

Procès-verbal du Comité Social et Economique

du vendredi 9 juillet 2021

Date	
Le 9 juillet 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 ✘ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✘ Danièle BRETIGNIERE (Mandelieu) — Mag 170 ✘ Mireille JACOB (Nice) — Mag 399 ✘ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Annie MERCIER (Sartrouville) — Mag 32 ✘ Persis MOULOUNGUI (Tours) — Mag 30 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag ✘ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ 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 <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Fatima KHOUANE (Roubaix) — Mag 306 <p>Représentante syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – RS CFTC <p>Invitée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Sandra HARAKE ✘ Louis MULLIEZ ✘ Méa BAMMEZ ✘ Monsieur LEBLOND, Action Logement 	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Magali MASURELLE (Siège) — Service RH ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 ✘ Linda KARRAD (Roubaix) — Mag 306 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 <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 ✘ 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 ✘ Véronique MALECKI (Paris Courcelles) — Mag 363 ✘ Delphine PILLON (Glisy) — Mag 60 ✘ Virginie TEXIER (Mers-les-Bains) — Mag 50 ✘ Davy WALLARD (Siège) — Service DSI ✘ Laetitia CHIROUZE SMAGUE (Béthune) — Mag 19 ✘ Sonia KHACER (Roubaix) — Mag 306 ✘ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154 <p>Représentante syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – RS CGT

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 17 juin 2021 et des réunions extraordinaires de 22, 23 et 29 juin 2021.	3
2. Information sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction à un organisme collecteur et présentation du bilan 2020	8
3. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (période du 1 ^{er} avril au 30 juin 2021)	3
4. Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin mai 2021.....	7
5. Questions diverses	3, 10, 13
6. Consultation 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.....	3
7. Consultation sur le projet de planning de la logistique pour le 2 ^{ème} trimestre.....	3
8. Information sur le projet de modification des bureaux du service Category Management.....	13
9.	3
10. Réclamations individuelles ou collectives.....	3

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

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 17 juin 2021 et des réunions extraordinaires de 22, 23 et 29 juin 2021.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 17 juin recueille 11 avis favorables et 5 abstentions.

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 22 juin recueille 12 avis favorables et 5 abstentions (Annie MERCIER s'est jointe à la réunion entretemps).

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 23 juin recueille 12 avis favorables et 5 abstentions

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 29 juin recueille 13 avis favorables et 5 abstentions (Caroline MOUY s'est jointe à la réunion entretemps).

3. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (période du 1^{er} avril au 30 juin 2021)

Élodie VERCAMER indique que l'effectif se chiffrait à 3 638 salariés au 1^{er} avril – 2722 à temps plein et 916 à temps partiel – et à 3 810 salariés au 30 juin 2021 – 2 836 à temps plein et 974 à temps partiel. L'entreprise comptait 3 430 CDI et 208 CDD au premier jour du trimestre, 3 328 CDI et 482 CDD au dernier jour du trimestre.

Attributions de proximité

9.

10. Réclamations individuelles ou collectives.

Aucune réclamation n'a été traitée à ce point.

Attributions santé, sécurité et conditions de travail

6. Consultation 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.

Le dossier recueille 13 avis favorables et 5 avis défavorables.

7. Consultation sur le projet de planning de la logistique pour le 2^{ème} trimestre

Le dossier recueille 13 avis favorables et 5 abstentions.

5. Questions diverses

- **Question 1 : qu'en est-il de la note concernant les CP et les réunions que vous deviez transmettre aux salariés afin de rappeler leur fonctionnement ?**

Hélène WECXSTEEN indique que la note est terminée et qu'elle sera diffusée la semaine suivante.

Michaël CLABAUX précise que la note prescrit la prise minimum de deux semaines de CP consécutives et de quatre semaines entre le 1^{er} juin et le 31 octobre. La Direction n'a pas souhaité édicter une règle consistant à

imposer soit quatre semaines, soit « 3+2 » semaines. Elle préfère s'en tenir à la norme du Code du travail tout en signalant que des solutions peuvent être trouvées avec le management.

Véronique MOREAU objecte que les élus ne sont pas d'accord avec cette position.

Michaël CLABAUX craint d'avance le risque d'écueil en décrétant que le « 3 +2 » est la règle générale, sachant que cette dernière sera difficilement gérable. Il pense que l'entreprise sait être flexible et que quelques secteurs pratiquent des dérogations.

Véronique MOREAU rappelle que la demande des élus fait suite à la volonté du service commercial d'imposer la prise de quatre semaines dans une période donnée. Auparavant, tout fonctionnait correctement, selon elle, mais la note vient imposer un système qui n'est pas applicable partout en raison des non-remplacements, des périodes interdites, etc. De plus, certaines salariées ne disposent pas de jours d'ancienneté et elles ne pourront bénéficier que de huit jours de congé entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, ce qui est peu au regard d'une période particulièrement fatigante. Pour Véronique MOREAU, la note ne fait que confirmer un changement que la Direction a voulu imposer à la va-vite, quinze jours avant la date limite de pose des congés d'été.

Michaël CLABAUX relève que la Direction n'a pas voulu imposer la prise de quatre semaines consécutives. Par ailleurs, s'agissant de la modification du calendrier 15 jours avant l'échéance, il reconnaît qu'il n'est pas possible de changer les règles à la dernière minute. Il en a parfaitement conscience et c'est la raison pour laquelle la date limite initiale de pose a été décalée d'un mois.

Véronique MOREAU déclare que les élus ont une proposition à soumettre à la Direction : elle consiste à imposer la prise de quatre semaines durant la période estivale aux salariés qui disposent des jours d'ancienneté, mais à permettre aux autres de fractionner leurs congés pour disposer de davantage de jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Liliane MASL estime pour sa part que l'équité n'est pas garantie entre les salariés d'un même magasin en matière de prise de congé. Certains se voient limités à 15 jours durant l'été pour permettre à d'autres de prendre de plus longues périodes. De plus, les DR valident les plannings sans se poser de questions. Ils devraient prendre davantage de temps sur ce sujet avec les DM et les équipes.

Véronique MOREAU constate qu'en application de la formule imposée par la Direction, les salariées qui ont des enfants scolarisés ne pourront pas poser huit jours aux vacances de février et d'avril.

Élodie VERCAMER précise à son tour que l'entreprise n'impose pas de prendre quatre semaines du 1^{er} juin au 31 octobre ; elle ne fait que rappeler la règle.

Véronique MOREAU objecte que cette dernière a pourtant été imposée partout. Elle rappelle en outre que peu de salariés ont le loisir de bénéficier de trois semaines consécutives durant la période estivale.

Pour Hélène WECXSTEEN, il est difficile de concilier le cadre légal et les demandes individuelles.

Véronique MOREAU objecte que la Direction est elle-même à l'origine de ces règles. Elle répète que jusqu'à présent tout fonctionnait correctement, car les salariés s'arrangeaient entre eux.

Pour Hélène WEEXSTEEN, à défaut de consensus, il faut trancher et imposer des règles, pour assurer la continuité de l'activité. Elle comprend que la situation est compliquée et elle en appelle à une gestion intelligente des congés en local, qui demande à tous de faire un effort.

Véronique MOREAU lui rappelle que les congés doivent être validés et que s'ils ne permettent pas la continuité de l'activité, ils sont tout simplement refusés. Elle demande par ailleurs si le rappel à la loi s'imposera également au siège.

Hélène WEEXSTEEN répond que les congés ne sont jamais source de problèmes au siège.

Véronique MOREAU en est persuadée, mais considère que si la Direction impose le respect du Code du travail dans les magasins, elle doit également le faire au siège. Elle ne comprend pas pourquoi les deux entités feraient l'objet d'un traitement différencié.

Hélène WEEXSTEEN précise que les règles d'attribution issues du cadre légal s'imposent lorsqu'il n'est pas possible de trouver un accord.

Véronique MOREAU objecte une nouvelle fois que les magasins réussissent à « s'arranger » jusque-là. Elle ne comprend pas la raison pour laquelle la DV Ouest a décidé d'imposer une nouvelle règle et de l'étendre à tous les magasins.

Élodie VERCAMER indique que la DRH n'a reçu aucun retour des salariés ou des DR au sujet de l'imposition des quatre semaines.

Véronique MOREAU s'en étonne fortement d'autant que les RM ont toutes les difficultés du monde à mettre en œuvre la nouvelle règle. Elle déclare avoir reçu de nombreux appels à ce sujet et interroge les élus pour savoir s'il en est de même. Les élus confirment que les appels sur ce sujet sont fréquents.

Patricia BETTEWILLER invite la Direction à tester la solution proposée par Véronique MOREAU.

Michaël CLABAUX répète qu'il a conscience du fait que la nouvelle règle a bouleversé le fonctionnement de quelques magasins et régions qui avaient l'habitude de pratiquer le « 3 +2 ». C'est la raison pour laquelle la Direction leur avait écrit pour leur expliquer qu'elle accepterait de décaler de 15 jours, puis d'un mois finalement, la date limite de pose des congés. Pour ce qui concerne la proposition d'étendre le « 3 +2 » en tant que règle générale, il relève qu'elle se heurte au risque que les salariés n'aient pu épuiser tous leurs congés dans la période de référence.

Véronique MOREAU objecte que c'est justement tout l'intérêt de sa proposition : les salariées qui disposent de six semaines de congé (congé d'ancienneté inclus) devront en prendre quatre entre le 1^{er} juin et le 31 octobre ; en revanche, l'entreprise laisserait la possibilité à celles qui ne bénéficient que de cinq semaines, de poser 15 jours pendant l'hiver.

Christophe WACQUIEZ constate que, prendre deux périodes de congés de 15 jours en été est plus coûteux que prendre trois semaines consécutives. Personne ne s'en plaint apparemment, mais il s'agit d'un réel problème.

Véronique MOREAU constate que la nouvelle mesure a pourtant provoqué un réel tollé parmi les salariés au mois de mai.

Mireille JACOB ne comprend pas en quoi il était dérangeant de poser trois semaines l'été et deux semaines l'hiver, sachant par ailleurs qu'il est interdit de prendre des congés au cours de certaines semaines. Elle regrette qu'il ne soit pas possible de « faire grand-chose » à partir du moment où le DR décrète qu'il faut agir ainsi, et ce, même si les RM ne sont pas d'accord.

Annie MERCIER rapporte que les congés n'étaient pas validés dès qu'ils ne respectaient pas la règle des quatre semaines durant l'été. Pour ce qui la concerne, sa DR lui a proposé d'avancer ses congés d'une semaine pour éviter un retour après le 15 septembre. Elle ajoute que la gestion des magasins reste une lourde tâche l'été, parce que les plages horaires sont longues et parce que les tâches « non-vente » sont nombreuses. À ce propos, elle précise qu'une nouvelle tâche vient de se rajouter : elle consiste à gratter les sols pour en supprimer le ruban adhésif.

Hélène WECKSTEEN annonce que si cela est nécessaire elle reviendra devant le CSE lors de sa prochaine réunion (le 27 août) avec un dispositif extrêmement précis, clair et indiscutable.

Patricia BETTEWILLER pense que justement, il conviendrait d'en discuter avant d'en faire un dispositif indiscutable. Une nouvelle fois, elle engage à la Direction à tester la proposition de Véronique MOREAU.

Pour Muriel VAN DEN DRIESSCHE, le problème à résoudre est le non-remplacement des salariés durant la période de CP.

Christophe WACQUIEZ ajoute que ce non-remplacement est systématiquement.

Véronique MOREAU est d'accord mais indique que même si les salariés étaient remplacés, cela ne supprimerait pas le fait que certains ne disposeraient plus que d'une semaine de congé pour « passer » la longue période d'hiver particulièrement fatigante.

Michaël CLABAUX propose à son tour de revenir devant le CSE avec un dispositif clarifié fin août. Selon lui, il est nécessaire de trancher le sujet définitivement pour éviter qu'il reste un débat sans fin. Il propose également d'organiser une réunion avec les DV à laquelle il invitera un ou deux élus pour échanger sur le sujet.

Élodie VERCAMER indique qu'elle avait demandé au service SIRH en septembre 2020 de procéder à une requête ; celui-ci avait conclu que 60 % des salariés prennent plus de trois semaines dans la période du 1^{er} juin au 31 octobre et 40 % moins de trois semaines. Parmi ces derniers, 42 % bénéficiaient de la totalité de leurs CP ; ils avaient posé des récupérations et des CA en complément pour bénéficier de leurs trois semaines de congés, tout en conservant la possibilité de poser deux semaines ultérieurement.

Véronique MOREAU l'invite à réitérer cette démarche pour 2021, puisque la nouvelle règle ne s'impose que depuis cette année. Elle demande ensuite aux représentants de la Direction ce qu'elle a décidé au sujet des réunions de service pour lesquelles les salariés – notamment ceux qui sont en repos – sont obligés de se déplacer une seconde fois dans la journée.

Michaël CLABAUX rappelle que la rémunération du temps et des frais de trajet a déjà été actée. Il rappelle par ailleurs que le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif ; en revanche, l'entreprise peut accepter que l'horaire hebdomadaire des collaborateurs amenés à venir en réunion hebdo tienne compte du temps de trajet.

Il rappelle en outre que le temps de réunion lui est bien décompté comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Véronique MOREAU suppose que si cette déduction n'est pas possible parce que la RM a besoin du salarié en question, ce temps devra être rémunéré en heures supplémentaires.

Pour Michaël CLABAUX, la meilleure solution consiste à faire en sorte que les salariés en repos n'aient pas à assister à la réunion d'équipe. Toutefois il est également important qu'il puisse participer aux réunions d'équipes pour entendre le message du management au même moment.

Aussi cette réunion impose un temps de trajet supplémentaire, il doit être possible d'en compenser la durée en réduisant d'autant le temps de travail hebdomadaire du collaborateur. Il espère que le système de réunion à distance permettra bientôt de définitivement résoudre cette problématique mais à ce jour les DV n'y sont pas favorables

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

Louis MULLIEZ constate une régression du marché du sélectif de - 11 % au mois de juin (hors semaine 26), tandis que Nocibé a décru de - 16 % ; l'enseigne a perdu 1,4 % de parts de marché. Pour Louis MULLIEZ, cette situation s'explique par le fait que Nocibé avait beaucoup gagné en parts de marché les deux années précédentes (+ 2,7 % en 2020 à date). Pour le e-commerce, le marché est resté stable à + 1 %, tandis que Nocibé a progressé de + 16 % (+3,3 % de parts de marché). Tous périmètres confondus, Nocibé accuse un retard de - 10 % en juin (- 13 % en magasin, avec un trafic à - 3 % et un TT à - 1,8 %). Louis MULLIEZ rappelle à ce stade que la fête des Mères était en mai cette année, contrairement à 2020 où elle était en juin. Le PM est à -7 % et le e-commerce à + 16 %. Les soldes ont bien démarré. À date, elles sont en croissance de + 50 % par rapport à 2020.

Christophe WACQUIEZ souhaite savoir si la « commande choix + » est intégrée aux chiffres de l'e-commerce.

Louis MULLIEZ répond par la négative. Elle est intégrée aux chiffres des magasins.

Caroline MOUY constate que les salariés peuvent bénéficier de leur remise personnelle de 30 % sur de moins en moins de produits, car ils sont toujours plus nombreux à être marqués en point rouge.

Hélène WEEXSTEEN explique que comme l'offre de Nocibé s'enrichit de toujours plus de marques, il est logique que le nombre d'entre elles marquées par un point rouge soit proportionnellement plus élevé. L'entreprise ne peut se permettre d'appliquer une remise de 30 % sur la totalité des produits ce qui reviendraient parfois à vendre à perte.

Véronique MOREAU constate que les salariés de Nocibé n'ont désormais pas plus d'avantages que les clients.

Ida DUFROMONT trouve dommage que le site « parapharmacie » ne soit pas davantage mis en valeur, alors que l'offre proposée est importante.

Gina SCALERCIO rapporte qu'une cliente lui a expliqué qu'elle pouvait bénéficier de son bon de 10 euros sur les soldes pratiqués sur internet, alors qu'il n'est pas possible de le faire en magasin.

Hélène WEEXSTEEN propose de se renseigner sur ce sujet.

2. Information sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction à un organisme collecteur et présentation du bilan 2020

Monsieur LEBLOND indique en introduction que, du fait de la pandémie, les réservations locatives en France ont chuté de – 30 % en 2020. Aucune commission d'attribution ne s'est en effet réunie durant quatre ou cinq mois. Les versements de Nocibé se sont chiffrés à 250 000 euros ; les salariés de l'entreprise ont bénéficié de 103 services pour un montant de 401 849 euros. Dans le détail, 22 salariés ont été logés pour un montant de 212 000 euros. 54 propositions leur ont été faites et 3 salariés ont été logés dans des logements intermédiaires pour un montant de 20 000 euros. 8 avances Loca Pass (financement du dépôt de garantie) ont été faites pour un montant de 4 149 euros.

Véronique MOREAU souhaiterait savoir combien de demandes de logement Action Logement a reçu de la part de salariés Nocibé.

Monsieur LEBLOND répond qu'il ne dispose pas de ce chiffre à l'instant.

Véronique MOREAU estime qu'il est important de savoir à la fois combien de demandes ont été formulées et combien d'entre elles ont été satisfaites.

Patricia BETTEWILLER insiste pour que les élus disposent de ces informations dans le prochain bilan d'Action Logement.

Christophe WACQUIEZ demande à quoi correspondent les 212 000 euros de frais associés aux 22 salariés logés.

Monsieur LEBLOND explique que ces frais correspondent aux droits de réservation versés aux bailleurs proportionnellement à la typologie du logement attribué au salarié. Ces sommes ne sont pas récupérables.

Mikaël CLABAUX invite Monsieur LEBLOND à expliquer aux élus du CSE le fonctionnement d'Action Logement.

Monsieur LEBLOND explique qu'Action Logement reverse à l'État, le 1^{er} janvier, 37,4 % des versements de l'entreprise. Ce prélèvement sert à financer des organismes publics tels que l'ANRU, l'ANAH, etc. Sur 100 euros versés par l'entreprise, il reste donc 63 euros pour aider les salariés. Action Logement finance les bailleurs par le biais des droits de réservation locative, ainsi que la construction des logements sociaux (+ 10 000 logements par an). Monsieur LEBLOND précise qu'Action Logement n'est pas le seul organisme à distribuer du logement social ; les bailleurs et les mairies le font également. Avec le nouveau système de réservation locative, les salariés reçoivent un numéro unique qu'ils peuvent utiliser sur « AL'in » – la plateforme d'Action Logement – mais aussi sur les sites des bailleurs et des mairies. Ce numéro doit être renouvelé tous les ans.

Monsieur LEBLOND poursuit en évoquant le dispositif Visale qui permet de garantir les loyers impayés dans le parc privé. Cette garantie est financée et gérée par Action Logement. Depuis le 6 juin dernier, les salariés de plus de 30 ans qui perçoivent jusqu'à 1,5 fois le SMIC peuvent aussi en bénéficier.

Mickaël CLABAUX lui demande à quoi correspond l'avance Locapass.

Monsieur LEBLOND répond que cette avance permet de financer le dépôt de garantie sous forme de prêt à 0 % pour un montant maximum de 1 200 euros.

Il poursuit en évoquant l'attribution par Action Logement de trois « prêts accession » pour un montant total de 120 000 euros. Depuis septembre 2020, le montant empruntable est passé de 10 000 à 40 000 euros (selon la zone) et le taux a diminué de 1 à 0,5 % sur une durée maximum de 25 ans. Toutefois, pour le « prêt accession », Action Logement ne peut plus intervenir que pour des achats dans le neuf, la vente de patrimoine HLM et le prêt social de location-accession (PSLA). Celui-ci permet aux occupants d'un logement social neuf d'acheter celui-ci au terme d'une période de location, en bénéficiant d'un plafonnement du prix de vente et de la mensualité de remboursement.

Patricia BETTEWILLER lui demande quels sont les critères de ce dispositif.

Monsieur LEBLOND répond que les revenus interviennent dans le calcul. Les plafonds sont toutefois élevés.

Persis MOULOUGUI souhaite savoir si Action Logement fait du rachat de crédit.

Monsieur LEBLOND répond qu'au titre de son activité de courtage, l'organisme propose effectivement un service de renégociation de prêts.

Véronique MOREAU pense qu'il serait ici aussi intéressant de connaître le nombre de demandes de « prêts accession » adressées à Action Logement.

Monsieur LEBLOND répond que, quel que soit le nombre de demandes, celles-ci sont acceptées dès lors qu'elles sont réglementaires. Les budgets correspondants ne sont pas limités. Il ajoute que les prêts ne sont pas limités à la primo-accession. Il annonce également l'attribution, dès le mois de septembre prochain, d'une prime de 10 000 euros pour l'acquisition de logements neufs en PSLA.

Véronique MOREAU lui suggère d'adresser sans attendre au CSE les informations relatives aux dispositifs et aides qui sont régulièrement promulgués. De cette manière, le CSE pourrait en faire profiter les salariés sans délai.

Michaël CLABAUX constate que dans ce champ complexe qu'est le logement, les salariés peinent à faire la distinction entre ce qui relève d'un dispositif sans condition et inversement. Par conséquent, il pense que l'information aux équipes au sujet des aides qui peuvent leur être offertes représente un réel enjeu.

Monsieur LEBLOND indique toutes les informations sont désormais dématérialisées sur le site d'Action Logement où les salariés pourront trouver l'information qu'ils recherchent. Un formulaire de contact leur permet par ailleurs d'être rappelés par un conseiller spécialisé. Il poursuit sa présentation du bilan en relevant qu'un « prêt travaux » a été consenti en 2020 pour un montant de 10 000 euros, remboursable sur dix ans au taux de 1 %. Action Logement a également consenti les aides suivantes :

- 1 Mobili Pass
- 12 aides à la mobilité (subvention), chacune pour un montant de 1 000 euros ;
- 11 aides Mobili-Jeune (100 euros par mois sous forme de subvention pendant un an, renouvelable deux fois) pour faciliter la mobilité des alternants de moins de 25 ans.
- 3 salariés ont reçu des subventions d'hébergement d'urgence (nuitées d'hôtel) pour un montant total de 2 000 euros. À ce propos, Monsieur LEBLOND annonce la mise en place d'une ligne rouge pour être en mesure de répondre aux personnes qui se trouveraient en situation d'urgence à Lille, Paris et Marseille.

- 21 salariés dont les revenus ont baissé à cause de la crise sanitaire ont bénéficié de l'aide COVID (2 fois 150 euros).

Monsieur LEBLOND répète qu'au total, 103 salariés de Nocibé ont été aidés par Action Logement en 2020 pour un montant de 401 549 euros. Pour améliorer le service de l'organisme aux salariés, il propose de mettre en place des webinaires.

Michaël CLABAUX explique que, la veille, la commission Logement a évoqué l'opportunité de faciliter l'accès à l'information d'Action logement aux salariés concernés par les projets de fermeture de magasin, puisqu'un dispositif de mobilité est prévu dans l'accord PSE. Un lien vers le site d'Action Logement, ainsi qu'une synthèse des outils proposés par l'organisme seront disponibles *via* la plateforme EMA mise en place avec LHH. Dans cette option, et dans une démarche innovante, Monsieur LEBLOND a proposé la mise à disposition de webinaires au cours desquels les conseillers d'Action Logement présenteraient une synthèse des outils disponibles.

Monsieur LEBLOND précise que ces webinaires existent déjà – *via* Teams – et il estime qu'ils sont efficaces en termes d'information, car ils permettent à un maximum de personnes de s'y connecter.

Michaël CLABAUX indique que Monsieur LEBLOND a proposé de travailler sur cette offre fin août de façon à la personnaliser pour les salariés de Nocibé.

Monsieur LEBLOND invite par ailleurs les salariés à lui soumettre toute autre idée qui permettrait de leur apporter le plus de solutions possibles. Il s'engage à répondre à toutes leurs questions.

Michaël CLABAUX lui fait part d'un sentiment de déception partagé par les élus et les salariés qui se sentent perdus dans la « galaxie » des aides et dispositifs auxquels ils ne savent pas s'ils peuvent accéder ou non. Certains ont des projets « compliqués » parce que la vie n'est pas toujours facile ; ils placent beaucoup d'espoir dans la capacité d'Action Logement à répondre à leur attente et il est indéniable qu'une réponse tardive ou l'absence de réponse génèrent beaucoup de désillusion.

Véronique MOREAU demande si les salariés qui veulent être logés en Île-de-France ou en PACA ont des chances d'obtenir un logement en faisant appel à Action Logement.

Monsieur LEBLOND répète que les salariés peuvent faire appel aux mairies, aux bailleurs et enfin à Action Logement. Il prévient également qu'à l'heure actuelle, seules les personnes en situation d'urgence sont susceptibles d'obtenir un logement en Île-de-France, le nombre de logements étant extrêmement restreint. Par ailleurs, en PACA, les ailleurs se sont unis pour interpréter la réglementation : en cas de divorce par exemple, ils exigent un jugement de divorce alors que normalement, une ordonnance de non-conciliation suffit.

Michaël CLABAUX indique que, la veille, en commission, la Direction s'est déclarée prête à étudier l'opportunité d'attribuer des points supplémentaires aux collaborateurs concernés par un projet de licenciement, afin de faciliter leur mobilité. L'organisme Action Logement s'est déclaré prêt à générer un solde de points supplémentaires.

5 Questions diverses

- **Question 2 : la Direction commerciale a-t-elle conscience que les « U12 » sont encore une chose de plus à booster par les équipes de vente qui croulent déjà sur les priorités lors des briefs ?**

Hélène WEEXSTEEN rappelle que les U12 sont des produits qui restent 12 mois roulants sans être vendus dans chaque magasin. Il y en a donc autant que de magasins. Ils représentent un process différent à appréhender par les équipes. Selon les dernières informations disponibles, le taux d'écoulement est passé à 3 % en moins d'une semaine, contre 1 % habituellement, ce qui démontre une bonne prise en main du nouveau process par les équipes.

Selon Liliane MASL, ce résultat est à la hauteur de la pression que les salariés subissent tous les jours pour vendre les produits concernés.

Hélène WEEXSTEEN relève qu'un challenge est associé à ces ventes et qu'il s'agit d'une action de dynamisation commerciale.

Liliane MASL estime que la gestion de ces produits est particulièrement compliquée.

- **Question 3 : quand la direction commerciale va-t-elle faire le nécessaire, afin de ne plus avoir à forcer les prix des U12 car en pleine période de soldes les ces derniers sont un vrai problème lors de l'encaissement, car leur prix ne passe pas automatiquement en caisse comme les produits soldés, cela implique beaucoup de remboursements.**

Hélène WEEXSTEEN constate qu'il est ici question d'une nouveauté qui exige de s'y habituer, d'en comprendre le sens et l'intérêt. Le challenge qui y est désormais associé permet apparemment d'améliorer le taux d'écoulement. Hélène WEEXSTEEN rajoute que le dispositif n'est pas piloté par la Direction commerciale. Il répond à un besoin au titre de la gestion des stocks. Soit l'enseigne laisse les produits « mourir » en magasin soit elle lance des actions permettant de les vendre.

Liliane MASL regrette qu'il faille toujours faire avec les moyens du bord et sous la pression des DR lesquels sont aussi pressés par les DV. Seuls les U12 comptent désormais et ils représentent un travail non seulement considérable, mais aussi compliqué.

Erika LOPEZ ajoute qu'ils génèrent également de nombreux problèmes techniques : ils ne passent pas automatiquement en caisse et faut donc effectuer une action de marketing manuel.

Hélène WEEXSTEEN répète que ce mode de gestion est nouveau pour tout le monde et qu'il nécessite un temps d'adaptation.

Pour Liliane MASL, personne ne se préoccupe du fait qu'il soit nouveau ; en revanche, tout le monde souffre du manque de cadrage de cette nouvelle tâche.

Patricia BETTEWILLER constate qu'il s'agit encore d'une tâche « non-vente » qui prend beaucoup de temps.

Hélène WEEXSTEEN considère d'ailleurs que chaque situation nouvelle nécessite un temps d'adaptation. Elle assure que la Direction considère que les meilleures pratiques sont celles qui remontent du terrain et c'est pourquoi elle les prend en compte. Cette nouvelle tâche doit vraisemblablement s'améliorer en termes de process, d'outils et de technicité. La direction commerciale en a conscience ; l'objectif de son service

« organisation, méthodes, amélioration continue » est de fournir aux magasins des *process* qui permettent d'améliorer les conditions de travail au quotidien.

Véronique MOREAU lui suggère dans ce cas d'inclure les U12 aux produits soldés deux fois par an afin de les écouler. Après tout, le client ne sait pas qu'il s'agit de produits catalogués « U12 ».

Hélène WEEXSTEEN ne peut répondre à cette remarque, ne s'estimant pas compétente en ce domaine.

Liliane MASL relève que les U12 ne sont pas tous soldés, ce qui complexifie vraiment la situation.

Annie MERCIER constate à son tour que la gestion de ces produits exige un travail supplémentaire au quotidien et de précision.

Hélène WEEXSTEEN propose d'inviter Valérie NOISETTE à la prochaine réunion ; les membres du CSE pourront ainsi l'interroger sur ce sujet.

– **Question 4 : pourquoi les salariés sont-ils réprimandés pour avoir sollicité les élues ?**

Hélène WEEXSTEEN ne sait pas de quelle situation il est ici question, mais quoi qu'il en soit, elle n'est pas le résultat d'une demande de la Direction. Le cas échéant, les membres du CSE sont invités à faire remonter toute situation de ce type à laquelle ils seraient exposés.

Pour Michaël CLABAUX, le sujet ne se prête à aucune équivoque ou polémique. Il est du rôle des représentants du personnel d'accompagner les salariés pour le traitement de leur situation individuelle dans le cadre d'une procédure disciplinaire. S'il s'avère que cette assistance a fait l'objet d'une quelconque réprimande, il convient d'en informer la DRH qui veillera à ce que cela ne se reproduise pas. À l'inverse, Michaël CLABAUX rappelle que les managers sont en droit d'exiger que les échanges et entretiens informels qu'ils ont avec leurs collaborateurs se fassent en tête à tête et sans qu'on leur impose la présence d'un élu.

Patricia BETTEWILLER indique que, la veille, une salariée lui a rapporté qu'on l'avait dissuadée de s'adresser à elle ou aux autres élus.

Michaël CLABAUX l'invite à lui faire part des circonstances précises de cet évènement.

- **Question 5 : Le management et la direction régionale sont-ils au fait du droit des salariés d'être accompagné par un élu du CSE lors d'un entretien ?**
- **Question 6 : Sont-ils également au fait du rôle des élus du CSE ?**
- **Question 7 : Pourquoi des DR discréditent les élus auprès des salariés ?**

Hélène WEEXSTEEN confirme que des rappels sont faits régulièrement aux DR et DM. Elle ne sait pas de quelles situations il est précisément question ici ; elle s'enquiert par conséquent de davantage d'informations à ce sujet. Les élus ayant posé la question n'apportent pas de précisions complémentaires.

Institut Paris Daguerre

- **Question 8 : Suite au départ de l'une des 2 esthéticiennes, l'objectif du chiffre d'affaires institut n'a pas été revu à la baisse. Pourquoi ?**
- **Question 9 : Comment voulez-vous qu'une esthéticienne, présente dans le magasin uniquement 3 fois par semaine puisse atteindre un objectif de 8000€ en un mois ?**

- **Question 10 : Où est la motivation pour cette salariée qui sait dès le 1er du mois qu'elle n'aura pas sa prime ?**

Élodie VERCAMER déclare que l'objectif n'est jamais reçu à la baisse quand une esthéticienne est absente ou quitte l'entreprise, car l'objectif est de la remplacer.

Caroline TEKLAOUI précise que, dans le cas présent, la salariée ne sera pas remplacée dans la mesure où le magasin sera racheté.

Hélène WEEXSTEEN lui demande s'il n'est pas prévu de faire appel à un CDD jusqu'à la cession.

Caroline TEKLAOUI répond qu'un CDD sera effectivement embauché, mais pour remplacer une salariée en congé. Elle estime que cette situation n'est pas normale et il faudrait revoir l'objectif de chiffre d'affaires à la baisse pour l'adapter au temps de travail de l'esthéticienne qui reste. En l'état, cet objectif est parfaitement inatteignable.

Persis MOULOUGUI relève que le chiffre d'affaires de l'institut n'influe pas sur la prime de l'esthéticienne. Seul son propre résultat en termes de chiffre est valorisé (les VEC). Les 8 000 euros mentionnés dans la question représentent le chiffre d'affaires à réaliser par le magasin (avec les cartes et coffrets). L'esthéticienne quant à elle recevra une prime en proportion du chiffre qu'elle aura réalisé dans le mois.

Caroline TEKLAOUI l'invite à ne pas répondre à sa question en lieu et place de la Direction.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que tout élu a la possibilité de partager sa propre expérience et particulièrement dans le cadre de l'instance ; elle propose de demander au DR de revenir vers la RM de Paris Daguerre, afin d'expliquer comment est calculée la prime, quel est l'objectif à atteindre et comment l'entreprise pourvoira au remplacement de l'esthéticienne manquante.

Attributions santé, sécurité et conditions de travail

8. Information sur le projet de modification des bureaux du service Catégory Management

Un diaporama est projeté.

Hélène WEEXSTEEN indique que dans le cadre de la démarche QVT, l'entreprise entreprend régulièrement des démarches visant à faire évoluer le cadre de travail. A cet effet elle a invité Méa BAMMEZ à présenter le prochain projet d'aménagement sur le site de Ticléni ; ainsi les élus auront connaissance des actions que l'entreprise continue à déployer. Méa BAMMEZ déclare que le projet vise à réaliser des aménagements et travaux d'agencement à Ticléni au mois de juillet, afin de répondre aux attentes de l'équipe Catégory Data qui est composée de 12 personnes. À ce jour, ces salariés sont installés à l'étage du bâtiment – directement au-dessus de l'entrepôt – et leur espace de travail ne dispose d'aucun éclairage naturel et d'aucune fenêtre ouvrant sur l'extérieur. La réorganisation des espaces de travail vise donc à prioriser le confort des salariés en leur offrant un espace de travail bénéficiant de la lumière naturelle. L'autre objectif est d'attribuer à chacun une surface de travail plus large, celle-ci étant appelée à passer de 3,3 m² dans la configuration actuelle à 4,4 m² dans la configuration future, le tout pour une surface totale disponible de 52 m².

Le projet de modification consiste donc à déménager les bureaux de l'équipe au rez-de-chaussée qui est le seul espace disposant de fenêtres. La grande salle de 30 m² qui existe actuellement (salle Frésia) sera donc

convertie en bureaux. Le rez-de-chaussée accueillera également une salle de réunion. Des espaces de réunion seront également créés à l'étage (une grande salle et deux petites « cellules »).

Méa BAMMEZ commente les plans des futurs aménagements qui sont projetés.

Méa BAMMEZ répète que l'objectif est de prioriser les salariés. Les travaux seront réalisés en ce mois de juillet.

5. Questions diverses

Rachat des magasins Nocibé par BOGART

– **Question 11 : Quand l'autorité de la concurrence doit-elle donner son accord au sujet du rachat ?**

Hélène WECXSTEEN indique que la date de la remise de l'avis de l'autorité de la concurrence n'est pas connue à ce jour puisque le dossier de reprise n'est pas encore finalisé. Une fois que le dossier aura été présenté à l'autorité, celle-ci disposera d'un délai de 25 jours pour prendre sa décision définitive.

Michaël CLABAUX ajoute que le dossier est en cours d'analyse par les experts, en vue d'identifier d'éventuels risques de concurrence. Si ce risque est avéré, l'autorité de la concurrence disposera de 25 jours pour se prononcer. Dans le cas contraire, une simple information à l'autorité suffira.

Il ajoute que BOGART a donné son accord au projet de cession le 30 juin.

Persis MOULOUGUI rappelle qu'avec Hélène WECXSTEEN, il a indiqué que le sujet de la prévoyance serait l'une des conditions de la cession des magasins au groupe BOGART.

Michaël CLABAUX répond que le sujet est en discussion et qu'il a été mis à l'ordre du jour d'une réunion avec BOGART la semaine suivante.

Véronique MOREAU précise que la situation des salariés qui se partagent entre deux magasins et qui ne savent si leur contrat est repris entièrement doit également être étudiée.

Michaël CLABAUX répond par l'affirmative. Il s'engage à tenir les élus informés de la décision. Il promet également de leur adresser par *mail* la décision de l'autorité de la concurrence.

– **Question 12 : Comment se fait-il que le groupe Bogart rachète le magasin de Paris Daguerre, alors que les experts du CSE nous ont informé que ce magasin n'était pas rentable depuis plusieurs années ?**

Michaël CLABAUX rappelle que lors de son intervention au CSE, Nicolas DEWITTE avait confirmé qu'il avait observé que certains magasins appelaient une certaine vigilance. Nocibé l'avait également alerté à ce propos. Il avait toutefois expliqué que la stratégie de BOGART était de racheter un certain nombre de magasins, afin de se rendre visible dans le cadre de son *business model* et mettre en lumière ses propres marques. Nicolas DEWITTE a donc confirmé qu'il était intéressé par le magasin DAGUERRE dans cet objectif. C'est la seule réponse que la DRH a la capacité d'apporter aujourd'hui, même si elle suppose que BOGART poursuit certainement d'autres objectifs de développement. Encore une fois, Michaël CLABAUX constate que l'entreprise sait parfaitement qu'elle rachète de magasins destinés à la fermeture.

– **Question 13 : Quand les salariés concernés par le rachat vont-ils recevoir un nouvel avenant à leur contrat de travail ?**

Michaël CLABAUX indique qu'une réponse a déjà été apportée à cette question le 29 juin dernier : en temps normal, le nouvel employeur adresse aux salariés un simple courrier d'accueil. Parfois, il peut également établir un nouveau contrat de travail qui reprend le contenu intégral du précédent, celui-ci étant transféré sans modifications. Michaël CLABAUX assure que le repreneur n'a nullement la volonté d'en profiter pour modifier les clauses des contrats. Le sujet de la communication sera abordé la semaine suivante avec le repreneur, car il estime qu'il est important que la société BOGART adresse un message aux équipes dès le mois de septembre. Michaël CLABAUX ajoute qu'au regard de contrat de cession passé avec BOGART, il est prévu de procéder à un inventaire contradictoire dans chaque magasin – a priori en septembre – pour établir un état des lieux du stock.

- **Question 14 : A partir de quand les salariés protégés vont-ils être convoquer par l'inspection du travail au sujet de leur transfert d'entreprise ?**

Michaël CLABAUX déclare que l'inspection du travail sera saisie début septembre.

- **Question 15 : Est-ce-que la prime de transfert sera imposable ?**

Michaël CLABAUX confirme que la prime est imposable.

- **Question 16 : Quand la prime de transfert sera-t-elle versée ?**

Michaël CLABAUX indique que la prime de transfert sera payée avec la paie d'octobre.

- **Question 17 : Comment sera versée cette prime ?**

Michaël CLABAUX déclare que la prime sera payée selon les modalités de virement habituelles. Les salariés concernés recevront donc deux fiches de paie au mois d'octobre, l'une émanant de leur nouvel employeur April, l'autre de Nocibé.

- **Question 18 : Quelles seront les conditions pour bénéficier de cette prime ?**

Michaël CLABAUX répond qu'aucune autre condition que celle prévue dans l'accord PSE ne s'appliquera.

- **Question 19 : Les salariés vont-ils garder le médecin du travail qu'ils ont actuellement ?**

Michaël CLABAUX pense que ce sera le cas *a priori*, les services de santé au travail disposant d'une compétence géographique.

Mutuelle

- **Question 20 : Quand la télétransmission avec la nouvelle mutuelle sera-t-elle disponible sur nos comptes Ameli ?**

Michaël CLABAUX explique que les délais sont variables et qu'ils dépendent de la CPAM. Habituellement, ils excèdent rarement les 15 jours.

- **Question 21 : Si des soins étaient en cours avant le passage à la nouvelle mutuelle, qu'est-ce-qui prime pour se faire rembourser avec cette nouvelle mutuelle, la date inscrite sur l'ordonnance ou la date de réalisation des soins ?**

Michaël CLABAUX assure que c'est la date de réalisation des soins qui est retenue pour les remboursements, comme pour les décomptes de CPAM.

Heures de délégation

- **Question 22 : Comment se fait-il que les heures CSE non-utilisés ne sont pas reportées au mois suivant dans le logiciel SIRS ?**
- **Question 23 : Lorsque nous saisissons les heures dans ce logiciel, nous recevons un mail de confirmation ainsi que notre responsable hiérarchique. Or, il n'est pas précisé dans "Instance" le type d'heure utilisée puisque à la place apparaît le terme "Undefined". Serait-il possible de corriger ce bug ?**

Caroline TEKLAOUI précise que la question porte sur le total des heures de délégation non utilisées depuis le début de l'année. Ce total n'apparaît pas dans SIRS.

Élodie VERCAMER déclare que le logiciel SIRS est actuellement en phase de test, afin de permettre aux élus de se familiariser avec son usage jusqu'au 1^{er} octobre. Il n'est pas encore totalement mis en production. Elle invite les membres du CSE à lui faire part de tous les dysfonctionnements auxquels ils sont confrontés, de façon qu'elle puisse en faire part au prestataire et à ce que le déploiement s'effectue le mieux possible à partir du 1^{er} octobre. Quoiqu'il en soit, jusqu'à présent, le décompte des heures qui fait foi est celui figurant sur le portail RH.

Erika LOPEZ souhaite savoir comment les heures de trajet sont décomptées.

Élodie VERCAMER explique que les heures de trajet et les heures de réunions doivent être saisies sur le bon de délégation.

Erika LOPEZ assure qu'elle applique ce mode d'emploi, mais que finalement ces heures de trajet n'apparaissent pas dans sa saisie finale.

Persis MOULOUNGI suggère de réaliser une capture d'écran lorsque ce type de dysfonctionnement survient et de l'adresser à Élodie VERCAMER.

Thèmes divers

- **Question 24 : Pourquoi la pause de 15 minutes n'est pas rémunérée pour les salariés dit seniors des magasins alors qu'elle l'est pour les salariés de la logistique ?**

Michaël CLABAUX confirme que la pause est bel et bien rémunérée. Une erreur figurant dans la « note institut » diffusée dans les magasins a toutefois laissé penser le contraire.

Élodie VERCAMER précise qu'un message a été envoyé par *mail* à l'ensemble des RM pour attirer leur attention sur cette erreur dans la charte. Les esthéticiennes qui n'avaient pas encore signé la charte sont invitées à signer le bon formulaire. Pour celles qui l'ont déjà signé, les RM sont priées de modifier le texte en conséquence et de parapher cette modification sur le document.

- **Question 25 : Comment se fait-il que des salariés en arrêt de travail se retrouvent à déclarer aux impôts des gains de challenges marques alors qu'ils ne les ont jamais reçus de la part de leur manager ?**

Michaël CLABAUX déclare que la question a été relayée au service Achats. Il est entendu qu'une collaboratrice qui est en arrêt maladie au moment de la réalisation d'un challenge n'a pas à en bénéficier. Elles sont également invitées à se tourner vers Christelle COISNE qui n'est justement pas toujours au courant que les personnes sont en arrêt maladie. Le nouveau logiciel devrait permettre d'éviter que ce type d'évènement se reproduise. Michaël CLABAUX poursuit en constatant qu'il est désormais possible d'apporter des modifications à sa déclaration de revenus si celle-ci est réalisée par internet.

- **Question 26 : Parking d'Hadley : Quelles sont les avancées ?**

Michaël CLABAUX fait part de l'absence totale d'avancée sur ce dossier. Avec le retour progressif des salariés sur site, le parking recommence à être rapidement saturé. Pour l'instant, la seule recommandation possible est une invitation à se garer sur le parking Ticléni. Par ailleurs, Pimkie ayant déménagé, des places de parking qui étaient attribuées à l'entreprise se sont libérées et pourraient être une alternative à l'étude. Il ne s'agit toutefois que d'une solution temporaire.

Patricia BETTEWILLER suggère de déménager le siège dans les locaux libérés par Pimkie justement.

Michaël CLABAUX répond en premier lieu que Nocibé a conclu des baux commerciaux pour occuper les bâtiments de Ticléni et Hadley. Deuxièmement, les anciens locaux de Pimkie sont bien trop spacieux pour Nocibé. Michaël CLABAUX répète que, pour le moment, peu d'options s'offrent à Nocibé en termes de parking. Il ajoute qu'à Ticléni, les bâtiments « bureaux » et « entrepôts » sont d'un seul tenant ; le bailleur n'accepterait pas que Nocibé quitte les premiers sans déménager la logistique.

Caroline MOUY constate que la multiplication des véhicules stationnés sur les trottoirs augmente le risque d'accident pour les salariés qui font des allers-retours avec des chariots entre Ticléni et Hadley et qui doivent emprunter la route.

Michaël CLABAUX en est parfaitement d'accord. La mairie a été saisie du problème, mais la réponse apportée par cette dernière est que le sujet ne relève pas de ses compétences, la rue étant « privatisée ». Un message sera adressé à l'école limitrophe pour que les stagiaires cessent de se garer à cet endroit. Michaël CLABAUX ajoute que la Direction est autant embarrassée que les salariés par cette situation qui ne progresse pas. La situation risque de se tendre encore à la rentrée et à la période de Noël avec les intérimaires.

Caroline MOUY lui demande ce qu'il en est de la solution de navette entre le métro et le siège qui avait été évoquée en son temps.

Hélène WECXSTEEN indique qu'un sondage a montré que peu de salariés étaient intéressés.

Patricia BETTEWILLER s'enquiert d'une éventuelle participation de l'employeur au financement d'un vélo ou d'une trottinette.

Michaël CLABAUX pense que l'ensemble des questions afférentes aux déplacements des salariés doivent être traitées dans le cadre du plan de déplacement de l'entreprise. Il propose de relancer le groupe de travail *ad hoc* au mois de septembre.

En dernier point, Michaël CLABAUX informe les membres du CSE que le centre commercial de Coquelles ouvrira ses portes tous les dimanches à partir du 11 juillet au motif qu'il se situe dans une zone touristique. Le magasin Nocibé pourrait ouvrir le dimanche, deux salariés s'étant portés volontaires, mais Michaël CLABAUX ne sait pas si ce pourrait être le cas systématiquement. La discussion est ouverte avec toutes les enseignes du centre commercial.

La séance est levée à 12 heures 50.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN

