

Procès-verbal du Comité Social et Economique

du vendredi 27 août 2021

Date	
Le 27 août 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"> ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Persis MOULOINGUI (Tours) — Mag 30 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag ✘ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSE (Armentières) — Mag 26 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 ✘ Linda KARRAD (Roubaix) — Mag 306 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✘ Annie MERCIER (Sartrouville) — Mag 32 ✘ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d'Ascq) — Mag 1002 <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Fatima KHOUANE (Roubaix) — Mag 306 <p>Représentante syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Houraya JAAOURA <p>Invitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Méa BAMMEZ, Office manager ✘ Frédérique CNAPELYNCK, Chef de projet informatique ✘ Laurine GRABCZAK, Chargée des relations sociales 	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) — Service Achats ✘ Magali MASURELLE (Siège) — Service RH ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✘ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) — Mag 1054 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Mireille JACOB (Nice) — Mag 399 ✘ Caroline TEKLAOUI (Paris Daguerre) — Mag 404 ✘ Danièle BRETIGNIERE (Mandelieu) — Mag 170 ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Ramsa TAQUET <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Anne-Helene DUHAMEL (Montauban) — Mag 130 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 ✘ Laetitia CHIROUZE SMAGUE (Béthune) — Mag 19 ✘ Claire GALLET (Glisy) — Mag 60 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) — Mag 243 ✘ Angelika DI FRAJA (Nice) — Mag 176 ✘ Delphine PILLON (Glisy) — Mag 60 ✘ Nathalie DELAMARE (Pertuis) — Mag 1193 ✘ Adeline HUIN (Faches-Thumesnil) — Mag 1022 ✘ Véronique MALECKI (Paris Courcelles) — Mag 363 ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag 172 ✘ Sonia KHACER (Roubaix) — Mag 306 ✘ Fatima KHOUANE (Roubaix) — Mag 306 ✘ Virginie TEXIER (Mers-les-Bains) — Mag 50 ✘ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154 <p>Représentante syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux — RS CFTC ✘ Angéline LE GRAS — Mag 135 (Brest) — RS CGT

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 9 juillet 2021.....	3
2. Consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail	3
3. Information/consultation sur le projet de décision unilatérale relative aux périodes dites « interdites » prévues dans l'accord de substitution relatif à l'aménagement du temps de travail – Réseau.....	3
4. Point d'information sur les premières recherches de reclassement (partie 1 sur 2).....	3
5. Présentation de la plateforme Notilus Travel (intervention de Mme Méa BAMMEZ, Office manager, et de Mme Frédérique CNAPELYNCK, Chef de projet informatique)	6
6. Point d'information sur les premières recherches de reclassement (partie 2 sur 2).....	7
7. Point sur la gestion des U12 (intervention de Valérie NOISETTE, Directrice commerciale)	7
8. Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin juillet 2021	10
9. Information/consultation sur la mise en application du contrôle du pass sanitaire	10
10.	
11. Questions diverses.....	13

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

Linda KARRAD donne lecture d'une déclaration liminaire de la CGT, concernant les conditions de travail et la sécurité des salariés du magasin 306 de Roubaix. (annexe 1)

Michaël CLABAUX s'enquiert des attentes de la CGT envers le CSE ou la CSSCT à ce sujet.

Linda KARRAD attend de ces instances qu'elles prennent leurs responsabilités.

Hélène WEEXSTEEN demande si la CGT formule une demande explicite.

Linda KARRAD répond par la négative.

Hélène WEEXSTEEN et Michaël CLABAUX prennent note de cette situation.

Liliane MASL indique que la CSSCT se rendra dans ce magasin – probablement la semaine suivante – afin d'apprécier la situation.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 9 juillet 2021

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 9 juillet 2021 recueille 9 avis favorables et 2 abstentions.

2. Consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail

Élodie VERCAMER rappelle les informations communiquées aux membres du CSE lors des précédentes réunions.

Le bilan concernant la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail recueille 9 avis favorables et 2 abstentions.

3. Information/consultation sur le projet de décision unilatérale relative aux périodes dites « interdites » prévues dans l'accord de substitution relatif à l'aménagement du temps de travail – Réseau

Ce point est reporté à la réunion du CSE du 17 septembre 2021.

4. Point d'information sur les premières recherches de reclassement (partie 1 sur 2)

Hélène WEEXSTEEN rappelle que chaque salarié concerné par le plan de sauvegarde pouvait soumettre sa candidature à un nouveau poste disponible dans la bourse à l'emploi jusqu'au 23 août pour la première liste de postes identifiés.

Michaël CLABAUX annonce que seuls 13 salariés ont présenté leur candidature, alors que près de 200 postes en CDI étaient proposés. Parmi ces candidatures, neuf concernent des demandes poste pour poste, dont une demande de passage à temps complet. Quatre salariés sont candidats à un changement de situation professionnelle : deux CB souhaitent devenir RMA, et deux RMA veulent devenir CB. Aucune demande en doublon n'ayant été recensée, les demandes poste pour poste seront satisfaites. Les autres devront faire l'objet de discussions. Un courrier de confirmation sera envoyé aux collaborateurs, et les modalités de travail dans les magasins d'accueil seront abordées lors d'un entretien avec le management. Les candidatures demandant un changement de statut nécessitent cependant une vigilance particulière. D'une part, le

management jugera si le candidat CB détient les aptitudes professionnelles requises pour un poste de RMA ; d'autre part, le passage de RMA à CB impliquant une baisse de la rémunération, le management s'assurera que le candidat comprend les enjeux de ce changement. La politique de l'Entreprise privilégie cependant des reclassements poste pour poste et temps pour temps.

Véronique MOREAU demande si les deux personnes concernées par ce dernier cas pourraient garder leur salaire de base brut, d'autant que l'une d'elles espère redevenir RMA à court terme.

Hélène WEEXSTEEN assure que ce cas sera étudié. Les salariés doivent exprimer clairement leurs intentions pour leur carrière.

