propres usines. La société a montré au fil des ans qu'elle a une capacité à grandir et que son offre est différenciée.

Les valeurs de l'entreprise s'inscrivent dans un triptyque : « créativité, challenge, excellence ». Le Groupe emploie actuellement 2 000 collaborateurs dans un réseau de 380 parfumeries localisées dans 5 pays différents. Les marques sont « petites », mais le Groupe en est propriétaire (pas de licence). Le Groupe génère 300 millions d'euros de chiffre d'affaires. Il vend ses produits dans son propre réseau, mais aussi chez des clients externes de 90 pays.

En termes de *retail*, le Groupe s'appuie sur un réseau de 30 parfumeries sélectives et de 212 points de vente en Belgique (30 % de parts de marché) et au Luxembourg (ou la marque est *leader* avec une vingtaine de parfumeries). Le Groupe possède également 95 parfumeries en Allemagne et 42 en Israël (35 % de parts de marché nationales). En France, le réseau des parfumeries APRIL n'est pas encore très visible et pour Nicolas DEWITTE, l'acquisition des parfumeries Nocibé représente donc un axe de développement fantastique. À terme, la société vise une centaine de magasins.

Nicolas DEWITTE répète que tous les produits sont fabriqués et conditionnés dans les deux usines du Groupe en France depuis plus de 30 ans. Cette année, 800 nouveaux produits de maquillage, soins, parfums... seront créés, produits que des ambassadeurs et ambassadrices sont prêts à promouvoir. BOGART offre également un portefeuille de marques complémentaires pour couvrir les différents besoins des consommateurs.

Nicolas DEWITTE présente quelques parfums et cosmétiques fabriqués en marque propre : Carven, Ted Lapidus, Cheignon, Stendhal, Jeanne Piaubert... Les prix des produits sont très variables de façon à pouvoir s'adresser à un maximum de clientes.

Nicolas DEWITTE rappelle ensuite que BOGART avait fait l'acquisition de 23 parfumeries du réseau Nocibé/Douglas en 2014. À ce jour, ces boutiques sont toujours actives. Il explique ensuite qu'une partie des

services centraux du Groupe se situent à Bruxelles. Toutefois, la grande majorité d'entre eux se trouvent en France : la Direction commerciale, la DRH et la paie, une partie du marketing... Le Groupe s'est engagé dans une entreprise de restructuration de son réseau *retail*. Cette « remise à plat » de l'organisation se fait dans la durée et c'est la raison pour laquelle Nicolas DEWITTE ne pourra répondre de suite à toutes les questions. Jusqu'à présent, les magasins se répartissent en trois entreprises différentes, mais il est question à présent d'harmoniser l'ensemble pour faire en sorte de constituer un seul et même réseau APRIL. Nicolas DEWITTE ajoute que le web ne constitue actuellement pas une priorité pour le Groupe. En revanche, le projet d'acquisition de 41 parfumeries Nocibé est stratégique pour lui. S'il se confirmait, les magasins Nocibé participeraient à l'entreprise d'homogénéisation que Monsieur DEWITTE évoquait précédemment. Il répète que le projet est ambitieux et que le conseil y est une fonction essentielle. Les conseillères de vente sont donc au cœur de cette stratégie. L'intégration réussie des collaborateurs Nocibé/Douglas qui ont rejoint la société en 2014 conforte le Groupe dans sa capacité à accueillir 200 nouveaux collègues et à former une équipe ambitieuse et passionnée.

Linda KARAD rapporte que les salariés s'interrogent sur ce qui changera pour eux en termes de rémunération lorsqu'ils seront transférés chez APRIL. Actuellement, chez Nocibé, ils disposent d'une base de rémunération à laquelle s'ajoutent des primes et des avantages en nature.

Nicolas DEWITTE indique qu'il n'est pas la personne la mieux placée pour répondre à cette question qu'il trouve légitime. En revanche, il sait que les DRH respectives de Nocibé et BOGART échangent sur ce point. Il rappelle par ailleurs que les contrats des salariés repris par BOGART restent en l'état et sont simplement transférés. Chacune des deux sociétés applique les usages issus des négociations avec les IRP. À ce propos, il répète que le Groupe s'est engagé dans une remise à plat et d'harmonisation des trois systèmes qui existaient jusqu'alors chez BOGART. Cette démarche a été initiée avant même que le Groupe envisage l'acquisition des magasins Nocibé. Nicolas DEWITTE assure que l'objectif est de trouver le meilleur accord dans l'intérêt de tous, de créer un environnement favorable et de faire en sorte que la rentabilité des magasins soit assurée.

Persis MOULOUNGUI déclare que certains de ses collègues craignent que BOGART se sépare des magasins quelque temps après leur acquisition. Elle évoque notamment la situation de Tour La Riche.

Nicolas DEWITTE assure que si BOGART reprend un magasin ce n'est pas pour s'en séparer plus tard. Ce ne serait pas une option économique raisonnable. La société a analysé la typologie de chaque magasin et elle a soupesé les avantages et les risques avant de prendre une décision. Elle sait qu'elle est en capacité d'exploiter chacun d'eux.

Persis MOULOUNGUI tient à remercier vivement l'enseigne pour elle et son équipe, car elle leur offre un avenir.

Nicolas DEWITTE se déclare touché de son message.

Mireille JACOB lui demande quels arguments il sera en mesure de faire valoir pour récupérer la marque Chanel qui a déserté les magasins des centres commerciaux qui périclitent

Nicolas DEWITTE reconnaît que l'entreprise s'avère délicate. Comme toutes les autres marques, Chanel l'a appelé pour se réjouir du fait que BOGART assure la continuité des magasins. La marque s'inscrit plutôt dans une logique de fermeture d'agrément et il revient au Groupe de réussir à la convaincre de maintenir sa présence. Sinon, d'autres alternatives sont possibles en travaillant au mieux avec l'ensemble des marques. Nicolas DEWITTE évoque une négociation au cas par cas et reconnaît une nouvelle fois que les relations avec Chanel ne sont pas aisées.

Mireille JACOB lui demande s'il entend faire passer sous la bannière d'APRIL, la parfumerie Rose de France qui est une institution à Nice.

Nicolas DEWITTE constate que cette parfumerie constitue un exemple à part, car elle est effectivement une institution réalisant un chiffre d'affaires très important. À ce jour, aucune décision n'a pas été prise à son sujet.

Persis MOULOUGUI souhaite savoir si un relooking des magasins à l'enseigne d'APRIL est prévu, ce qui, dans l'affirmative, entraînerait sans doute une période d'inactivité avant le 1^{er} octobre.

Nicolas DEWITTE répond que les discussions sont ouvertes avec Nocibé à ce sujet. En tout état de cause, les travaux ne devraient pas empêcher BOGART d'exploiter les nouveaux magasins à la date prévue.

Linda KARAD s'enquiert des dates des prochaines élections des IRP chez BOGART.

Nicolas DEWITTE répond que le premier tour de l'élection du CSE est prévu fin juin et le second le 15 juillet. Il s'agira de la première élection de ce type chez APRIL, car précédemment, trois sociétés chacune d'une trentaine de salariés constituaient le Groupe. Elles ont été rassemblées dans une seule et même société et les salariés y ont tous été rattachés administrativement.

Linda KARAD lui demande si l'organisation de ces élections avant l'arrivée de salariés élus CGT dans le Groupe procède d'un choix de la Direction.

Nicolas DEWITTE répond qu'à ce jour, il n'a pas encore la certitude que BOGART acquerra les magasins. En outre, la décision de rassembler les trois sociétés dans une seule entité a été entérinée l'année précédente, au mois de décembre. C'est ce rassemblement qui a entraîné l'obligation légale de constituer une instance de représentation du personnel. Nicolas DEWITTE assure qu'il comprend le souhait des futurs salariés transférés d'être représentés. Toutefois, à titre personnel, il ne sait pas comment sera traité le sujet.

Persis MOULOUGUI précise que les élus CGT ne sont pas les seuls concernés. Des élus d'autres organisations syndicales sont concernées.

Hélène WECKSTEEN tient à signaler que la proposition de rachats s'est faite exclusivement par le Groupe BOGART ; qu'à ce titre aucune information relative à la représentativité des organisations syndicales chez Nocibé n'a été partagée avec April. En d'autres termes, aucun ni de la part du Groupe BOGART ni de la part de NOCIBE il y a eu une quelconque intention de fixer une liste de magasin selon qu'il y ait ou non des représentants du personnel.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE demande à Nicolas DEWITTE à quelle convention collective appartient son Groupe.

Nicolas DEWITTE répond que la situation de BOGART est similaire à celle de Nocibé en la matière, c'est-à-dire qu'aucune convention ne lui est applicable en l'état.

La séance est suspendue entre 12 heures et 12 heures 10.

5. Présentation du bilan formation 2020 et du plan de formation 2021

Nadège HEQUIN déclare en introduction qu'elle a pris ses fonctions de responsable de la formation le 15 avril (à la suite du départ de Charlotte MONGIN). Elle rappelle que la raison d'être du service est d'accompagner et former les collaborateurs dans le but de développer leurs compétences, en lien avec leurs besoins et la stratégie d'entreprise. Ses missions sont de faciliter l'accès à la formation et de proposer les meilleurs contenus au meilleur moment. Les réflexions en cours consistent à repenser le service formation dans sa globalité, à challenger les outils et les supports actuels, à ajuster le catalogue de formations à l'actualité et en lien avec le GPEC et enfin, à animer les taux de réalisation de formation.

En 2020, malgré le contexte pandémique, de nombreuses formations ont été dispensées. Beaucoup l'ont été en distanciel et certaines ont été reportées. Les formations « marques » ont également pu être dispensées en 2020 et certaines marques ont même rejoint le programme. Elles connaissent un véritable rebond au premier semestre 2021. En six mois, leur nombre a dépassé celui de toute l'année 2020.

Nadège HEQUIN remarque que la période d'activité partielle a permis à l'entreprise de proposer des formations dans le cadre du FNE à 11 salariés du siège et à 800 RM et RMA du réseau. Celles-ci ont bénéficié de la formation « réussir sa mission de formation terrain » en lien avec le parcours d'intégration CB/esthéticiennes lancé en juin 2020.

Nadège HEQUIN s'attarde ensuite sur le parcours « certifiant » conseiller(ère) beauté, animateur de point de vente spécialisé » qui a bénéficié à 132 personnes depuis mars 2020 (74 CB, 31 esthéticiennes et 27 « mixtes »). À ce jour, 41 d'entre elles ont passé leurs épreuves (repensées en distanciel). Pour cette première promotion, les épreuves sont programmées jusque fin novembre 2021. Les résultats sont communiqués aux apprenants par leur manager et une remise de diplôme sera réalisée par le DR lors d'une visite magasin.

