

Procès-verbal du Comité Social et Economique

du vendredi 17 septembre 2021

Date	
Le 17 septembre 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"> ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Danièle BRETIGNIERE (Mandelieu) — Mag 170 ✘ Mireille JACOB (Nice) — Mag 399 ✘ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Persis MOULOUNGUI (Tours) — Mag 30 ✘ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) — Service Achats ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✘ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d’Ascq) – Mag 1002 ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 <p>Représentante syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – RS CFTC <p>Invités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Elodie DELPLACE, Directrice marketing ✘ Cécilia POULIQUEN ✘ Louis MULLIEZ, Directeur du contrôle de gestion ✘ M. Alban DE SMET, Responsable de l’entrepôt ✘ Guillaume DUQUESNE ✘ Docteur DOISE 	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Linda KARRAD (Roubaix) — Mag 306 ✘ Magali MASURELLE (Siège) — Service RH ✘ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✘ Annie MERCIER (Sartrouville) – Mag 32 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag ✘ Caroline TEKLAOUI (Paris Daguerre) — Mag 404 ✘ Ramsa TAQUET <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Annie-Hélène 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 ✘ Fatima KHOUANE (Roubaix) — Mag 306 ✘ Angélika 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"> ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – RS CGT ✘ Houraya JAAOURA

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 27 août 2021	3
2.	E
Erreur ! Signet non défini.	
6. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin août 2021 (Intervention de Louis MULLIEZ, Directeur du contrôle de gestion	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 recherches de reclassement	4
5. Point sur le transfert des salariés vers APRIL et les franchisés.....	5
7. Questions diverses.....	5
Attributions Santé, Sécurité et Conditions de travail	9
8. Information sur le projet de travail des salariés de la logistique le 11 novembre 2021 (intervention de M. Alban DE SMET, Responsable de l'entrepôt).....	9
13. Information / consultation sur la mise en place d'une nouvelle période d'indemnisation d'activité partielle (point ajouté à l'ordre du jour initial).....	12
Attributions de proximité	Erreur ! Signet non défini.
9.	Erreur ! Signet non défini.
10.	Erreur ! Signet non défini.
11.	Erreur ! Signet non défini.
7. Questions diverses.....	12
12. Réclamations individuelles et collectives	18

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

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 27 août 2021

L'approbation du procès-verbal est reportée.

6. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin août 2021 (Intervention de Louis MULLIEZ, Directeur du contrôle de gestion

Louis MULLIEZ indique qu'à fin août, le marché sélectif, pour les magasins, a diminué de 0,8 %. Nocibé affiche une décroissance de 3,8 %. Il perd 0,9 point de parts de marché, mais en avait gagné 1,2 en 2020.

Pour le web, le marché progresse de 6 %. Nocibé affiche une croissance de 47 %. Il gagne 8 points de parts de marché, mais en avait perdu 16,8 en 2020.

Au total, le marché est stable. Nocibé ne gagne aucune part de marché.

En août, le chiffre d'affaires total de Nocibé a augmenté de 2 %. Le chiffre d'affaires des magasins a diminué de 3,6 %, tandis que le celui de l'e-commerce a augmenté de 62 %.

Dans les magasins, le trafic a baissé de 4,5 % en août, sachant que les soldes se sont arrêtées dès le 31 juillet. Le taux de transformation a augmenté de 1,8 point.

Christophe WACQUIEZ demande si la mise en place du pass sanitaire a entraîné une baisse de la fréquentation.

Louis MULLIEZ indique qu'en août, seulement 59 magasins étaient concernés par la mise en place du pass sanitaire. Une baisse de la fréquentation a en effet été constatée dans ces magasins. Depuis la semaine dernière, seulement 24 magasins sont concernés.

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

Élodie VERCAMER rappelle que les années précédentes, ce point était présenté en octobre / novembre. Cette année, cette présentation a été anticipée, afin que les périodes interdites puissent être prises en compte dans le planning des congés qui doivent être pris d'ici fin octobre.

Les semaines interdites sont les mêmes que celles de l'année 2020, sauf pour la semaine précédant la fête des Pères. Pour cette semaine, s'appliquera le même principe que celui qui s'applique pour la semaine de la Saint-Valentin. Il appartiendra aux managers de déterminer si cette semaine doit être interdite, au regard de l'activité du magasin.

Les périodes interdites sont les suivantes : la semaine des soldes d'hiver, la semaine des soldes d'été, la semaine de la fête des Mères et la semaine précédente, et la période du 14 novembre au 1^{er} janvier.

Véronique MOREAU rappelle que les salariés doivent désormais poser quatre semaines en été. Des DR ont accepté que des jours de congé soient posés jusqu'au 15 novembre, et non jusqu'au 31 octobre, ce qui prouve qu'il n'est pas possible que tous les salariés posent quatre semaines en été.

Michaël CLABAUX indique que ce fait montre aussi la souplesse des managers.

Véronique MOREAU signale que la note sur les congés payés n'a toujours pas été diffusée.

Michaël CLABAUX précise que la note sera communiquée la semaine suivant la présente réunion. Il demande ensuite aux membres du CSE s'ils acceptent d'être consultés ce jour.

Véronique MOREAU exprime son accord, dans la mesure où peu de changements sont apportés. Pour les prochaines informations / consultations, il conviendrait d'informer en amont les membres du CSE.

Michaël CLABAUX précise que, quand il est indiqué sur l'ordre du jour « *Information / consultation* », une information et une consultation sont prévues le même jour. Sinon, il est écrit « information en vue d'une consultation ».

Le projet de décision unilatérale relative aux périodes dites « interdites » reçoit un avis favorable, par douze avis favorables et cinq avis défavorables.

4. Point d'information sur les recherches de reclassement

Michaël CLABAUX rappelle que la Commission de suivi s'est réunie le 9 septembre. Il a reçu le compte-rendu établi par le cabinet LHH. Il le transmettra aux membres de la Commission. La réunion a porté sur :

- les reclassements ;
- les dossiers personnels (formation et création d'entreprise) ;
- les problématiques liées à l'exécution du plan.

La DREETS n'a pas participé à la Commission de suivi, mais elle s'est excusée.

Le 9 septembre, 14 collaborateurs sont en reclassement interne. Neuf personnes effectuent un reclassement poste pour poste. Une personne, actuellement à temps partiel, a demandé un temps plein. Deux conseillers souhaitent devenir RMA et deux RMA ont proposé de prendre un poste de conseillère beauté. Pour chacun des postes visés, seul un salarié a candidaté.

Pour cinq collaborateurs, le processus se termine. Un avenant au contrat de travail leur a été adressé. Les collaborateurs ont été reçus en entretien par le management.

Pour six collaborateurs, l'entretien avec le management n'a pas encore eu lieu. Des échanges sont en cours avec les collaborateurs qui ont demandé d'évoluer vers un poste de RMA en vue de trouver des solutions.

La Direction est favorable à ce que des managers deviennent conseillers beauté. Leur salaire serait maintenu.

Pour quatre personnes, la démarche en est encore à ses débuts.

La Commission de suivi se réunit la première semaine de chaque mois.

350 postes sont disponibles dans les magasins. 50 % des collaborateurs se sont connectés sur la plateforme de LHH, soit environ 50 collaborateurs. 20 collaborateurs ont déjà réalisé des entretiens individuels. Les autres collaborateurs sont encore indécis. Ils consultent les aides à la mobilité interne. Si un collaborateur est intéressé par un poste interne, il est important qu'il se positionne. En effet, après un délai de 15 jours, le poste est ouvert à l'externe. D'ici mi-octobre, un RRH et un représentant de LHH se rendront dans certains magasins, pour communiquer à nouveau à ce sujet.

Par ailleurs, LHH doit accompagner les collaborateurs qui ont choisi un reclassement externe.

Deux dossiers individuels ont été présentés. Une esthéticienne a trouvé un poste en alternance dans une nouvelle entreprise. Elle a ainsi été libérée par Nocibé. Elle souhaite une dispense d'activité et sans doute un licenciement anticipé.

Par ailleurs, une collaboratrice souhaite créer un Institut. Elle a présenté son dossier à LHH. Le dossier a été préparé avant la réunion R2. Selon le plan, les aides à la création d'entreprise ne sont pas accessibles avant la fermeture du magasin. La Direction pourrait toutefois accepter d'attribuer une aide avant la fermeture du magasin, mais pas forcément pour des projets qui ont été élaborés avant la réunion R2. Par ailleurs, la collaboratrice est responsable d'un magasin de quatre collaborateurs et souhaite être libérée le 1er octobre. Le magasin ne compterait ainsi plus de directrice jusqu'à sa fermeture, soit jusqu'à décembre. Une décision sur ce dossier devrait être prise rapidement.

Une collaboratrice d'un autre magasin a aussi fait part de son souhait de créer une entreprise. Il lui a été indiqué qu'elle devrait contacter LHH, pour présenter à la Commission un dossier complet et validé par LHH.

Les prochaines réunions de la Commission sont prévues le 1^{er} octobre, 2 novembre et 2 décembre.

5. Point sur le transfert des salariés vers APRIL et les franchisés

Véronique MOREAU indique que les salariés se plaignent de ne pas avoir reçu de nouvelles d'April. Par ailleurs, elle demande si les salariés en arrêt maladie savent si leur contrat a été transféré. Les salariés concernés souhaitent aussi savoir ce qu'il en sera de la mutuelle et de la prévoyance.

Persis MOULOUNGUI indique qu'aucune information n'a été donnée aux salariés qui seront transférés. Des salariés ont pris des rendez-vous pour l'Institut, mais il leur a été indiqué qu'ils ne devaient pas en prendre avant le 11 octobre.

Hélène WECXSTEEN explique qu'il n'est pas surprenant que les informations soient jugées insuffisantes durant la période de transition. Il serait difficile à April de demander dès à présent aux salariés d'appliquer ses procédures et de communiquer avec les salariés alors qu'ils sont toujours sous contrat Nocibé. Néanmoins, quelques informations sont disponibles. Hélène WECXSTEEN propose de traiter les questions diverses qui portent sur ce point.

7. Questions diverses

Magasins repris par April et les franchisés

- **Question 10 : Les salariés se plaignent de manquer d'informations sur leur transfert, quand vont-elles en avoir ? (planning des semaines à venir, tenue de travail, passation des instituts Nocibé aux instituts April, adresse où envoyer le courrier du personnel, prévoyance, mutuelle, etc.)**

Hélène WECXSTEEN indique que les 29 et 30 septembre, les responsables des magasins ou leur adjoint seront invités à un séminaire organisé par April, à Paris.

Deux personnes de chaque magasin, dont le responsable de magasin, seront formées avant le 1^{er} octobre. Le planning de formation a en principe été transmis aux magasins concernés.

Les formations sur les soins en cabine, les marques et les processus d'April seront organisées à partir du 1^{er} octobre. C'est sans doute pour cette raison que les salariés ne peuvent pas prendre de rendez-vous avant le 10 octobre pour des soins spécifiques April. Par ailleurs, des consignes seront prochainement envoyées aux magasins sur les documents qu'ils détiennent. Le fichier client sera transmis à April. Les fiches sur les clientes réalisées par les salariés de l'Institut ne doivent pas être transmises à April, dans la mesure où elles contiennent de données sensibles, protégées par la RGDP.

Véronique MOREAU demande si les fiches seront détruites.

Hélène WEEXSTEEN répond par l'affirmative.

Patricia BETTEWILLER souhaite savoir si le fichier clients sera aussi transmis aux franchisés.

Hélène WEEXSTEEN le pense par parallélisme des actions.

Persis MOULOUNGUI demande si les primes seront toujours déterminées suivant le chiffre d'affaires.

Michaël CLABAUX indique que cette question est en cours d'examen avec April. Le montant moyen des primes versées aux salariés concernés avant leur transfert sera comparé au montant moyen des primes versées chez April. Si nécessaire, des ajustements seront effectués.

Danièle BRETIGNIERE souhaite savoir ce qu'il en sera du treizième mois, des primes challenges et de l'épargne salariale.

Michaël CLABAUX rappelle que le versement d'un treizième mois est contractuel. Or pour modifier des éléments contractuels, l'accord des salariés concernés est nécessaire. La question des primes challenges est examinée par April.

Véronique MOREAU demande si les primes challenges figurent dans le BSI.

Michaël CLABAUX répond par la négative, dans la mesure où les primes sont versées par les marques.

- **Question 11 : Pourquoi demander aux salariés de poser des CP ou CA entre la date d'inventaire et la date de réouverture par le groupe April ? N'était-il pas convenu de journées de formation par le service informatique April ?**

Hélène WEEXSTEEN précise qu'une fois que l'inventaire sera effectué, le magasin ne pourra pas ouvrir tant qu'il n'aura pas été transféré à April. Les salariés seront toujours sous contrat Nocibé. Ils pourront soit être positionnés dans un magasin proche soit poser des jours de congé.

- **Question 12 : Peuvent-ils bénéficier de jours non travaillés rémunérés ?**

Hélène WEEXSTEEN répond par la négative. Les salariés qui ne souhaitent pas poser de jours de congé pourront continuer à travailler.

- **Question 13 : Concernant les salariés protégés, un courrier concernant leur transfert devait leur être envoyé, à ce jour ils n'ont rien reçu ! Qu'en est-il ?**

Hélène WEEXSTEEN précise que certains salariés protégés ont récemment reçu un courrier. Par ailleurs, pour les salariés protégés, une demande de transfert a été adressée à l'Inspectrice du travail. Celle-ci a rencontré ou rencontrera les salariés concernés, à Lille.

Michaël CLABAUX explique que l'Inspectrice du travail recevra les salariés protégés et la Direction afin de vérifier que l'opération de transfert ne s'inscrit pas dans une démarche de discrimination syndicale. vis-à-vis d'élus. L'Inspectrice rencontrera la Direction le 4 octobre. *A priori*, elle recevra les élus au préalable.

L'Inspectrice du travail ne prendra pas sa décision avant le 5 octobre. Le transfert du contrat de travail des salariés concernés ne pourra donc pas être effectif dès le 1^{er} octobre. L'inspection du travail dispose d'un délai de deux mois pour prendre sa décision. Le délai expire début novembre.

Christophe WACQUIEZ demande pour quelle raison les entretiens ne sont pas organisés avant le 1^{er} octobre.

Michaël CLABAUX indique que l'Inspection du travail aura besoin de prendre le temps nécessaire pour éclairer sa décision.

Patricia BETTEWILLER souhaite savoir si les salariés protégés seront rémunérés pendant la période transitoire.

Michaël CLABAUX répond par l'affirmative. En attendant que l'Inspection du travail se prononce, les élus pourraient être affectés sur d'autres magasins. Par ailleurs, Michaël CLABAUX demandera à l'Inspectrice du travail s'il est possible de leur demander de prendre des jours de congé.

Mireille JACOB signale que les élus ne disposent pas d'un nombre de jours de congé suffisant pour couvrir la période transitoire. Par ailleurs, l'absence des élus dans les magasins transférés sera problématique.

Michaël CLABAUX indique que la Direction fera part de cette problématique à l'Inspectrice du travail. Si la décision de cette dernière était favorable, les salariés protégés manqueraient la période d'accueil et d'intégration. De plus, les magasins seraient en difficulté. Par ailleurs, des solutions temporaires devront être trouvées avec chacune des personnes concernées.

Persis MOULOUGUI demande si l'Inspectrice du travail apportera des réponses individuelles ou une réponse collective.

Michaël CLABAUX répond que l'Inspectrice du travail apportera sans doute des réponses individuelles. Toutefois, comme il s'agit d'un projet collectif, elle fondera sans doute sa décision sur les mêmes critères pour toutes les personnes concernées.

Patricia BETTEWILLER demande si les salariés protégés pourraient demander à l'Inspectrice du travail de rejoindre April dès le 1^{er} octobre.

Michaël CLABAUX répond que les salariés protégés pourront signaler ce point lors de leur entretien avec l'Inspectrice du travail.

Aline GALLET demande si les salariés seront remboursés en cas de frais supplémentaires liés à l'affectation dans un autre magasin pendant la période transitoire.

Hélène WECXSTEEN indique que cette question devra être traitée avec le DR du magasin d'affectation.

Véronique MOREAU souhaite que la procédure sur les déplacements soit envoyée aux élus qui ne se déplacent pas souvent.

Hélène WECXSTEEN indique que la procédure sera envoyée à tous les élus.

- **Question 14 : Est-ce que les salariés transférés et en arrêt de travail actuellement continueront de bénéficier de la prévoyance au 1er octobre 2021 ?**
- **Question 15 : Si oui, pendant combien de temps ?**

Michaël CLABAUX répond que les salariés transférés en arrêt de travail continueront de bénéficier de la prévoyance au 1^{er} octobre. Une réunion avec HENNER est prévue le lundi suivant la présente réunion afin de déterminer comment assurer la continuité de la prise en charge, pour les salariés en arrêt ou en invalidité. Par ailleurs, les régimes mutuelle et prévoyance seront maintenus, pendant trois mois. April disposera ensuite d'un délai de douze mois pour décider de maintenir ou non les régimes actuels.

Véronique MOREAU souhaite savoir ce qu'il en est pour les salariés des franchisés.

Michaël CLABAUX répond que les mêmes règles s'appliquent.

Véronique MOREAU demande ce qu'il en est des formations pour les salariés qui rejoindront les franchisés.

Patricia BETTEWILLER répond que les équipes ont déjà rencontré les franchisés, qui ont expliqué le mode de fonctionnement.

- **Question 16 : Est-ce que la direction d'April a mis en place une prévoyance depuis la dernière réunion du CSE ?**
- **Question 17 : Si oui, laquelle ? Quel est le nom de la mutuelle chez April ?**

Michaël CLABAUX indique que chez April, les cadres bénéficient de la prévoyance, mais pas les non-cadres. Il appartiendra à April de maintenir dans un 1^{er} temps le régime des salariés NOCIBE durant les « 3 mois » puis fixera le sort de ce régime dans les 12 mois qui suivent.

Pour la mutuelle : l'ensemble des salariés d'APRIL ont une mutuelle, l'une pour les cadres, l'autre pour les ETAM, néanmoins il n'a pas connaissance du nom de la mutuelle d'April.

Véronique MOREAU regrette que les garanties n'aient pas été communiquées aux salariés concernés.

- **Question 18 : Lors de la fermeture des magasins transférés ou fermés définitivement, la direction a-t-elle prévu d'embaucher des manutentionnaires, afin d'éviter aux salariées de porter les bacs et les meubles, notamment pour les magasins avec des salariés en situation de handicap et/ou qui ont des restrictions de port de charge par le médecin du travail ?**

Michaël CLABAUX précise que les éventuelles restrictions médicales des salariés seront prises en compte. Par ailleurs, une grande partie du stock restera dans les magasins. Il sera demandé aux équipes de préparer les cartons avant l'inventaire.

Véronique MOREAU signale que le stock des magasins qui seront fermés ne sera pas conservé. Il devrait ainsi être fait appel à des manutentionnaires.

Michaël CLABAUX indique que suivant la configuration des magasins, des renforts pourraient être mis en place. Par ailleurs, si un magasin compte un grand nombre de salariés qui ont des restrictions, une solution sera identifiée.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que des magasins ont déjà été fermés. Aucune problématique liée à la manutention n'a été soulevée et doit rassurer les élus sur notre capacité à gérer ce type d'événement.

- **Question 19 : Avez-vous intégré les rajouts d'heures, suite aux fermetures et cessions au budget prévisionnel 2021- 2022, les dates étant du 01/10/21 au 30/09/22 ?**

Michaël CLABAUX répond par l'affirmative. Les engagements pris en ce qui concerne les reports de charge sont respectés.

Véronique MOREAU s'enquiert de la participation et l'intéressement pour les salariés transférés et souhaite savoir ce qu'il en est pour les exercices futurs.

Michaël CLABAUX répond que l'intéressement est prévu par un accord d'entreprise. En principe, les accords d'entreprise doivent être maintenus. Toutefois, l'accord d'intéressement de Nocibé est inapplicable chez April, puisqu'il repose sur des critères propres à Nocibé.

La participation est déterminée en fonction d'une formule légale. April devra constituer une réserve de participation, puisque son effectif est désormais supérieur à 50.

La séance est suspendue entre 12 heures 50 et 14 heures.

Attributions Santé, Sécurité et Conditions de travail

8. Information sur le projet de travail des salariés de la logistique le 11 novembre 2021 (intervention de M. Alban DE SMET, Responsable de l'entrepôt)

Alban DE SMET indique que la montée en charge liée au Black Friday devrait être anticipée, pour anticiper l'approvisionnement des magasins, limiter les ruptures et améliorer le service de magasin.

L'activité devrait être élevée en semaine 45 (le nombre de pièces à traiter serait augmenté de 100 000 par rapport à la semaine 44).

Le nombre de jours travaillé en semaine 44 sera de quatre.

Si le nombre de jours travaillés est de cinq en semaine 45, le nombre de personnes nécessaires sera de 41 en semaine 44 et de 46 en semaine 45. Si le nombre de jours travaillés est de quatre en semaine 45, le nombre de personnes nécessaires sera de 51 en semaine 44 et de 59 en semaine 45. Pour lisser la charge, le nombre de jours travaillés en semaine 45 devrait être de cinq.

Michaël CLABAUX indique que les salariés travailleraient ainsi le 11 novembre. Il rappelle que nos accords et règles internes prévoient que le travail des jours fériés est possible.

Véronique MOREAU demande si les membres du CSE seront consultés sur ce point le mois prochain.

Michaël CLABAUX répond que les membres du CSE sont informés de ce point, mais qu'ils ne seront pas consultés, le travail des jours fériés ayant déjà fait l'objet d'une démarche formelle auprès des représentants du personnel.

Véronique MOREAU s'enquiert des périodes interdites à la pose de congés pour la logistique.

Alban DE SMET répond que les semaines interdites à la pose de congés sont les semaines 46 à 52.

- **Question 22 : Pourquoi la pause fraîcheur n'a pas été autorisée aux salariés de la logistique la semaine 35 alors qu'il faisait 28° à l'entrepôt ?**

Alban DE SMET rappelle que, dans le cadre du plan chaleur, des pauses supplémentaires sont prévues suivant la température. La température est prise à l'endroit le plus chaud de l'entrepôt, pendant des plages horaires définies. En semaine 35, la température a atteint la température qui déclenche une pause, mais après l'horaire défini. Il aurait été trop complexe d'organiser une pause.

Liliane MASL déplore que les salariés n'aient pas pu prendre une pause sous prétexte que la température a atteint 28° après l'heure définie.

Alban DE SMET signale que si le dépassement de la température définie est constaté à 18 heures, il ne serait pas pertinent d'organiser une pause, puisque l'entrepôt ferme à 19 heures.

Liliane MASL indique que la température a atteint 28 degrés à 15 heures. L'organisation devrait être revue.

Hélène WECXSTEEN explique qu'au regard de la règle définie, la pause chaleur ne s'appliquait pas. La possibilité d'accorder une pause aux salariés a toutefois été examinée. Cependant, il n'a pas été possible de mettre en place une pause, compte tenu de l'organisation du travail et des contraintes liées au COVID.

Alban DE SMET précise que si une pause avait été mise en place, le nombre de personnes en salle de pause aurait été trop élevé.

Véronique MOREAU conclut que les salariés n'ont bénéficié d'aucune pause entre 15 et 18 heures.

Alban DE SMET infirme ce point. Les salariés ont bénéficié de la pause classique.

Michaël CLABAUX précise qu'en logistique, les pauses sont collectives. Par ailleurs, la pause a été demandée à 17 heures 10.

Liliane MASL exprime son désaccord. A 15 heures, des salariés ont demandé une pause, parce qu'ils ne se sentaient pas bien. Cette demande a toutefois été refusée.

Patricia BETTEWILLER indique que les salariés auraient pu prendre leur pause dehors ou dans une autre salle que la salle de pause

Dr DOISE indique qu'une personne qui ne se sent pas bien doit pouvoir bénéficier d'une pause.

Alban DE SMET assure que si une personne ne se sent pas bien, une pause lui est accordée, et ce indépendamment du plan chaleur. La question concerne la pause collective.

Hélène WECXSTEEN précise que si une pause a été demandée dans le cadre du plan chaleur, aucun salarié n'a demandé une pause parce qu'il ne se sentait pas bien.

Michaël CLABAUX rappelle que le plan chaleur a été présenté en CSE et en CSSCT en 2019 avec la contribution des élus. Il s'est fait de manière constructive incluant des temps de pause, des bouteilles d'eau à la disposition des ventilateurs. En outre, l'absence de mise en place de ce plan n'a jamais empêché de gérer des situations individuelles dues aux chaleurs.

Si dorénavant, les élus considèrent que ce plan chaleur doit être revu, Michaël CLABAUX est ouvert à la discussion mais indique qu'il n'y a jamais eu d'intention de l'écarter.

Véronique MOREAU s'enquiert de la règle prévue dans le cadre de ce plan.

Alban DE SMET répond qu'une pause collective supplémentaire, de dix minutes, est organisée si la température atteint 28 degrés à 10 heures 30 ou à 15 heures.

Persis MOULOUGUI signale que, quand la température est élevée, les personnes doivent pouvoir s'aérer immédiatement.

Michaël CLABAUX explique quand de fortes températures sont attendues, les skydômes de l'entrepôt sont ouverts à 5 heures. La température est ensuite examinée à 10 heures 30, puis à 15 heures.

Liliane MASL demande si une pause de 5 minutes n'aurait pas pu être organisée par roulement.

Michaël CLABAUX insiste sur le fait que les pauses doivent être collectives.

Véronique MOREAU rappelle que les résultats de l'enquête Stimulus sur les conditions de travail et l'environnement montrent que les salariés de l'entrepôt sont en souffrance. Une réflexion sur les conditions de travail devrait être menée.

Michaël CLABAUX précise que 14 collaborateurs de la logistique, sur 78, ont répondu au baromètre. Des points rouges ont pu être ressortis de l'enquête. Ce 1^{er} retour de 14 salariés nécessitent de l'approfondir pour mieux cerner ces retours ; Un travail avec stimulus est en cours pour comprendre les raisons de ce constat et pour apporter des améliorations.

- **Question 23 : Le matériel de radio de la logistique est défectueux, pensez-vous le renouveler ?**

Alban DE SMET précise que les radios, utilisées pour flasher les articles et les palettes, sont inventoriées chaque année, dans la perspective de Noël. Sur les 130 terminaux, 36 ne sont pas opérationnels. La totalité des terminaux est nécessaire seulement durant la période de forte activité.

Par ailleurs, il est envisagé de remplacer ces terminaux. Des terminaux, prêtés par des fournisseurs, ont été testés par les équipes. Un modèle a ensuite été choisi. Des négociations sont en cours avec les fournisseurs, mais les délais de livraison sont élevés.

Véronique MOREAU souhaite savoir si l'ensemble des terminaux sera renouvelé.

Alban DE SMET répond que l'ensemble des terminaux devrait être renouvelé, mais progressivement.

Liliane MASL demande quand l'inventaire de ces terminaux a été réalisé.

Alban DE SMET répond qu'il a été réalisé en mai / juin.

Véronique MOREAU précise que, selon les salariés, ils doivent travailler sans les radios.

Liliane MASL ajoute qu'il semblerait que le système a été modifié.

Alban DE SMET explique que le nombre de radios est suffisant, mais que tous les salariés ne disposent pas du même type de radio.

Liliane MASL considère que la communication auprès des salariés devrait être revue.

Alban DE SMET assure avoir rencontré l'ensemble des personnes présentes, sachant que certains salariés étaient en congé. Ceci étant, un état d'avancement du projet sera présenté aux équipes.

Liliane MASL signale que des salariés regrettent le changement du chemin de prélèvement.

Alban DE SMET précise que ce chemin a été modifié compte tenu des préconisations d'un groupe de travail, composé de salariés de la logistique. Ce changement a été partagé.

Caroline MOUY suggère de réaliser une étude sur la pertinence du changement du chemin de prélèvement.

Alban DE SMET prend note de cette suggestion.

Liliane MASL insiste sur le fait que la communication devrait être revue.

Alban DE SMET explique que, compte tenu de la crise sanitaire, les équipes ne se croisent pas. Elles échangent ainsi moins qu'auparavant.

Selon Véronique MOREAU, l'importance du nombre de démissions en logistique montre qu'une problématique collective se pose.

Alban DE SMET précise que des mesures sont en train d'être remises en place pour favoriser les échanges entre les équipes.

13. Information / consultation sur la mise en place d'une nouvelle période d'indemnisation d'activité partielle (point ajouté à l'ordre du jour initial)

Michaël CLABAUX explique que les personnes vulnérables qui doivent s'isoler sont placées en activité partielle. Comme la dernière période d'indemnisation d'activité partielle s'est terminée le 16 mars 2021, la Direction a formulé une nouvelle demande d'indemnisation d'activité partielle, pour une période de six mois, soit de mars à août 2021. La DREETS a alors demandé une nouvelle consultation du CSE.

La mise en place d'une nouvelle période d'indemnisation d'activité partielle reçoit un avis favorable à l'unanimité des 17 votants.

7. Questions diverses

Covid 19

- **Question 1 : Quelle est la procédure à suivre lorsqu'un cas Covid est déclaré sur un magasin ?**
- **Question 2 : N'est-ce pas une fermeture avec reprise après nébulisation ?**

Aline GALLET signale qu'une esthéticienne a été déclarée positive au Covid un mardi. Le magasin n'a pas été fermé, alors que l'esthéticienne y avait travaillé le lundi précédant et qu'elle avait été en contact avec la responsable.

Michaël CLABAUX indique qu'il examinera ce point. Selon le DR, la salariée concernée a été déclarée positive au Covid quatre jours après avoir travaillé dans le magasin. Or il a été convenu avec le Dr Doise que dès lors que le délai est au moins de 4 jours entre le dernier contact avec le magasin et la déclaration de la maladie, une nébulisation n'est pas nécessaire.

Par ailleurs, dorénavant un cas contact n'est plus en situation d'isolement s'il est vacciné.

Il insiste une nouvelle fois sur le fait que toutes les personnes doivent porter le masque et respecter les gestes barrières.

Patricia BETTEWILLER souhaite savoir ce qu'il en est en cas de contre-indication au port du masque.

Michaël CLABAUX répond qu'il conviendrait d'examiner si une personne qui ne peut pas porter le masque peut participer à une réunion collective.

Liliane MASL suggère d'interroger le Dr DOISE à ce sujet.

Isabelle SANTERRE demande si des applications de maquillage peuvent être réalisées (hors Institut).

Guillaume DUQUENNE répond que les salariés ne peuvent pas réaliser un maquillage flash. En revanche, ils peuvent accompagner les clientes dans la réalisation d'un maquillage découverte.

Michaël CLABAUX propose de rédiger un Parfum d'action, afin de rappeler les règles.

Primes et CA

- **Question 3 : Concernant la baisse de fréquentation sur les magasins, les équipes sont découragées par la non-réalisation des chiffres journaliers et des challenges ; peut-on revoir les chiffres ?**

Hélène WECXSTEEN indique que les objectifs ont été atteints. Le palier magasins a été atteint à hauteur de 99,3 % en juin et de 102,6 % en juillet. Il ne semble donc pas nécessaire de revoir les objectifs.

- **Question 4 : Une prime de 1000€ va être donnée aux salariés du siège et de la logistique pour récompenser l'atteinte de CA sur le web de 1 milliard. Pourquoi les équipes des magasins n'ont rien obtenu ?**
- **Question 6 : Prime versée à l'ensemble du personnel du siège : Pourquoi le personnel des magasins n'est pas concerné ? Les retours commandes internet ou remboursement sont gérés par les collaborateurs en magasin ainsi que les litiges bien souvent avant de contacter le service client. Lorsqu'il y a remboursement, c'est le magasin qui est imputé. Pendant le confinement, plus de 100 clicks and collect à préparer à 2 voire 3 dès l'arrivée au magasin ce qui a induit une surcharge de travail pour les collaborateurs en magasin.**

Hélène WECXSTEEN rappelle avoir annoncé début septembre l'attribution d'une prime de 1 000 euros, pour le siège et la logistique. La prime sera versée le 31 décembre.

Les systèmes de rémunération des magasins, du Siège et de la logistique sont différents. D'ailleurs, il est souvent demandé pour quelle raison la logistique et le Siège ne bénéficient pas des mêmes primes que les magasins.

La prime qui sera versée aux salariés du Siège et de la logistique est exceptionnelle et unique.

Ida DUFROMONT indique que depuis qu'elle a rejoint Nocibé, soit depuis 22 ans, aucune prime n'a été versée aux salariés du Siège et de la logistique.

Hélène WECXSTEEN précise que le montant de la prime qui sera versée est significatif. Toutefois, son montant est à relativiser, dans la mesure où le Siège et la logistique n'ont bénéficié d'aucune prime pendant plusieurs années. Le montant total des primes et des challenges versés aux salariés des magasins est sans doute supérieur à 1 000 euros.

Véronique MOREAU considère qu'il est très satisfaisant qu'une prime soit versée aux salariés de la logistique et du Siège. Ceci étant, la prime récompense l'atteinte d'un chiffre d'affaires du web d'un milliard d'euros. Or les magasins ont œuvré chaque jour à l'atteinte de ce chiffre d'affaires. Ils invitent les clients à télécharger l'application, ils gèrent les colis...

Par ailleurs, elle réfute l'argument de l'absence de versement de primes et challenges aux salariés concernés, et cite les DR DV qui eux bénéficient bien de primes et challenges et qui auront malgré tout le droit à la prime de 1000 euros.

Hélène WECXSTEEN explique que les DV et les DR sont rattachés au Siège.

Liliane MASL signale que les salaires des personnes des magasins sont faibles.

Hélène WECXSTEEN rappelle qu'un challenge sur l'application a été mis en place.

Liliane MASL explique qu'il est fatigant de participer aux challenges, dans la mesure où ils sont nombreux.

Hélène WECXSTEEN explique que le système de rémunération est cohérent. Pour les magasins, il repose sur l'activité commerciale.

Véronique MOREAU indique que les challenges sont rémunérateurs dans certains magasins, mais pas dans tous. Par ailleurs, il est malvenu de récompenser les salariés pour le chiffre d'affaires réalisé sur le web en pleine période d'un PSE justifié par la compétitivité et l'omnicanalité.

Hélène WECXSTEEN considère qu'il est nécessaire de donner un cap aux salariés.

Persis MOULOUGUI estime que tous les salariés devraient être traités de la même manière et que les résultats devraient être partagés.

Hélène WECXSTEEN insiste sur le fait que les systèmes de rémunération sont différents.

Patricia BETTEWILLER demande si les systèmes ne pourraient pas être unifiés.

Hélène WECXSTEEN indique que l'ensemble des systèmes de rémunération pourraient être revus si cela est nécessaire.

Noémie BETTACHE considère que s'il est satisfaisant qu'une prime soit donnée aux salariés de la logistique et du Siège, la situation est inéquitable. Toutes les équipes devraient être récompensées.

Par ailleurs, dans le cadre des challenges, seuls les quatre premiers magasins sont récompensés.

Aline GALLET considère également que la situation est inéquitable. Les salariés des magasins ont contribué à la réalisation du chiffre d'affaires sur le web. Les retours et les remboursements sont gérés par les magasins. Par ailleurs, il est de plus en plus difficile d'obtenir les primes et de gagner les challenges.

Liliane MASL ajoute que les magasins des centres-villes ont dû traiter les commandes des magasins des centres commerciaux pendant que ceux-ci étaient fermés. Les équipes étaient épuisées.

Noémie BETTACHE indique qu'en septembre, les objectifs ont été augmentés de 20 %, ce qui est démotivant.

Véronique MOREAU précise que régulièrement, le CSE signale que le web fait concurrence aux magasins. La Direction répond toujours qu'un travail collectif doit être mené. L'attribution d'une prime au Siège, mais pas aux magasins, contredit le discours tenu par la Direction.

Michaël CLABAUX insiste sur le fait que le réseau bénéficie d'un système de rémunération variable pérenne, ce qui n'est pas le cas du Siège.

Hélène WECXSTEEN ajoute que le système de rémunération du réseau n'a pas changé, alors que le contexte a évolué particulièrement en 2020 et 2021. En particulier, l'objectif relatif au taux de transformation n'a pas été modifié, alors que ce taux a augmenté mécaniquement dans le contexte de crise sanitaire.

Erika LOPEZ signale que les équipes ont dû s'adapter au contexte de crise sanitaire. Le volume de tâches a été augmenté, compte tenu du développement de ventes sur internet, alors que l'effectif a été réduit, en raison des absences liées au Covid. Les équipes sont très déçues.

Michaël CLABAUX précise que chacun a dû s'adapter au contexte sanitaire. Par ailleurs, si l'enveloppe qui a été distribuée aux salariés du Siège et de la logistique avait dû être partagée avec les équipes du réseau, le montant de la prime aurait été relativement faible.

Véronique MOREAU ajoute que les salariés ignoraient qu'un challenge était organisé sur le chiffre d'affaires du web.

Hélène WEEXSTEEN signale que les salariés sont censés connaître les objectifs, sachant qu'une réunion d'information est organisée chaque mois.

Véronique MOREAU insiste sur le fait que les salariés sont démotivés.

Michaël CLABAUX explique que le versement d'une prime à la logistique et au Siège est exceptionnel. Par ailleurs, une réflexion est menée afin d'apporter une réponse aux salariés du réseau, notamment à travers le système de primes et de challenges de fin d'année et qui pourra venir répondre au sentiment d'iniquité ressenti par les salariés.

Véronique MOREAU considère que la prime n'aurait pas dû être intitulée *prime web*.

Hélène WEEXSTEEN convient que la prime aurait pu être intitulée *prime siège*.

Véronique MOREAU ajoute que la prime aurait pu être versée en deux fois, dans la mesure où le réseau n'a jamais bénéficié d'une prime d'un tel montant.

Noémie BETTACHE précise que le montant de sa prime TT est de 4,04 euros et que le montant de sa prime CA, de 6,73 euros.

Hélène WEEXSTEEN signale que les montants des primes peuvent aussi être bien plus élevés.

Véronique MOREAU insiste sur le fait que des primes de 1 000 euros ne sont jamais versées.

Hélène WEEXSTEEN considère que c'est le montant cumulé des primes qui doit être pris en compte.

Michaël CLABAUX rappelle la prime de 1 000 euros est exceptionnelle. Or, dans le réseau, des primes sont versées chaque mois.

Erika LOPEZ estime tout de même que la situation est inéquitable.

Michaël CLABAUX explique que les deux systèmes de rémunération ne sont pas comparables.

Patricia BETTEWILLER indique que le montant des primes paliers du réseau, versées en fin d'année, est tout de même élevé.

Véronique MOREAU exprime son désaccord.

Hélène WEEXSTEEN indique que des données chiffrées seront communiquées aux membres du CSE.

Erika LOPEZ constate que les salariés des magasins travaillent au profit du web, et ce au détriment de leur magasin.

- **Question 5 : Est-ce que cette prime peut être obtenue par les salariés qui quittent l'entreprise avant le versement ?**

Hélène WEEXSTEEN répond par la négative. Seuls les salariés présents au 31 décembre 2021 bénéficieront de la prime.

- **Question 7 : Quel étonnement de voir les échantillons dans les commandes parfois 4 voire 5, en magasin, les collaborateurs les fabriquent pour éviter les critizer car aucune réception venant des fournisseurs et du siège pendant plus de 2 mois !**

Hélène WEEXSTEEN indique qu'une réflexion doit être menée sur les échantillons. Des partenariats ont été conclus avec les marques, afin que des échantillons soient distribués aux clients des produits sur internet. Les produits sont testés par les clients, sachant qu'il est ensuite possible de savoir si les clients concernés ont acheté les produits en question. Quand des échantillons sont donnés en magasin, les marques ne savent pas si la distribution d'échantillons génère ou non des achats. Or les échantillons sont donnés par les marques. Il est ainsi plus aisé pour l'e-com d'obtenir des échantillons que pour les magasins.

Toutefois, une réflexion devrait être menée pour les magasins, dans la mesure où les clients sont sensibles à la distribution d'échantillons. Il faudrait convaincre les marques de donner des échantillons.

Isabelle SANTERRE remarque que des clients indiquent que la distribution d'échantillons leur permet de découvrir des produits. Les conseillères ciblent les clientes auxquelles elles donnent des échantillons.

Hélène WEEXSTEEN explique que, pour les marques, le retour sur investissement dans la distribution d'échantillons en magasin n'est pas forcément bon.

- **Question 8 : Pourquoi une telle disparité entre les stocks Internet et magasin ?**

Hélène WEEXSTEEN insiste sur le fait qu'il est possible de tracer les échantillons sur internet.

- **Question 9 : Qu'en est-il de la prime promise aux collaborateurs qui se rendaient sur plusieurs magasins pendant le confinement ?**

Hélène WEEXSTEEN rappelle que des collaborateurs en activité partielle, compte tenu de la fermeture de leur magasin, ont aidé des magasins restés ouverts. Il a été décidé de verser une prime exceptionnelle aux salariés concernés. Les primes ont été versées en avril.

En moyenne, le montant de la prime CA TT est de 42 euros. Elle a été distribuée à 490 collaborateurs. Le montant du complément de prime est de 65 euros. Il a été versé à 124 collaborateurs.

Divers

- **Question 20 : En ce qui concerne la trousse de maquillages pour les collaborateurs, qu'en est-il ?**

Hélène WEEXSTEEN rappelle qu'une règle a été définie et diffusée auprès des DR. La trousse doit être composée de quatre produits. Quand un testeur est épuisé, la conseillère doit demander à la RM de le remplacer. Une fiche de dotations a été mise en place (elle figure dans le référentiel des procédures).

Aline GALLET signale que, dans son magasin, le stock de mascaras est insuffisant.

Michaël CLABAUX prend note de cette remarque.

Véronique MOREAU indique qu'un autre produit que le mascara peut être utilisé.

Noémie BETTACHE demande si la matrice pour le maquillage pourrait être revue.

Hélène WEEXSTEEN indique qu'elle se renseignera à ce sujet.

Michaël CLABAUX rappelle que la fiche de dotations doit être obligatoirement signée pour la trousse à maquillage. Ce n'est pas toujours le cas. En outre il a pu être observé que dans certains magasins le nombre

de testeurs disponibles sur le présentoir devenait insuffisant en raison des produits pris pour la trousse à maquillage

- **Question 21 : Peut-on rappeler les modalités de remboursement, l'équipe de Fâches envoie les clients se faire rembourser ailleurs lorsqu'il s'agit d'un produit d'un challenge en cours ?**

Hélène WEEXSTEEN indique que le message a été transmis.

- **Question 24 : Il est de plus en plus difficile pour les salariés des magasins de se former en e-learning, connexion insuffisante, pas de matériel, pas le temps de le faire sur le temps de travail, comment comptez-vous faire pour assurer l'obligation de formation du personnel ?**

Hélène WEEXSTEEN indique que les problèmes techniques sont en cours de traitement par la DSI. Par ailleurs, une réflexion doit être menée sur la manière de réinventer la formation, dans la mesure où notamment 350 postes sont actuellement vacants. Mais également dans le contexte de transformation digitale. Les marques seront associées à cette réflexion.

Véronique MOREAU signale que les salariés pourraient être formés sur l'application Dior, pendant leur temps personnel, et recevoir des cadeaux. Par ailleurs, en magasin, le nombre de PC est insuffisant pour que les personnes puissent se former.

Liliane MASL regrette que le personnel ne puisse participer aux formations mises en place.

- **Question 25 : Peut-on recevoir en magasin une alternative aux boîtes cadeau pour réaliser des compositions ou les emballages ?**

Arnaud THIBEAU indique que des boîtes cadeaux seront livrées fin de semaine prochaine, avec un retard de deux mois. Le délai de livraison est lié à un manque de matières premières, des problématiques de production en Asie et une problématique de transports. Les boîtes cadeaux seront livrées aux magasins dans une quinzaine de jours.

Véronique MOREAU suggère de commander des masques noirs pour la période de Noël.

Arnaud THIBEAU explique que les masques en stock sont bleus. En outre, le stock devrait être suffisant pour couvrir les besoins jusqu'à la fin de l'année.

- **Question 26 : La réception des contenants pour réaliser les compositions est minime, les clients sont en demande. Comment fait-on ?**

Hélène WEEXSTEEN indique que les contenants devraient être prochainement livrés aux magasins.

Carte Wedoogift

- **Question 27 : Comment fonctionne-t-elle par rapport aux challenges ?**
- **Question 28 : Quand est-ce qu'exactement nos sommes sont virées sur notre carte ?**
- **Question 29 : A ce jour déjà 440€ en attente sans compter les nocs !**

Hélène WEEXSTEEN indique que la plateforme distribue les bons aux salariés une fois qu'elle est rémunérée par la marque.

Liliane MASL signale que le délai de versement des bons est tout de même très élevé.

Véronique MOREAU signale que les salariés en contrat de courte durée ne peuvent pas se connecter à la plateforme.

Noémie BETTACHE ajoute que la validité des bons est inférieure à un an, alors qu'auparavant, elle était de deux ans.

Véronique MOREAU considère qu'un point sur la carte devrait être réalisé en magasin dans la mesure où les salariés posent beaucoup de questions à ce sujet.

- **Question 30 : Nocs : sont-ils aussi sur la carte ou ce sont toujours des chèques cadeaux ?**

Hélène WEEXSTEEN indique que depuis le 19 mai, les bons liés aux challenges marques et aux NOC sont versés sur la carte, sauf pour les challenges marques NOC Coty et les challenges marques Puig (pour ces challenges, des bons d'achats sont distribués aux salariés).

Liliane MASL suggère à la Direction de communiquer à ce sujet dans le Parfum d'actions.

En réponse à une question restée en suspens, Elodie VERCAMER précise que les bons de 10 euros, actuellement valables sur le site, seront également valables en magasin à compter de 2022.

Par ailleurs, la réunion prévue le 12 novembre a été avancée au 5 ; la réunion prévue le 3 décembre a été décalée au 10.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que cette réunion pourrait être la dernière des élus susceptibles d'être transférés chez April, décision soumise à la validation de l'inspection du travail. Dans le cas où la réponse interviendrait avant la prochaine réunion de CSE, elle remercie les élus qui seraient transférés pour l'exercice de leur mandat au sein de l'entreprise et pour les nombreux échanges intervenus durant cette période. Elle leur souhaite une bonne continuation.

12. Réclamations individuelles et collectives

Aucun point n'est traité dans ce cadre.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 10.

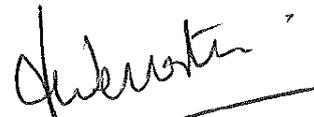
La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN



Document rédigé par la société Ubiquis
Tél. 01.44.14.15.16 – <http://www.ubiquis.fr> – infofrance@ubiquis.com