Christophe WACQUIEZ demande si ces souhaits de « rétrogradation » sont motivés par l'absence de poste de RMA à proximité du lieu de travail actuel des salariés.

Michaël CLABAUX espère que les entretiens prévus avec le management permettront de répondre à cette question.

Isabelle SANTERRE s'enquiert du secteur concerné par ces changements.

Michaël CLABAUX répond qu'il s'agit du secteur Nord.

Linda KARRAD demande si la perte de salaire s'applique à tous les cas de rétrogradation.

Michaël CLABAUX reconnaît que le terme de « rétrogradation » peut sembler mal choisi dans ce plan de sauvegarde de l'emploi, car il est habituellement associé à une sanction disciplinaire. Or, juridiquement, ce terme correspond bien à la présente situation. Le salarié étant à l'origine de ce souhait, la rémunération n'a pas à être maintenue. Chaque cas sera cependant étudié.

Hélène WEEXSTEEN confirme que les discussions restent possibles afin qu'une solution durable soit trouvée pour les salariés.

Véronique MOREAU s'enquiert du délai accordé pour se positionner sur les postes publiés depuis le 23 août.

Michaël CLABAUX indique que ce délai est de deux semaines. Malgré une communication assurée à la fois par la plateforme internet, LHH et les managers, le nombre de candidatures reste faible. La Direction souhaite s'assurer que chaque collaborateur s'est connecté au moins une fois à la plateforme et que les salariés ont reçu les informations lors des rencontres collectives et individuelles. Désormais, les postes vacants n'étant plus réservés aux salariés à reclasser, le recrutement pourrait s'ouvrir à l'externe. Une nouvelle communication générale s'avère nécessaire. Les représentants du personnel doivent également relancer les collaborateurs.

Liliane MASL suggère que les DR se rapprochent des salariés indécis ou désespérés.

Isabelle SANTERRE fait savoir que certains salariés envisageraient de quitter Nocibé.

Hélène WEEXSTEEN réaffirme la volonté de l'Entreprise de trouver des solutions pour tous les salariés. Des postes ont d'ailleurs été créés à cet effet.

Persis MOULOUGUI estime que l'affichage des offres d'emploi dans les locaux du personnel en magasin favoriserait l'information des salariés et pourrait les inciter à postuler.

Michaël CLABAUX exprime que l’affichage des postes en magasin est difficilement envisageable, car les besoins évoluent chaque jour et que le nombre de postes est considérable (environ 200). LHH met des guides et des outils efficaces à la disposition des salariés. Les congés d’été ayant peut-être nui à la portée de ces campagnes d’information, il conviendra d’observer l’évolution de la tendance en septembre.

Véronique MOREAU affirme que certains salariés ne connaissent pas les coordonnées de la personne de LHH chargée du reclassement.

Michaël CLABAUX contactera LHH afin de relancer la communication.

Christophe WACQUIEZ déplore l’absence de notification lors de l’arrivée de nouveaux postes sur la plateforme.

Michaël CLABAUX indique que l’agence ne dispose pas d’un système de notification « push ».

Hélène WEEXSTEEN conseille de se connecter au site quotidiennement. Les candidatures restent possibles, même si les salariés reclassés ne sont plus prioritaires depuis le 23 août.

Depuis quelques années, Persis MOULOUGUI a constaté que de nombreuses conseillères beauté sont employées dans le cadre de missions de remplacement. En cas d’absence de RMA, du fait de leurs qualifications, ces conseillères pourraient assurer prioritairement ces missions temporaires.

Michaël CLABAUX ajoute que l’existence de ces missions est due à l’absence des RMA titulaires qui occupent des postes pérennes dans certains magasins. L’objectif reste de disposer durablement d’équipes complètes.

Persis MOULOUGUI estime cependant qu’en cas d’imprévu ou d’arrêt maladie, l’Entreprise gagnerait à confier ces missions à des CB de Nocibé plutôt qu’à des intérimaires, souvent insuffisamment formées.

Hélène WEEXSTEEN indique que des tests de personnel polyvalent n’ont pas donné satisfaction par le passé. Une telle fonction impose un rythme de vie particulier. L’Entreprise privilégie les reclassements poste pour poste.

Christophe WACQUIEZ estime qu’en cette période d’EDP, les salariés ont besoin d’un accompagnement complémentaire de la part des RH.

Liliane MASL connaît par ailleurs des collaborateurs transférés chez April qui souhaitent réintégrer Nocibé.

Christophe WACQUIEZ ajoute qu’une directrice démotivée peut difficilement susciter l’enthousiasme des salariés.

Michaël CLABAUX en conclut qu’un travail supplémentaire de la part des DR et des RRH s’impose pour apporter un soutien aux équipes sur le terrain. Par ailleurs, cinq doubles affectations ont été recensées : les salariés partagent leur temps de travail entre un premier magasin Nocibé et un second sur le point de fermer. En juillet, l’Entreprise a annoncé son souhait de maintenir la totalité des heures de ces salariés dans le magasin restant ouvert. Deux d’entre eux ont accepté cette proposition et ont reçu un courrier confirmant leur nouvelle affectation.

Véronique MOREAU déclare qu’une salariée se trouvant dans ce cas s’estime traitée différemment des autres employés dont le magasin ferme, car elle ne peut bénéficier des mesures de réaffectation.

Michaël CLABAUX précise que ces cinq collaborateurs ne sont concernés par le plan de licenciement économique que si leur réaffectation à temps plein est impossible ou s'ils refusent une affectation à temps partiel. En revanche, si leur temps de travail est maintenu, ils sortent de ce dispositif, car leur emploi est sauvegardé.

Véronique MOREAU ajoute que la personne en question comptait sur ce plan pour changer de magasin, sa demande de mutation n'ayant, pour le moment, pas été satisfaite.

Michaël CLABAUX répond que son cas sera étudié. Sur les cinq collaborateurs ayant reçu une proposition de temps partiel, deux ont expressément refusé et peuvent donc accéder à la bourse à l'emploi. Par ailleurs, l'un de ces cinq employés ne s'est pas prononcé. Il a pourtant reçu un courrier. Le silence valant acceptation, son contrat passera à cinq heures s'il ne se manifeste pas avant l'expiration du délai fixé, soit le lendemain de la présente réunion. L'Entreprise a également reçu des demandes de congé sans solde, de formation ou de création d'entreprise. Un accompagnement leur sera proposé. La commission de suivi examinera les dossiers et fixera les modalités d'accompagnement de ces cas particuliers lors sa réunion, le 9 septembre 2021 à 14 heures. Les organisations syndicales et les membres élus du CSE sont invités à transmettre les noms des personnes choisies. Les mesures prises dans le cadre de la commission de suivi seront transmises lors du CSE de septembre 2021.

Ce point est suspendu afin de permettre l'intervention des invitées.

5. Présentation de la plateforme Notilus Travel (intervention de Méa BAMMEZ, Office manager, et de Frédérique CNAPELYNCK, Chef de projet informatique)

Frédérique CNAPELYNCK propose de planifier une réunion Teams à la rentrée. La nouvelle plateforme Notilus deviendra l'unique porte d'entrée pour la gestion des voyages, factures et notes de frais. Le voyageur réservera lui-même ses modes de transport et d'hébergement en ligne. Le billet sera émis après validation par le management.

Méa BAMMEZ ajoute que ce nouvel outil, très simple à utiliser, permettra également de consulter l'historique des frais et des voyages. Le Reporting global s'en trouvera facilité, d'autant que Notilus autorisera la connexion avec KDS NEO. Notilus deviendra la pièce maîtresse du système de gestion des frais, sans reprise des profils actuels. Cependant, quelques points de vigilance demeurent :

- La réservation sera impossible via un smartphone. L'historique sera néanmoins consultable.
- Il sera impossible de réserver plusieurs voyageurs à la fois, comme la RM le faisait souvent jusqu'alors.

Frédérique CNAPELYNCK précise que, si deux voyageurs souhaitent voyager ensemble, ils pourront toujours choisir leur place dans le train.

Véronique MOREAU demande si, dans le cadre des déplacements des élus, le voyage pourra être facturé au CSE et non à Nocibé – comme le pratiquait Cap 5 auparavant.

Méa BAMMEZ répond que Nocibé réglera la facture, qui sera ensuite réorientée.

Michael CLABAUX ajoute que les frais de déplacements liés au CSE seront ôtés du budget de fonctionnement à des moments périodiques ou en fin d'année, comme dans de nombreuses sociétés.

Frédérique CNAPELYNCK suppose que l'outil pourrait être configuré afin que la facturation soit automatiquement affectée au CSE. La question sera étudiée.

Isabelle SANTERRE demande si la possibilité de souscrire à un abonnement SNCF restera possible.

Méa BAMMEZ le confirme. Le déploiement de Notilus devrait suivre le calendrier suivant :

- 27 août 2021 : présentation au CSE.
- 3 septembre 2021 : présentation au comité de management.
- Semaine 37 : présentation aux RMF.
- 17 septembre 2021 : présentation aux DR.
- Semaine 38 : présentation aux RM.
- 1^{er} octobre 2021 matin : bascule des données vers Notilus.
- 1^{er} octobre 2021 après-midi : ouverture des réservations directement via Notilus.

Des tutoriels concernant notamment la connexion, la gestion du profil, la demande de voyages, leur modification et leur annulation complèteront ces réunions.

Frédérique CNAPELYNCK procède à une démonstration de l'utilisation de la plateforme Notilus, détaillant les procédures à suivre. Celles-ci seront présentées lors de sessions de formation.

Persis MOULOUGUI demande si les problèmes de connexion et de sélection du voyage, parfois rencontrés lors de la validation des voyages sur KDS, seront résolus.

Selon Méa BAMMEZ, la connexion devrait être opérationnelle, puisque l'entrée unique sera effectuée par Notilus. Les autres problèmes éventuels seront traités au cas par cas.

6. Point d'information sur les premières recherches de reclassement (partie 2 sur 2)

Michaël CLABAUX souhaite connaître les personnes susceptibles de participer à la commission de suivi. IL précise qu'il est possible de prévoir un suppléant mais la présence régulière des titulaires est souhaitée.

Véronique MOREAU se porte candidate avec Ida, représentant de la CFTC. Elle propose que Patricia et Liliane siègent au titre de représentantes des salariés.

Aline GALLET souhaite également participer à la commission de suivi à ce titre.

Linda KARRAD requiert une suspension de séance pour la CGT afin d'établir la liste des candidats.

La séance est suspendue de 11 heures 13 à 11 heures 37.

Linda KARRAD se porte candidate, avec Sonia pour la CGT, et propose Houraya JAAOURA et Fatima pour les salariés.

Les élus du CSE procèdent au vote. Liliane MASL et Patricia BETTEWILLER sont élues à la majorité des voix.

7. Point sur la gestion des U12 (intervention de Valérie NOISETTE, Directrice commerciale)

Valérie NOISETTE rappelle les informations essentielles à connaître sur la gestion des U12. Elles seront prochainement transmises aux équipes des magasins.

- Un U12 est une pièce non vendue (« unsold ») depuis 12 mois dans un magasin.
- Les U12 représentent 20 % du stock total et 30 % du stock sélectif, soit environ 2 200 pièces par magasin. La majorité des pièces sont des produits de maquillage.
- Le phénomène prend de l'ampleur : de 820 000 pièces en décembre 2019, le stock de U12 est passé à plus d'un million de pièces en décembre 2020, soit une augmentation de 30 %. La fermeture des points de vente a accentué le phénomène. L'objectif est de revenir à un stock de 350 000 pièces fin septembre 2021.
- Un U12 n'est pas forcément un article ancien dont on souhaite se débarrasser. Une référence peut être très vendeuse dans un magasin, mais pas du tout dans un autre.
- La présence d'U12 peut être liée aux contrats sélectifs, certaines imposant de référencer les trois axes.
- Un U12 peut également être une référence dont l'écoulement est insuffisant dans certains formats, comme L'eau Sauvage.

Christophe WACQUIEZ demande si des cessions entre magasins sont envisageables.

Valérie NOISSETTE répond qu'à ce jour, Nocibé ne dispose pas des outils nécessaires pour mettre en œuvre cette approche qu'elle juge toutefois intéressante. La stratégie U12 devrait engendrer :

- une meilleure rotation des stocks ;
- une baisse des coûts d'immobilisation des stocks ;
- une augmentation des budgets destinés au réassort ou à l'achat d'éditions limitées.

Les magasins disposeront ainsi de produits récents et la manutention sera limitée. A terme, cette stratégie permettra de répondre de manière ciblée à la demande des clients.

Annie MERCIER craint que les étagères ne manquent de produits.

Valérie NOISSETTE répond que la stratégie entraînera plutôt un meilleur équilibre des quantités de produits présents.

Persis MOULOINGUI estime que disposer d'un exemplaire de chaque référence en magasin est indispensable, afin de satisfaire les clients impatientes.

Valérie NOISSETTE concède que les magasins ne pourront désormais satisfaire l'ensemble des demandes. Par ailleurs, les retours pilotés permettent de rééquilibrer les stocks des magasins ou alimenter la boutique en ligne. L'écoulement des stocks passe également par des animations, des remises, des soldes, des challenges ou encore le déréférencement.

Isabelle SANTERRE craint que ces actions ne nuisent au chiffre d'affaires des magasins.

Selon Valérie NOISSETTE, ce risque est calculé. D'autres aspects seront valorisés pour compenser ces prix plus bas.

Liliane MASL signale que, si les challenges liés aux U12 ont rencontré un certain succès grâce à la pression appliquée par les DR, ils ont représenté une source d'épuisement pour les conseillères.

Valérie NOISSETTE conseille de considérer ces challenges comme une émulation et non comme une contrainte.

Liliane MASL estime qu'après avoir vendu les grosses pièces – comme les instructions y invitent –, le chiffre d'affaires ne peut que baisser par la suite, étant donné que seules les petites pièces restent à vendre.

Christophe WACQUIEZ regrette qu'en juillet 2021, l'action commerciale U12 ait été menée pendant les soldes, provoquant la confusion chez les clients.

Liliane MASL signale que le nombre d'étiquettes fournies pour signaler les U12 était insuffisant.

Valérie NOISSETTE reconnaît un retard de livraison de ces étiquettes.

Christophe WACQUIEZ demande pourquoi les produits U12 ne peuvent pas faire partie des soldes.

Valérie NOISSETTE explique que la loi interdit de solder un produit faisant l'objet d'un réassort.

Annie MERCIER ajoute que l'existence de listes différentes sur le listing collaboratif a considérablement augmenté la charge de travail des RM.

Valérie NOISSETTE admet que les saisies étaient compliquées. Cela dit, les efforts fournis ont permis d'écouler 2 millions d'euros de stock. Parallèlement, les marques sont incitées à reprendre des produits en surstock et à réfléchir à leur catalogue. Concernant l'étiquetage, les U12 portent une pastille de couleur. Ils sont placés en linéaires. D'autres produits en promotion sont étiquetés à - 30 % et disposés en linéaires également. Les produits en soldes ou déréférencés portent une étiquette « soldes » ; ils sont placés dans un bac dédié afin de provoquer un impact plus fort sur les clients. Durant ces dernières opérations commerciales, les listes des produits U12, en promotion et soldés, étaient disponibles dans le collaboratif. Les DR et RM disposaient ainsi de davantage d'autonomie dans leur gestion.

Annie MERCIER objecte que ces listes étaient difficiles d'accès.

Christophe WACQUIEZ observe que certains produits identifiés U12 peuvent perdre ce statut du jour au lendemain.

Valérie NOISSETTE explique que, par définition, quand un produit U12 est vendu, les pièces restantes de même référence ne le sont plus. Il semble que la consigne de ne pastiller qu'un seul produit n'ait pas été comprise ; elle sera rappelée aux équipes. Par ailleurs, la valeur du stock U12 reste calculée sur l'ensemble des produits de la référence, d'où l'intérêt de vendre les grosses pièces en priorité. De plus, toute référence conservée dans le catalogue fera l'objet d'un réassort. Afin de simplifier les manipulations et l'encaissement, il est envisagé de suspendre les remises sur les produits U12 pendant les prochains soldes, tout en profitant du flux pour en écouler un maximum. Fin juillet 2021, la situation est la suivante.

- 2 millions d'euros ont été écoulés grâce aux challenges.
- 7,7 millions d'euros l'ont été grâce aux retours pilotés.
- Les ventes « classiques » ont permis d'écouler 3 millions d'euros de marchandise.
- Les déréférencements des marques représentent presque 2 millions d'euros.
- La clusterisation (retrait d'une marque ou d'un axe de certains magasins) a permis d'écouler 1,4 million d'euros.

Depuis lors, l'arrivée de nouveaux U12 représente 5 millions d'euros. 3,9 millions d'euros restant à écouler d'ici fin septembre 2021, un nouveau challenge sera organisé. Il sera nécessaire de commander les pastilles U12. Il est à noter que ces nouveaux indicateurs feront désormais l'objet d'une surveillance régulière.

Véronique MOREAU suggère l'instauration d'une prime sur ces indicateurs. De plus, elle indique que la vente de certains produits se révèle particulièrement difficile, notamment en maquillage dont de nombreux testeurs sont manquants.

Valérie NOISSETTE affirme que des inventaires sont menés régulièrement pour recenser les testeurs manquants, et qu'il est nécessaire d'insister auprès des représentants des marques pour les obtenir.

8. Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin juillet 2021

Elodie VERCAMER rapporte les informations transmises par Louis MULLIEZ, Directeur du contrôle de gestion. Par rapport à 2020, les magasins affichent une croissance de + 6,9 % du marché sélectif, Nocibé gagnant 1,1 point de parts de marché. Les magasins réalisent une augmentation de 15,6 % de chiffre d'affaires pour un palier à 102,6 %. Cette progression par rapport à N-1 est aidée par un démarrage des soldes au 30/06/2021 contre le 15/07/2020 entraînant une hausse de trafic de +15,1€ et une hausse du TT à +0,3pt.

En ce qui concerne le e-commerce, le marché affiche une croissance de +25,9 %, Nocibé gagnant 6,4 points de parts de marché. Avec 29 % de parts de marché, Nocibé devance donc Séphora (qui en compte 23,2 %). Le chiffre d'affaires augmente de 71,2 % par rapport à 2020, avec une réalisation de palier de 125,9 %. Ces performances sont à maintenir pour accéder à la première place *ex-aequo* avec Séphora sur l'année. Nous sommes à fin juillet sur l'année civile à 27,7% de parts de marché vs Sephora qui est à 28,1%.

Au total, le marché sélectif progresse de 9,1 %. Possédant 27,9 % de parts de marché (soit un gain de 1,7 point), Nocibé occupe le deuxième rang national. La société progresse de 21% de chiffre d'affaires par rapport à N-1, avec une réalisation de palier globale de 105,3 %.

Ce mois de juillet 2021, le taux de promotion a augmenté de 3 points, en raison de la date avancée du début des soldes. En août, la tendance montre une diminution de 24 % du trafic dans les quelques 80 magasins des centres commerciaux concernés par l'obligation du pass sanitaire (à 75 % du palier). L'impact sur les magasins de centre-ville n'est pas encore connu.

La séance est suspendue de 12 heures 35 à 14 heures 30.

9. Information/consultation sur la mise en application du contrôle du pass sanitaire

Laurine GRABCZAK indique que la mise en application du pass sanitaire fait suite à la loi du 5 août 2021.

Michaël CLABAUX insiste sur le fait que, conformément à la loi, le pass sanitaire n'oblige pas les salariés de Nocibé à se faire vacciner.

Linda KARRAD objecte que dans un SMS personnel datant du 21 juillet 2021, une RM invite les employés à le faire par anticipation d'une éventuelle loi.

Michaël CLABAUX assure qu'au moment des premiers débats et projets de lois, l'Entreprise souhaitait simplement sonder les collaborateurs sur leur pass sanitaire, et ce sans jugement, afin de déterminer quels effectifs seraient en mesure de travailler le 30 août 2021.

Linda KARRAD donne lecture du SMS en question. A sa réception, elle avait exprimé sa surprise à la RM, qui avait assuré qu'elle ne faisait que transmettre les directives du DR.

Liliane MASL indique que sa RM lui a simplement demandé si l'équipe était vaccinée.

Hélène WECXSTEEN affirme que la Direction souhaitait uniquement savoir si les équipes seraient en mesure de fournir un pass sanitaire valide.

Selon Linda KARRAD, certains salariés ont perçu ce message comme une pression à la vaccination.

Hélène WECXSTEEN replace la situation dans le contexte d'incertitude du début de l'été.

Liliane MASL suppose que la RM a confondu pass sanitaire et vaccination.

Isabelle SANTERRE a ressenti une pression similaire. Les RM n'ont pas interprété les directives de la même façon.

Véronique MOREAU suggère de diffuser un communiqué précis auprès des équipes.

Michaël CLABAUX confirme que le contexte et l'urgence ont probablement occasionné des confusions, sur lesquelles aucun jugement n'est porté. Les contraintes actuelles sont difficiles à vivre et chacun tente de réagir au mieux.

Liliane MASL souligne la qualité du document projeté à l'écran.

Michaël CLABAUX indique que chaque manager l'a reçu et qu'il peut le transmettre aux équipes.

Laurine GRABCZAK déclare que, le 30 août 2021, le pass sanitaire deviendra obligatoire pour les centres commerciaux d'une surface supérieure à 20 000 m², dans les régions où le taux d'incidence du virus dépasse 200 cas pour 100 000 habitants. A ce jour, 60 magasins Nocibé (hors franchisés) sont concernés. Depuis le 9 août 2021, le pass est imposé aux clients majeurs. Le 30 août 2021, il sera obligatoire pour le personnel, et le 30 septembre 2021 pour les mineurs. Les contrôles seront assurés par les agents des centres commerciaux.

Christophe WACQUIEZ demande si un deuxième contrôle sera effectué dans les magasins.

Michaël CLABAUX répond par la négative.

En cas de contrôle de police, la sanction éventuelle sera adressée aux centres commerciaux. Les collaborateurs dont le pass s'avère invalide lors du contrôle devront en informer leur lieu de travail. Les managers rappelleront ces règles aux différents prestataires (sécurité, ménage, par exemple).

Laurine GRABCZAK ajoute que les managers devront s'informer des modalités de contrôle dans les centres commerciaux où ils travaillent.

Michaël CLABAUX précise qu'un salarié vacciné pourra être autorisé à ne pas faire la queue tous les jours si le centre commercial prévoit un dispositif à cet effet. Pour ce faire, le salarié remettra à son employeur, *de sa propre initiative*, une preuve de schéma vaccinal complet. L'employeur lui remettra alors une attestation.

Laurine GRABCZAK assure que les centres commerciaux ne conserveront aucun QR code.

Michaël CLABAUX rappelle qu'un centre commercial devra informer le magasin en cas de pass invalide, ce qui ne dispensera pas le salarié de prévenir son manager par tout moyen.

Laurine GRABCZAK suppose que le salarié n'attendra pas le moment du contrôle pour le prévenir.

Michaël CLABAUX confirme qu'à ce jour, les managers sont en mesure de déterminer quels employés seront présents.

Laurine GRABCZAK fait remarquer que le décompte de la validité du test PCR se fera de manière très précise. Par exemple, un test réalisé un lundi à 13 heures sera valide jusqu'au jeudi à 12 heures 59. Cette exigence nécessitera une vigilance particulière de la part des collaborateurs pour rester en règle tout au long de la journée de travail. Avec l'accord du manager, un test pourra être effectué pendant la journée de travail, mais ce temps ne sera pas rémunéré (contrairement au temps de travail utilisé pour la vaccination).

A partir du 30 août 2021, l'absence de pass entraînera une suspension de contrat jusqu'à la régularisation de la situation du salarié, suspendant ainsi sa rémunération et ses droits au congé. Une prise de repos durant cette période est possible. Si la situation n'est pas réglée sous trois jours, un entretien entre collaborateur et manager permettra de rechercher des solutions permettant un retour rapide du travail.

Michaël CLABAUX indique qu'à ce jour, sur décision d'entreprise, la durée de la prise de repos se limite à une semaine.

Laurine GRABCZAK évoque quelques cas particuliers.

- Les intérimaires seront soumis aux mêmes obligations.
- Dans le cadre de leurs déplacements, les représentants du personnel devront respecter ces règles. Une éventuelle suspension de leur contrat sera sans effet sur leur mandat.
- Les employeurs des animatrices et agents de sécurité devront sensibiliser ces intervenants.

D'un point de vue administratif, la RM renseignera la suspension de contrat dans le portail dédié, en stipulant « absence autorisée non payée », ou y mentionnera la prise de repos ou de congés selon les règles habituelles. En cas de réaffectation d'un collaborateur sur un magasin non soumis à l'obligation de pass sanitaire, un courrier d'affectation temporaire lui sera envoyé. La suspension de contrat pourra durer jusqu'à la fin de l'obligation de pass sanitaire si la situation du collaborateur n'est pas régularisée.

Michaël CLABAUX rappelle les délais nécessaires après la seconde injection vaccinale. Par ailleurs, l'entretien évoqué plus tôt n'ayant pas de caractère disciplinaire, se faire assister par un autre collaborateur n'est pas un droit qu'il pourra opposer ou imposer au management. Laurine GRABCZAK ajoute que la convocation à cet entretien sera informelle. La loi oblige en revanche à dresser un compte rendu de l'entretien, afin de tracer les moyens de régularisation.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE craint que les équipes ne manquent de personnel pendant les suspensions de contrats.

Michaël CLABAUX assure que les entretiens se tiendront sans délai après l'expiration du délai initial de trois jours.

Certains collaborateurs ont déjà fait part de leur refus de se mettre en règle en s'interdisant d'ailleurs de se présenter au contrôle d'accès. Il est précisé que la suspension prévue par la loi concerne les salariés ne répondant pas au pass sanitaire lors d'un contrôle ; le refus d'emblée de ne pas se présenter au travail pourrait être assimilée à un abandon de poste. Le point de droit est en tout cas soulevé.

A ce jour, Nocibé n'a pas pris position sur ce point. Quant à la gestion du manque de personnel, le management proposera des solutions de remplacement, tel que le recours à des CDD ou à des intérimaires.

Laurine GRABCZAK déclare qu'un salarié se faisant vacciner sur le temps de travail rémunéré devra présenter un justificatif de rendez-vous, ainsi qu'une preuve d'injection. Un test PCR ou antigénique pourra être réalisé sur le temps de travail uniquement avec l'accord du manager, et ce temps ne sera pas rémunéré.

Michaël CLABAUX fait remarquer que l'obligation de pass sanitaire connaît quelques exceptions, comme dans le domaine des transports ou des situations d'urgence. Victor, livreur parisien de Nocibé, sera soumis à cette obligation, car il lui arrive de passer du temps en magasin.

Christophe WACQUIEZ suppose qu'un collaborateur devra refuser de livrer un client *click and collect* hors du centre commercial.

Michaël CLABAUX le confirme.

Persis MOULOUGUI souhaite connaître la marche à suivre si le vaccin provoque des effets secondaires trop gênants pour venir travailler.

Hélène WECKSTEEN indique qu'il conviendra de consulter un médecin, qui jugera si la situation nécessite un arrêt de travail.

Les élus procèdent au vote.

Le projet recueille 9 voix favorables et 2 voix défavorables.

11. Questions diverses

- **Question 13 : Quand l'Autorité de la concurrence doit-elle donner son accord au sujet du rachat ?**

Hélène WECKSTEEN explique qu'après analyse des paramètres de reprise et des seuils de rentabilité, l'Autorité de la concurrence a déclaré que Nocibé n'avait pas à solliciter cette autorisation. L'Entreprise a néanmoins tenu à entreprendre cette démarche, en raison de l'importance du projet pour les salariés et de sa portée médiatique.

- **Question 14 : Les salariés transférés vont-ils percevoir la participation et l'intéressement de Nocibé au prorata de leur temps de présence ?**

Michaël CLABAUX explique que tout salarié Nocibé présent sur la période de l'exercice fiscal se terminant fin septembre 2021 bénéficiera de l'intéressement, si les conditions d'ancienneté sont remplies.

- **Question 15 : Si oui, quand ?**

Michaël CLABAUX indique que le paiement sera effectué en février 2022.

- **Question 16 : Les responsables de magasin vont-ils percevoir la prime de démarque qui est habituellement versée en janvier ?**

Hélène WECKSTEEN répond qu'elle sera versée par April.

- **Question 17 : Comment se fait-il que les clientes aient été informées de la date de fermeture des magasins (20 septembre 2021) avant les salariés concernés ?**

Hélène WEEXSTEEN rappelle que la date de fermeture au public précède la date de départ des équipes, afin de dresser l'inventaire des stocks qui seront remis à April. L'équipe reste en activité du 20 au 30 septembre 2021. Les clients ont été informés que le magasin Nocibé allait fermer, mais ce lieu de travail reste ouvert puisqu'il est repris par April.

- **Question 18 : Comment vont s'organiser les journées des salariés à partir du 20 septembre 2021 (remise d'un planning journalier) ?**

Hélène WEEXSTEEN déclare que les 29 et 30 septembre, les RM se rendront en réunion chez April pour découvrir le fonctionnement de l'Entreprise. Les équipes d'April viendront changer les systèmes de caisse. Le personnel y sera formé et un inventaire de stocks sera établi. Les dates précises seront annoncées dès que possible.

Persis MOULOINGUI demande si une formation des esthéticiennes est prévue. En effet, celles-ci ne connaissent pas forcément la marque Piaubert, utilisée chez April.

Hélène WEEXSTEEN répond que les prestations en cabine pourront être décalées en attendant les formations. Une autre option consiste à commencer par les prestations ne nécessitant pas de nouvelles connaissances.

- **Question 19 : Combien de temps après le transfert le site Wedoogift sera-t-il disponible pour les salariés devenus April ?**

Hélène WEEXSTEEN déclare que la plateforme restera accessible jusqu'à la date de validité indiquée sur les bons, que le salarié soit transféré ou qu'il quitte l'Entreprise.

Par ailleurs, les salariés dits protégés recevront un courrier les informant de l'intervention de l'Inspection du travail quant à leur transfert.

Véronique MOREAU indique avoir envoyé récemment un e-mail aux élues transférées chez April, afin de savoir si elles souhaitent rendre ou racheter leur équipement téléphonique. Elle n'a pas obtenu de réponse.

Linda KARRAD objecte que Sonia a répondu que les élues concernées attendaient la décision définitive de l'Inspection du travail pour se prononcer.

Véronique MOREAU espère obtenir une réponse rapidement après cette décision, car le cas d'un téléphone non rendu s'est déjà présenté.

Hélène WEEXSTEEN souligne que la Direction a constaté le développement de stratégies pour s'opposer à un éventuel transfert (envoi de courriers, déclaration liminaire lors de la présente réunion).

Linda KARRAD ne comprend pas en quoi ces actions représentent des stratégies. Il doit s'agir d'un ressenti de la Direction, voire de sa propre stratégie pour dissimuler ses manquements.

Michaël CLABAUX explique que la Direction se demande si ces actions ou déclaration récente n'ont pas vocation uniquement à freiner voire à empêcher le transfert.

Ce qui est sans équivoque est que la procédure suit son cours conformément à la réglementation en vigueur. Il rappelle que grâce à la reprise des magasins par Bogart, des emplois sont sauvés et que tous étaient

favorables et l'ont perçu comme une bonne nouvelle lors de l'information de l'offre ferme en négociation puis en CSE.

Hélène WEEXSTEEN indique donc que les démarches entreprises auprès de l'Inspection du travail suivent leur cours et les élus concernés en seront prochainement informés

Linda KARRAD assure que Véronique MOREAU recevra un e-mail exprimant le souhait des élues concernées, une fois la décision de l'Inspection du travail arrêtée.

Persis MOULOUGUI s'interroge sur le coût des élections CGT à organiser.

Michaël CLABAUX répond que dans le respect de la neutralité, Nocibé a proposé un protocole de révocation avec deux scrutins. Un référé subsiste devant les tribunaux à l'initiative de la fédération CGT. Or à ce jour les juges ont décidé de radier l'affaire. Les avocats des deux parties continuent d'échanger et attendent les nouvelles dates d'audience.

Liliane MASL s'enquiert des résultats des élections s'étant déroulées chez April en juillet 2021.

Isabelle SANTERRE répond que les cinq personnes élues n'ont pas d'étiquette syndicale.

Linda KARRAD demande si les questions de salariés recensées par les DR ont vocation à être traitées en CSE.

Hélène WEEXSTEEN répond par la négative mais salue cette démarche des managers.

Michaël CLABAUX ajoute que les questions remontées à ce jour sont similaires à celles posées en CSE.

Aline GALLET signale que certaines salariées transférées demandent si elles ont l'obligation d'assister à leur Entretien de Développement Professionnel, prévu en septembre 2021, ou si elles peuvent le refuser.

Michaël CLABAUX répond que cet EDP a pour but, entre autres, de dresser un bilan de l'année écoulée. Il est donc difficilement envisageable d'en imposer l'organisation à April.

Hélène WEEXSTEEN invite les salariés à réaliser leur EDP de façon à ce que les nouveaux managers d'April puissent définir des objectifs professionnels en concertation avec leurs nouveaux salariés.

Aline GALLET signale, par ailleurs, un problème de garde d'enfant d'une salariée transférée. Celle-ci souhaiterait contacter son futur manager April.

Aucun lien managérial n'étant établi à ce jour, Hélène WEEXSTEEN ne peut que transmettre cette information. Il semble cependant qu'un terrain d'entente ait été trouvé avec cette salariée pour le mois de septembre 2021.

- **Questions 1 et 2 : Combien de magasins sont soumis au pass sanitaire sur décision préfectorale ? Lesquels ?**

Michaël CLABAUX indique que le nombre s'élève à 60 actuellement. La liste évolue constamment.

- **Question 3 : Quelle(s) alternative(s) la Direction a-t-elle prévue(s) dans le cas où le salarié concerné ne serait pas en mesure de présenter son pass sanitaire ?**

Michaël CLABAUX rappelle que le contrat de travail, et donc la rémunération, seraient suspendus. Cette suspension ne génère aucun droit à congés. Un entretien sera mené si une solution n'est pas trouvée au bout de trois jours.

- **Question 4 : La prise de congés sera-t-elle imposée ?**

Michaël CLABAUX répond que la prise de congés ne sera imposée par aucune des deux parties.

- **Question 5 : Les salariés suspendus seront-ils remplacés ?**

Michaël CLABAUX invite à se reporter au point 9.

- **Question 6 : Des mutations dans d'autres magasins non concernés par le pass sont-elles envisagées ?**

Michaël CLABAUX répond qu'il appartient aux managers de décider de la gestion des équipes.

- **Question 7 : Le salarié pourra-t-il refuser ces mutations sans le risque de se faire sanctionner ?**

Michaël CLABAUX répète que les managers devront gérer la situation au mieux. Le but n'est pas de sanctionner, mais les efforts devront venir des deux parties.

- **Question 8 : La Direction a-t-elle fait un point avec tous les managers afin de respecter la vie privée et le secret médical des salariés qui ne sont pas concernés par le pass sanitaire ?**

Michaël CLABAUX réaffirme la volonté de ne pas demander d'informations médicales aux salariés. Ceux-ci peuvent prendre l'initiative de présenter un schéma vaccinal complet afin de passer plus rapidement les contrôles à l'entrée des centres commerciaux.

- **Question 9 : Quel est le discours des managers vis-à-vis des salariés concernés et non concernés ?**

Michaël CLABAUX déclare que, de manière générale, Nocibé tient un discours de sensibilisation à la santé et d'information sur le pass sanitaire.

- **Question 10 : Les esthéticiennes vaccinées ont-elles l'obligation de porter le masque FFP2 plus la visière ?**

Michaël CLABAUX indique qu'à ce jour, les protocoles sanitaires sont inchangés.

- **Question 11 : Quand un magasin doit fermer pour cas de Covid, que deviennent les salariés ? Les jours non travaillés sont-ils non payés ?**

Gina SCALERCIO évoque le cas de la fermeture de son lieu de travail un samedi à cause d'un cas de Covid, en vue de la réalisation d'une nébulisation. Il a été imposé aux salariées de prendre un jour de repos, qui n'a été payé qu'à la suite de l'intervention de l'élue.

Michaël CLABAUX est d'avis que ce cas relève d'une autorisation payée et observe que c'est bien le traitement qui a été appliqué en définitive.

- **Question 12 : Pouvez-vous nous donner des renseignements sur la rémunération et les avantages sociaux de ces repreneurs au même titre que vous nous les avez donnés pour April ?**

Michaël CLABAUX explique que les avantages sociaux et les rémunérations sont maintenus pour trois mois au minimum. Pour la suite, Nocibé fait actuellement le point avec les deux repreneurs. La personne chargée de les contacter diffusera ces informations dès que possible.

- **Question 20 : Comment font les CDD pour avoir accès à Wedoogift ?**

Véronique MOREAU précise que les CDD ne détiennent pas de code, ce qui empêche l'accès à la plateforme.

Michaël CLABAUX propose de se rapprocher de Christelle COISNE.

- **Question 21 : Nous faisons face à un manque de stock dans les magasins surtout dans les marques challengées, ce qui pose problème pour l'obtention des challenges et est démotivant pour les équipes. Le DR répond alors que nous devons faire des précos mais cela nous fait perdre des jours de vente et nous ne recevons pas ce que nous avons commandé. Comment alors réaliser les chiffres demandés ? Quelle est la raison de ce manque de stock qui est récurrent (dernier en date Ralph Club) ?**

Michaël CLABAUX propose de répondre à cette question lors de la prochaine réunion, car les personnes qui sont concernées sont en congé.

Isabelle SANTERRE signale que ce problème dure depuis plusieurs années.

Annie MERCIER ajoute que cette situation génère de la frustration lors des challenges. De plus, les DR ont demandé de limiter les précommandes afin de ne pas déséquilibrer les stocks. Or, les stocks devraient au moins correspondre aux objectifs de vente fixés.

Michaël CLABAUX s'engage à transmettre ces informations aux personnes concernées.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 30.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN



Déclaration des élues et DS de la CGT

Réunion CSE ordinaire du Vendredi 27 Aout 2021

Les élues et DS CGT posent une énième alerte sur la situation de l'équipe du magasin 306 (Roubaix), concernant les conditions de travail.

Rappel des faits :

Les élues et DS CGT n'ont eu de cesse de tirer la sonnette d'alarme auprès de la direction Nocibé concernant la situation du magasin de Roubaix, sur des situations :

- D'épuisement professionnel,
- De manque d'effectif,
- De sécurité,
- De discriminations.



La direction Nocibé avertie à plusieurs reprises de ces sujets n'a eu de cesse de faire « **la sourde oreille** ». Pire c'est par son soutien que ces situations persistent et empirent !

Plusieurs sujets méritent d'être examinés par le CSE et la CSSCT, puisque la direction n'a que faire des conditions de travail de ses salariés.

- L'équipe toujours en sous effectif continuent de devoir en faire toujours plus avec très peu voir pas de moyens, (non remplacement des élues de manière significative).
- Après son retour de congés, l'esthéticienne découvre par le biais de sa collègue, la fermeture de l'institut et la suppression de son poste de travail ! (Cf photos distribuées aux élus du CSE et à la direction).
- Les élues du magasin ne sont pas au bout de leur peine ce 26 août 2021, la RMA se retrouve une nouvelle fois privée de ses outils de travail clés de réserve et bureau, (bien que des cdd puissent y avoir accès sans soucis) accès à l'ordinateur et portail RH.
- La discrimination envers les élues ne s'arrête pas là puisque la nouvelle RM justifiera cela par « la peur pour ses effets personnels !! »
Mieux ! La RM demandera aux élues de quitter le magasin parce qu'elles sont en délégation ! Elle expliquera que cette demande émane du pôle juridique Nocibé !
- La sécurité du magasin est également à déplorer. Les élues ont pu constater : l'interrupteur de la cabine de l'institut, (transformée en réserve) est endommagée, les salariés risquent l'électrocution ! les toilettes inaccessibles par la présence de la livraison et de cartons, faisant obstruction également à l'accès à la salle de pause et à la réserve, les toilettes (dans un état déplorable) la surface de vente, ni aucune autre pièce ne disposait de spray désinfectant comme le prévoit le protocole de nettoyage en vigueur ! Après avoir cherché une des élues en trouvera 1 seul restant au fond de la réserve !
- Plusieurs demandes ont été faites concernant la grille du magasin qui dysfonctionne et reste bloquée, risquant d'empêcher la sortie du magasin en cas d'incendie !

A plusieurs reprises les élus du CSE ont évoqué les facteurs de risque psychosociaux élevés inutile de vous rappeler le rapport de l'expertise ADDEO, que nous avons tous bien en tête.

Force est de constater que la direction en plus de ne pas prendre ses responsabilités aura préféré concentrer ses efforts non pas pour remédier aux dysfonctionnements sur ce magasin, mais à mener une véritable « **chasse aux sorcières** » envers les élues CGT !!!

Les élues et DS CGT