Nadège HEQUIN évoque ensuite le « graduate program » qui est un parcours de formation certifiant, mené en partenariat avec le SIADEP et destiné au management de proximité du siège sur le thème « animer une équipe ». 21 collaborateurs ont été inscrits à la première session qui s'est déroulée de janvier à novembre 2020 et 95 % d'entre eux ont obtenu la certification.

Nadège HEQUIN inventorie les projets 2021/2022 :

- Le parcours d'intégration : le programme se poursuit avec l'intégration des nouveaux arrivants ;
- Le graduate program : la deuxième session en cours concerne 9 collaborateurs du siège.
- Les autres formations : le partenariat avec les marques et les prestataires externes se poursuit ; un grand nombre d'entre eux privilégie les formations à distance.

Nadège HEQUIN commente le bilan de six années d'actions de formation chez Nocibé. Depuis 2014, Nocibé a proposé de nombreux parcours certifiants et qualifiants. Au total, ce sont 2 370 personnes qui ont été formées à ce titre. À ces parcours s'ajoutent les formations marques et métiers, ainsi que des modules en e-learning. En fin de compte, l'ensemble des collaborateurs disposant de 6 ans d'ancienneté – et plus – aura bénéficié d'au moins une action de formation sur la période.

Persis MOULOUNGUI regrette que les esthéticiennes n'aient pas souvent le temps de suivre toutes les formations proposées.

Nadège HEQUIN reconnaît qu'une réflexion doit s'engager pour adapter le programme en fonction du taux d'occupation des plannings des esthéticiennes. Elle assure qu'elle a pleinement conscience de la problématique et que son objectif est de mettre en œuvre le système le plus adapté.

Persis MOULOUNGUI pense que la première des actions à entreprendre serait d'améliorer les conditions d'accès au réseau.

Nadège HEQUIN répond que cette difficulté a déjà été remontée aux services concernés. Apparemment des amplificateurs Wifi permettraient d'apporter un début de solution aux problèmes de connexion.

Véronique MOREAU souhaite savoir si tout nouveau manager rejoignant l'entreprise est formé au métier avant de prendre ses fonctions.

Nadège HEQUIN répond que l'itinéraire d'intégration est en cours de refonte. Tout nouveau manager bénéficie d'une période d'immersion d'une semaine auprès d'une RMF. Quant aux conseillers, ils intègrent le parcours d'intégration évoqué précédemment. L'ensemble des collaborateurs bénéficient donc d'un accompagnement.

Gina SCALERCIO demande si l'entreprise travaille en partenariat avec des associations participant au reclassement des salariés qui ne sont plus en mesure de tenir leur poste de travail.

Michaël CLABAUX explique qu'en matière de formation, Nocibé met en œuvre des actions en lien avec son métier. Un salarié qui souhaite mener un projet personnel avec tel ou tel organisme de formation (associatif ou non) doit mettre en œuvre d'autres mécanismes d'accès à la formation, par exemple son CPF ou le CIF.

Nadège HEQUIN rappelle pour sa part l'existence de la « mission handicap » qui aide les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) à reprendre leur poste dans les meilleures conditions de maintien à l'emploi.

Christophe WACQUIEZ estime que des conseillères en mission ne disposent pas des compétences nécessaires pour assurer le bon déroulement d'un brief ou d'un entretien. Elles sont un peu perdues parce qu'elles ne disposent pas des outils idoines.

Nadège HEQUIN rappelle en préambule que dès lors qu'une mission est contractuelle et dure un certain temps, les conseillères en question bénéficient du dispositif d'immersion auprès de la RMF. De plus, les RRH sont censées rencontrer les nouveaux managers – qu'ils soient en mission ou en poste – et s'assurer que le parcours d'intégration a été suivi. Tout cela est cadré et normé dès lors que le DR a informé la DRH d'une évolution des missions du collaborateur. Sinon, la plateforme Noci-learning contient un très grand nombre de modules de formation « manager » et « animation des ventes ». En revanche, pour ouvrir l'accès de la plateforme au profil « manager » à une conseillère qui a été nommée par un DR, il faut que ce dernier ait informé le service formation de cette évolution de mission.

Hélène WECXSTEEN suggère la création d'un profil spécifique pour les personnes en mission. Il faut toutefois que les DR n'omettent pas de transmettre les informations nécessaires au service formation.

Nadège HEQUIN s'engage à préciser le point aux DR.

Christophe WACQUIEZ suggère la création d'un module de formation portant sur la gestion des priorités.

Nadège HEQUIN prend note de cette suggestion.

1. Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaire et extraordinaire du 21 mai

Les procès-verbaux des réunions ordinaire et extraordinaire du 21 mai sont approuvés par 13 avis favorables et 6 abstentions.

4. Consultation sur les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés

Patricia BETTEWILLER demande si, pour les salariés au forfait-jour, les jours travaillés au-delà du forfait sont majorés ou non à 10 %.

Hélène WECXSTEEN propose d'interroger Sandra HARAKE D'AMORE à ce sujet lorsqu'elle rejoindra l'assemblée.

Michaël CLABAUX explique que selon la réglementation, le cadre au forfait-jour dispose de la faculté de renoncer à des jours de repos. De facto, il travaillera plus que ce que prescrit son contrat et les jours de travail

supplémentaires seront donc majorés de 10 %. Ce mécanisme résulte d'une démarche de renoncement du cadre. S'il travaille des jours supplémentaires non à sa demande, la responsabilité de l'entreprise est de lui permettre de prendre ses jours de repos à un autre moment pour respecter ses forfaits de 218 jours travaillés. Michaël CLABAUX insiste sur le fait que la majoration de 10 % ne s'applique que dans le contexte de renonciation.

Véronique MOREAU objecte que dans les magasins, les RM remplacent souvent les absents au pied levé et doivent parfois travailler alors qu'elles avaient planifié un repos. Le dépassement de leur forfait n'est pas dû à une mauvaise gestion, mais à des impératifs d'activité.

Michaël CLABAUX relève que tout l'intérêt des entretiens est justement de faire le point avec le collaborateur sur les jours de repos qu'il n'a pas pu prendre en vue de les reprogrammer dans l'année. La majoration ne vaut que lors d'une démarche de renonciation qui, en temps normal, s'avère particulièrement rare.

Véronique MOREAU pense qu'il serait utile dans ce cas de savoir exactement combien de salariés travaillent plus que les 218 jours de leur forfait.

Michaël CLABAUX rappelle que l'objectif de l'entreprise est de faire en sorte que les compteurs de CP de l'ensemble des collaborateurs soient à 0 le 31 mai et tous aient pris leurs jours de repos à cette date. Si ce n'est pas le cas, les managers doivent être en mesure de le justifier.

Dans le même ordre d'idée, Véronique MOREAU rapporte que certains salariés se plaignent que leur RM les force à avoir 0 heure sur leurs compteurs d'heures supplémentaires, quand bien même les NAO permettent un maximum de 14 heures. Certaines RM prétendent également que les jours d'évènements familiaux ou les indemnités de départ à la retraite n'existent plus. Enfin, une salariée partant en retraite rapporte qu'elle n'a réussi à obtenir aucune information sur la portabilité de la mutuelle. Véronique MOREAU propose d'informer les salariés sur ce point dès l'envoi de leur lettre de mise à la retraite.

Michaël CLABAUX fait part de la recommandation qui, normalement, devrait être faite par voie managériale : en règle générale, les personnes qui ne souffrent d'aucune pathologie au moment de leur entrée au régime de retraite prennent le temps de prospecter le marché avant de faire le choix de maintenir à ses frais la mutuelle d'entreprise (loi Evin). En revanche, ceux qui souffrent d'une affection devraient faire le choix de la portabilité quitte à changer d'assureur s'ils en trouvent un au tarif plus avantageux. Il propose de publier une « minute juridique » spéciale « départ à la retraite ».

Les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés recueillent 18 abstentions et 1 voix favorable.

La séance est suspendue entre 13 heures 10 et 14 heures.

7. Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin mai 2021

Louis MULLIEZ indique qu'au mois de mai, le marché du sélectif a cru de 45 % en magasin. Les magasins ont rouvert le 19 mai et la reprise a été très forte en termes de chiffre d'affaires. Cette année, la fête des Mères était en mai au lieu de juin habituellement. Nocibé a toutefois perdu 1,6 point de parts de marché. Pour le e-commerce, le marché a progressé de 20 %, tandis que Nocibé réalise une excellente performance à 67 % (+ 9 % de parts de marché). Au global, la croissance du marché du sélectif est de 39 % au mois de mai et Nocibé a gagné 0,4 % de parts de marché. Le taux de réalisation du pallier s'est établi à 89 % (80 % en magasin et 150 % pour le web) malgré la limitation au *click and collect* et au e-commerce entre le 1^{er} et le 18 mai, ce qui est une

excellente performance. Le trafic a progressé de +92 % par rapport à l'année antérieure. La hausse du TT s'est limitée à + 0,5 % – il était déjà très élevé en mai 2020 – et le taux de promotion a augmenté de + 6 %. En cumul, Louis MULLIEZ constate une croissance de chiffre d'affaires de + 0,7 % par rapport à l'année antérieure et un budget de 101 millions d'euros de moins que le pallier (– 158 millions d'euros en magasin et + 57 millions d'euros sur le web).

10. Information en vue d'une consultation ultérieure sur la mise à jour du code de conduite du Groupe Douglas

Louis MULLIEZ rappelle qu'un code de conduite a été mis en œuvre en France trois ans auparavant pour répondre aux obligations légales édictées par la loi Sapin 12. L'année dernière, le code de conduite du Groupe y avait été annexé. Aujourd'hui, le Groupe souhaite adjoindre à ce matériel un document traitant de la lutte contre la corruption. Louis MULLIEZ précise que certains items de ce dernier document sont déjà repris dans le code de conduite.

Louis MULLIEZ passe en revue le document relatif à la lutte contre la corruption.

Michaël CLABAUX tient à rappeler que les alertes professionnelles peuvent se faire sous le sceau de l'anonymat. Le *compliance officer* désigné par l'entreprise peut être saisi par tout collaborateur qui s'estimerait témoin de faits de corruption ou de trafic d'influence.

Isabelle SANTERRE craint des abus de signalements et de délation. En outre, elle suppose que la corruption touche plus les dirigeants que les collaborateurs « lambda » des magasins où tout est particulièrement encadré.

Laurine GRABCZAK précise que le code de conduite anticorruption de Douglas a valeur d'information, dans la mesure où un tel dispositif existe déjà en France en vertu de la loi dite « Sapin 2 ». Des règles s'appliquent donc déjà en interne.

Michaël CLABAUX revient sur la remarque d'Isabelle SANTERRE et convient du fait qu'il n'est pas question de s'inscrire dans un schéma de délation. Le *compliance officer* est chargé d'objectiver toute situation qui lui serait rapportée avant de lancer toute enquête.

Laurine GRABCZAK précise qu'en juin 2020, l'entreprise a dû modifier les items de son code de conduite relatifs au montant des cadeaux et des invitations. Elle ajoute que la consultation sur ce point de l'ordre du jour n'est pas nécessaire, s'agissant en fait de procéder à une simple information du CSE.

Attribution santé, sécurité, et conditions de travail

9. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'ouverture de l'entrepôt logistique les dimanches 21 novembre, 28 novembre, 5 décembre, 12 décembre et 19 décembre 2021

Ce point a été traité avec le point ci-dessous.

11. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de planning de la logistique pour le 2^{ème} semestre

Alban DE SMET rappelle que la plateforme logistique s'organise en trois périodes possibles, bleue, rouge et verte.

Au second semestre 2020, les horaires en période verte s'étendront de 5 heures à 19 h 10 (de 5 heures à 19 h 30 en cas de besoin d'étanchéité des shifts [horaire C19]). Par défaut, la période verte correspond à

l'horaire « classique » de l'entrepôt Nocibé. Elle s'applique sur l'ensemble de la période, hors période rouge ou bleue.

La période bleue s'étend du 12 juillet au 20 août inclus, avec une amplitude d'horaires d'ouverture de 5 heures 30 à 16 heures 50. Il sera possible d'anticiper et/ou de prolonger cet aménagement d'horaires dans la limite de quatre semaines, en cas d'épisodes caniculaires ou de baisse prolongée d'activité.

Enfin, la période rouge s'étalera du 15 novembre au 24 décembre inclus sur une amplitude horaire de 4 heures à 20 heures 10. Les Dimanches 21 et 28 novembre et 5,12 et 19 décembre seront travaillés.

Alban DE SMEDT précise que dans le contexte actuel, tous les horaires de différentes périodes pourront être modifiés en fonction de l'activité, des mesures gouvernementales et de celles prises par Nocibé pour protéger les collaborateurs du COVID 19.

Alban DE SMEDT détaille ensuite les mesures mises en œuvre dans le cadre du « plan chaleur ». Des brumisateurs ont été mis à disposition des collaborateurs de la logistique ; des ventilateurs ont été installés dans les gares de préparation et au poste de travail. Il sera possible d'ouvrir les *skydomes* entre 5 et 8 heures du matin, afin d'aérer la plateforme. Les horaires d'été seront mis en œuvre à compter du 12 juillet et enfin, une pause supplémentaire sera accordée dès que la température de l'entrepôt atteint ou dépasse les 28° avant 10 heures du matin pour les équipes du matin, avant 15 heures pour celles de l'après-midi. Les personnes qui ressentiraient des difficultés à cause de la chaleur seront prises en charge par un SST. Enfin des fontaines d'eau sont mises à disposition de tous.

12. Information sur l'évolution du protocole sanitaire à partir du 9 juin.

Guillaume DELQUIGNIE remarque qu'en raison de l'évolution favorable du contexte sanitaire ces derniers jours, un compromis a été trouvé avec la coordination commerciale et le docteur DOISE en vue d'un allègement du protocole sanitaire. Les aménagements prévus permettront aux clients d'accéder aux testeurs soins tout en assurant leur sécurité comme celle des salariés. La jauge des magasins passera à 1 client pour 4 mètres carrés. Les testeurs redeviendront accessibles dans les linéaires. Du gel hydroalcoolique et des petites spatules seront mis à disposition des clients. Un message leur rappellera le mode d'utilisation de ce matériel avant la manipulation des produits. Enfin, le film plastique protégeant les testeurs *make-up* sera supprimé ; toutefois, le client devra se rapprocher d'une conseillère pour un test de rouge à lèvres ou de fard.

Véronique MOREAU pense qu'une telle mesure est vouée à l'échec et que les clients toucheront forcément aux produits.

Guillaume DELQUIGNIE assure qu'il est conscient du risque. Il souligne néanmoins que le protocole mis en place par Nocibé est le plus strict de tous les enseignes. Il convient donc de rééquilibrer les mesures, tout en garantissant la sécurité de client. Il reconnaît que rien ne peut empêcher le client de ne pas se désinfecter les mains. Cette démarche relève de sa responsabilité pleine et entière et en tout état de cause, l'entreprise souhaite se redonner un peu de souplesse.

Isabelle SANTERRE lui demande s'il se soucie de la même manière de la santé des conseillères. Elle ajoute à son tour que ces dernières ne peuvent être derrière chaque client.

Guillaume DELQUIGNIE répète que l'objectif vise à rendre de nouveau accessibles les testeurs et qu'en tout état de cause, le nouveau protocole assure la protection des clients comme celle des conseillères de vente.

Hélène WECXSTEEN précise que Guillaume DELQUIGNIE a visité plusieurs magasins Nocibé, mais aussi ceux de la concurrence et qu'il a formulé ses préconisations après ce tour des boutiques. À aucun moment en amont la direction commerciale n'est intervenue dans la modification du protocole.

Guillaume DELQUIGNIE ajoute que le nouveau protocole a été validé par le docteur DOISE et qu'il s'appuie sur l'avis des équipes qu'il a consultées avant de le proposer.

Véronique MOREAU pense qu'il est utopique de penser que les clients attendront la conseillère pour accéder aux produits, puisque ceux-ci seront à portée de main.

Liliane MASL estime qu'il est trop tôt pour alléger le protocole.

Michaël CLABAUX relève que l'entreprise dispose désormais d'un an et demi de recul sur la crise sanitaire et qu'elle est capable aujourd'hui de mieux gérer la situation. Les protocoles s'allègent dans un contexte qui s'améliore. En aucun cas, la démarche n'est d'exposer qui que ce soit au risque ; les protocoles de Nocibé sont les plus contraignants dans le secteur du *retail* et l'enseigne a toujours eu à cœur de protéger les salariés. Il est normal maintenant de s'inscrire dans une démarche d'allègement du protocole sous le contrôle du médecin du travail qui est l'arbitre en la matière. Michaël CLABAUX considère toutefois que les remarques des élus sont à prendre en compte ; si la situation venait à dériver l'allègement proposé ce jour devrait être reconsidéré.

Gina SCALERCIO constate que, lorsqu'ils se savent non observés, les clients ne font pas usage du gel hydroalcoolique dans 95 % des cas. Ils sont souvent impatients et laissent les produits en accès libre, c'est leur donner la possibilité d'essayer, et ce, d'autant plus facilement que les vendeuses ne sont pas en nombre suffisant pour répondre à leurs sollicitations.

Guillaume DELQUIGNIE répète qu'une affiche sera apposée à proximité pour expliquer le mode d'emploi des produits tests.

Liliane MASL pense que le film plastique posé sur les produits tests ne met pas un frein à la vente, au contraire.

Pour Gina SCALERCIO, il permet même de créer une attente propice à la vente.

Guillaume DELQUIGNIE explique qu'il entend avant tout faire preuve de bon sens, parce qu'il ne sera jamais possible d'édicter les consignes parfaites. Il ajoute que le protocole sera applicable à partir du moment où toutes les équipes en auront pris connaissance par le biais de Parfum d'Action.

Persis MOULOUGUI demande si l'entreprise a changé le protocole de nettoyage des cabines.

Michaël CLABAUX répond par la négative. Il en profite pour inviter chacun à faire attention à certains propos qui peuvent être publiés sur les réseaux sociaux et qui viseraient à stigmatiser des collaborateurs de l'entreprise sur la mise en œuvre des protocoles.

Il indique également que, s'agissant du siège, l'entreprise se conforme aux recommandations du gouvernement qui préconise le retour sur site deux jours par semaine. Le roulement des salariés sera organisé par le management. Un point sera réalisé en fin de mois pour savoir s'il y a lieu de redéfinir un nouveau protocole. Les repas en salle de pause restent interdits.

8. Questions diverses

- Question 1 :La Direction peut-elle nous remettre une copie du projet de cession ?

Michaël CLABAUX déclare qu'il n'existe à date aucun projet de cession. Le seul document existant est la lettre d'engagement ferme reçue de BOGART. Cette lettre a été présentée au CSE en séance extraordinaire et a été remise à l'expert de l'instance ainsi qu'à la DIRECCTE. Aucun projet de cession n'est donc établi à ce jour, puisque le processus de consultation est en cours et que les discussions sont toujours ouvertes.

- **Question 2 : L'entreprise APRIL a-t-elle l'intention de proposer des nouveaux contrats de travail aux salariés Nocibé concernés ?**

Michaël CLABAUX rappelle que les contrats de travail des salariés Nocibé seront transférés en l'état. S'agissant d'un transfert automatique, il s'impose aux collaborateurs comme à BOGART et ne nécessite aucun avenant.

Dans les faits, souvent un courrier d'accueil est réalisé par le nouvel employeur reprenant les principaux points du contrat de travail ou parfois un nouveau contrat au papier en tête du nouvel employeur est proposé reprenant les éléments contractuels de cédant.

Persis MOULOUGUI demande si les dossiers personnels des salariés seront également transférés au nouvel employeur.

Sandra HARAKE D'AMORE répond que le contrat de travail et la dernière fiche de paie seront les seuls documents adressés à BOGART, parce que l'entreprise en aura besoin. En revanche, leurs autres documents tels que la pièce d'identité, le RIB... ne lui seront pas remis. Nocibé se cantonne au strict nécessaire permettant d'assurer la continuité des contrats de travail.

- **Question 3 : Si oui, la Direction peut-elle nous donner un spécimen pour chacun nouveau contrat selon le poste de travail ?**

Michaël CLABAUX répond par la négative.

- **Question 4 : Y a-t-il une convention collective appliquée par APRIL ?**

Michaël CLABAUX rappelle que la branche *retail* de BOGART est soumise au même régime que NOCIBE et n'est donc couverte par aucune convention collective.

- **Question 5 : Comment sont calculées les primes variables chez APRIL ?**

La synthèse des rémunérations variables en vigueur chez APRIL est projetée à l'écran.

Michaël CLABAUX retient que le dispositif de rémunération variable appliqué par APRIL comporte un objectif de chiffre d'affaires magasin et un objectif d'écoulement des marques propres. La prime est calculée sur un mois et le versement s'effectue le mois qui suit la période de calcul. La prime est versée si le salarié est présent le mois du versement *au prorata* de sa présence sur le mois. Tous les salariés sont concernés (à partir de trois mois d'ancienneté et hors stagiaires). Le rattrapage annuel est possible par lissage sur l'année, à condition d'avoir réalisé en fin d'année 100 % des objectifs fixés chaque mois.

Le tableau de calcul des primes variable est projeté.

Véronique MOREAU relève qu'au mois de décembre les conseillères de vente peuvent obtenir 18 % de leur salaire en prime.

Michaël CLABAUX précise encore que des dispositifs de rémunération variable spécifiques s'appliquent aux ajointes de magasin et aux premières vendeuses, ainsi qu'aux RM. Il précise que le document sera mis à la disposition des membres du CSE et de l'expert.

- **Question 6 : Qu'en est-il des salariés qui bénéficient du 13^{ème} mois chez Nocibé ?**

Michaël CLABAUX indique que 17 collaborateurs bénéficiant d'un 13^{ème} mois sont concernés par le projet de cession. cette mesure pouvant être considéré comme rattaché au contrat demeurera inchangée après le transfert.

Mireille JACOB demande comment seront payées les personnes qui perçoivent leur 13^{ème} mois en deux fois

Michaël CLABAUX répond que APRIL paiera la seconde partie. En tout état de cause, le collaborateur ne verra aucune différence, car la discussion reste du ressort des Directions des deux entités.

- **Question 7 : Qu'en est-il de la prime et des congés d'ancienneté ?**

Michaël CLABAUX répond qu'il n'existe pas de congé d'ancienneté chez APRIL. Toutefois, les salariés transférés continueront de bénéficier de leur prime et de leurs congés d'ancienneté tant qu'aucune nouvelle disposition n'aura été négociée par leur entreprise d'accueil. Ensuite, tout dépendra de ce qui sera négocié à l'issue des discussions en cours chez APRIL.

Véronique MOREAU remarque que APRIL n'applique pas non plus le dispositif de compteur TT. Elle se demande par ailleurs quelle année de référence serait retenue si APRIL décidait de maintenir ce dispositif, sachant que l'exercice 2020 a été peu significatif en ce domaine.

Michaël CLABAUX tient à rappeler une nouvelle fois que les salariés transférés bénéficieront du maintien des dispositifs en vigueur chez Nocibé durant 15 mois. Les règles définissant le salaire de référence resteront donc les mêmes qu'actuellement. Pour le reste, le sujet devra être discuté avec APRIL.

- **Question 8 : Qu'en est-il de la participation et de l'intéressement ?**

Michaël CLABAUX indique que dans sa configuration actuelle, le Groupe APRIL ne dispose d'aucun accord d'intéressement. En revanche, à l'issue du transfert des salariés de Nocibé, il devra légalement s'inscrire dans une démarche de RSP du fait de la nouvelle taille de son effectif.

Sandra HARAKE D'AMORE indique que, dans le pire des cas, le calcul légal s'appliquera.

- **Question 9 : Qu'en est-il des RTT pour les cadres et les agents de maîtrise ?**
- **Question 10 : Les cadres sont-ils au forfait jour chez APRIL ?**

Michaël CLABAUX déclare qu'il n'existe pas de dispositif de RTT ou de forfait jours prévus dans l'organisation du travail en vigueur chez APRIL. Cela étant, le Groupe a indiqué qu'il n'exclut pas de maintenir les dispositifs applicables chez Nocibé en ce domaine.

- **Question 11 : Sur quelle année allez-vous vous baser pour le maintien ?**

Michaël CLABAUX répète qu'il a pris note de cette question et qu'elle sera relayée à APRIL.

- **Question 12 : Qu'en est-il des régimes mutuelle et prévoyance chez APRIL ?**

Michaël CLABAUX répond qu'il existe chez APRIL des dispositifs de mutuelle AGIRC et non AGIRC, mais pas de dispositif de prévoyance pour les non-cadres. Ce sujet est toutefois en discussion entre les DRH respectives d'APRIL et Nocibé. En tout état de cause, Michaël CLABAUX répète que les salariés de Nocibé continueront de bénéficier des accords collectifs dont ils bénéficiaient jusqu'à leur transfert, et ce, pour une durée minimale de trois mois, de 12 mois si aucun accord de substitution n'est négocié durant cette période. Pour la mutuelle des non-cadres, la participation des salariés se chiffre à 17,48 euros pour le régime de base.

- **Question 13 : Est-ce que les dates de congés posées après octobre 2021 chez Nocibé vont être maintenues chez APRIL ?**

Michaël CLABAUX le confirme. Les demandes de congés devront toutefois avoir été validées.

- **Question 14 : La Direction peut-elle nous remettre un comparatif des avantages existant chez Nocibé et de ceux de chez APRIL ?**

Un comparatif des avantages existants chez Nocibé et chez APRIL est projeté à l'écran.

Michaël CLABAUX précise que le document correspondant sera archivé dans la BDES. Selon lui, APRIL est une entreprise qui grandit et il est normal qu'elle propose actuellement des avantages moindres qu'une grande entreprise de 4 500 salariés telle que Nocibé.

- **Question 15 : La Direction nous a dit lors de la dernière réunion du CSE que des élections professionnelles étaient en cours chez APRIL. Quel est le calendrier de ces élections ?**

Michaël CLABAUX rappelle que le 1^{er} tour aura lieu le 30 juin et le 2^{ème} tour le 15 juillet.

- **Question 16 : Est-il prévu d'organiser des élections complémentaires pour tenir compte de l'augmentation de l'effectif après le transfert ?**

Michaël CLABAUX déclare que Nocibé ne peut répondre à la place d'APRIL qui est seule à détenir la réponse à la question posée.

Isabelle SANTERRE demande si les salariés élus qui seront transférés chez APRIL continueront de bénéficier d'une protection au titre de leur mandat.

Michaël CLABAUX répond par l'affirmative : un élu qui perd son mandat reste protégé pendant une durée qui dépend de la nature de son mandat (6 mois en tant qu'élus du CSE et 12 mois en tant que DS).

- **Question 17 : Quels sont les syndicats représentés chez APRIL ?**

Michaël CLABAUX indique que selon Nicolas DEWITTE, aucune organisation syndicale n'a fait acte de candidature au premier tour.

- **Question 18 : Combien y-a-t-il de salariés chez APRIL à ce jour ?**

Michaël CLABAUX indique qu'à ce jour APRIL emploie 120 salariés.

- **Question 19 : La Direction peut-elle nous remettre les accords d'entreprise existants chez APRIL ?**

Michaël CLABAUX indique que APRIL n'applique aucun accord d'entreprise, mais des mesures issues de décisions unilatérales, d'usages.

- **Question 20 : Quelles sont les marques qui vont être maintenues dans les magasins lors du changement d'enseigne ?**

Michaël CLABAUX considère que la réponse a été apportée le matin même par le DG adjoint d'APRIL.

- **Question 21 : Qu'en est-il du mobilier lors du changement d'entreprise ?**

Michaël CLABAUX indique que la réponse a été apportée le matin par le Directeur général adjoint d'APRIL. Le mobilier restera sur place, sauf ceux estampillés Nocibé ou rappelant l'appartenance à Nocibé. Il faut que l'activité se poursuive sans temps d'arrêt.

- **Question 22 : Est-ce que tous les magasins rachetés vont être refaits à neuf après le rachat ?**

Michaël CLABAUX indique qu'aux dires de Nicolas DEWITTE, les rénovations se feront au fil du temps et en fonction de l'évolution du parc.

Thèmes divers

- **Question 23 : Est-ce que les NOCS sont donné au prorata du temps de présence ?**

Michaël CLABAUX répond par la négative.

- **Question 24 : Pourquoi Nocibé ne fait-elle pas partie de la liste des enseignes sur le site Wedoogift ?**

Michaël CLABAUX déclare que le sujet est en cours d'instruction.

- **Question 25 : Quels sont les magasins qui vont ouvrir les dimanches et qui n'ouvriraient pas avant ?**

Michaël CLABAUX indique que la liste complète des magasins concernés n'a pas encore été établie.

Véronique MOREAU rapporte que certaines RM continuent d'expliquer aux salariés qu'ils ont l'obligation de travailler le dimanche alors que ce n'est pas vrai.

Hélène WECKSTEEN précise qu'elle a pourtant adressé un message aux directeurs régionaux pour leur expliquer que si l'enseigne ouvre les dimanches, le travail est toujours sur la base du volontariat.

Michaël CLABAUX considère que l'heure n'est plus à la rédaction de notes. La règle doit être connue de tous et les RM doivent l'assurer, lorsqu'elles organisent le travail le dimanche ; le message est passé s'agissant de la règle du volontariat. Il invite les membres du CSE à lui faire part des situations individuelles qui contreviendront à cette règle.

Liliane MASL indique que c'est le cas du magasin de Coquelle.

- **Question 26 : Pourquoi une salariée en CDD pendant l'activité click and collect a eu des congés payés à la place du chômage partiel ?**

Michaël CLABAUX s'enquiert de davantage de précisions pour être en mesure de répondre à la question.

Véronique MOREAU précise que la personne en question n'avait pas posé de congé et que quelqu'un s'en est chargé à sa place, mais sans solliciter son avis.

- **Question 27 : Quand est-ce que les horaires et les dispositions d'été seront mis en place à la logistique ?**

La réponse à cette question a été apportée par Alban DE SMET précédemment.

Hélène WECKSTEEN revient sur la question posée précédemment au sujet d'une éventuelle majoration de 10 % des dépassements de forfaits de 218 jours. Elle sollicite l'avis de Sandra HARARE D'AMORE sur le sujet.

Sandra HARARE D'AMORE déclare que dans ce type de situation – qui ne devrait pas se produire normalement souligne-t-elle – le salarié est censé récupérer de suite des jours travaillés en sus.

Véronique MOREAU remarque que l'application d'une telle règle est quasiment impossible en magasin. Elle suggère une nouvelle fois que soient décomptés les salariés qui dépassent leur forfait de 218 jours et qui renoncent à une partie de leurs jours de repos (auquel cas ils doivent bénéficier d'une majoration de 10 %).

Elle suppose que ces dépassements ne se seront pas produits durant le confinement, mais que cela a certainement été le cas en 2019.

Michaël CLABAUX propose d'analyser ce sujet.

La séance est levée à 17 heures 20.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN

