

Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire du vendredi 14 janvier 2022

Date	
Le 14 janvier 2022	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>

Présents à la réunion	Absents excusés
<p><u>Pour le CSE</u></p> <p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) — Service Achats ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 ✘ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d’Ascq) – Mag 1002 ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 ✘ Annie MERCIER (Sartrouville) – Mag 32 <p>Représentante syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – CFTC ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – CGT <p>Invités :</p> <p>Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Elodie VERCAMER Sandra HARAKE D’AMORE Capucine DETAVERNIER, Chargée de mission handicap Docteur BÉNÉDICTE DOISE, Médecin du Travail Virginie TRACZ, Inspectrice du travail Clémence LIOTARD, Inspectrice du travail Mme WATTEEL, contrôleur de sécurité C.A.R.S.A.T.</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag ✘ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✘ Anne-Hélène DUHAMEL (Montauban) — Mag 130 ✘ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 ✘ Claire GALLET (Glisy)- Mag 60 ✘ Nathalie DELAMARE (Pertuis) — Mag 1193 ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag 172 ✘ Virginie TEXIER (Mers-les-Bains) — Mag 50 ✘ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 ✘ Angelika DI FRAJA (Nice) — Mag 176 ✘ Delphine PILLON (Glisy) — Mag 60 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) — Mag 243

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 10 décembre 2021	3
2. Délibération sur le critère de l'ancienneté requise du chèque offert par le CSE (concerne les salariés des magasins qui étaient fermés au 15 mai et ont réouvert le 19 mai).....	3
3. Information sur le calendrier social 2022 (négociations avec les partenaires sociaux).....	3
4. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1 ^{er} octobre 2021 au 31 décembre 2021).....	4
5. Information sur les congés sabbatiques, les congés pour création d'entreprise et les congés de solidarité	5
6.	Erreur ! Signet non défini.
7.	Erreur ! Signet non défini.
8.	Erreur ! Signet non défini.
9.	Erreur ! Signet non défini.
10.	Erreur ! Signet non défini.
11. Information sur le bilan des placements de l'Épargne Salariale pour la période 2020/2021 et présentation des fonds pour 2021/2022 (Intervention de M. Jean Louis ADAM de la Société CM-CIC) (initialement point 6).....	5
12. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin décembre 2021 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) (initialement point 7).....	8
13. Point d'actualité sur le plan social (initialement point 8).....	8
- Bilan sur les recherches de reclassement et les CDD dans l'attente de la suppression du poste.....	8
- Fermeture des magasins.....	8
- Commission de suivi	9
- Congé de reclassement	10
14. Questions diverses (initialement point 9)	10
15. Présentation du bilan Handicap (Intervention de Mme Capucine DETAVERNIER, Coordinatrice diversité) (initialement point 10).....	14
16.	Erreur ! Signet non défini.
17. Information sur le baromètre 2 Stimulus (initialement point 11).....	18
18. Information sur les protocoles mis en place en raison du contexte sanitaire (initialement point 12).....	19
19. Questions diverses (initialement point 9) (suite)	19
20. Réclamations individuelles ou collectives	22

La séance est ouverte à 9 heures 10 sous la présidence d'Hélène WEEXSTEEN, assistée de Michaël CLABAUX.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 10 décembre 2021

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 10 décembre 2021 est approuvé par 9 voix favorables.

2. Délibération sur le critère de l'ancienneté requise du chèque offert par le CSE (concerne les salariés des magasins qui étaient fermés au 15 mai et ont réouvert le 19 mai)

Véronique MOREAU donne lecture de la délibération soumise à l'approbation du CSE :

« Lors de la réunion ordinaire du 14 janvier 2022, il a été proposé aux élus de changer le critère de l'ancienneté requise pour le chèque cadeau de Noël 2021. En effet, en raison de la fermeture de certains magasins pour le Covid, des salariés n'ont pu obtenir l'ancienneté requise à quelques jours près. Il a donc été décidé de retenir la date du 19 mai comme date de référence. 31 salariés vont donc obtenir leurs chèques cadeaux de 125€. »

La délibération du CSE est adoptée à l'unanimité des 9 membres votants.

3. Information sur le calendrier social 2022 (négociations avec les partenaires sociaux)

Michaël CLABAUX indique que le calendrier social sera chargé en 2022, avec la fin de dispositions triennales et l'élection des représentants du personnel en fin d'année. Trois réunions de NAO sont programmées le 25 janvier, le 1^{er} février et le 8 février 2022. Des négociations porteront ensuite sur le renouvellement de l'accord d'intéressement, qui devra être signé avant fin mars 2022.

Arrivé à échéance le 31 décembre 2021, l'accord sur le handicap doit être également renouvelé. La nouvelle réglementation de 2020 étant notamment venue modifier les modalités de calcul de la contribution, prévoit également que l'accord ne pourra être renouvelé qu'une seule fois. L'Entreprise devra ensuite se conformer au régime de droit commun. La DREETS a été contactée pour travailler sur le sujet.

Au deuxième trimestre, des négociations se tiendront autour de l'accord d'égalité hommes femmes, qui a également pris fin au 31 décembre 2021.

Enfin, les mandats des membres du CSE arriveront à échéance en décembre 2022. En juin ou septembre 2022, les organisations syndicales représentatives entameront des négociations afin de rédiger le protocole préélectoral.

Autre point : Le processus de révocation des élus suivra un calendrier qui sera présenté en séance le 4 février. Pour rappel, la délégation CGT avait demandé d'organiser la révocation de certains élus du CSE. L'organisation syndicale estimait que la Direction devait immédiatement mettre en œuvre le schéma de révocation sous sa seule initiative. Pour sa part, la Direction considérait que :

- Le processus nécessitait d'intégrer les élus concernés par la révocation, le CSE et l'organisation syndicale majoritaire ;
- Les frais de procédure devaient être exclusivement supportés par l'organisation syndicale CGT.

Le Tribunal judiciaire de Lille a donné raison à l'Entreprise sur ces deux points et a confirmé que Nocibé n'avait pas commis de rétention dans l'organisation du processus de révocation. Initialement, sept élus étaient

concernés par la procédure de révocation, mais deux d'entre eux ont été transférés chez April. La fédération CGT a porté un recours sur la décision rendue par le Tribunal judiciaire.

Véronique MOREAU demande si la révocation de cinq élus impliquerait d'avancer les élections de fin de mandat.

Michaël CLABAUX explique que des élections partielles doivent être organisées lorsque le nombre d'élus titulaires diminue de plus de 50 %. Avec 25 titulaires désignés initialement, un minimum de 13 titulaires est donc nécessaire chez Nocibé pour assurer le fonctionnement du CSE. Or la révocation de cinq membres ne devrait pas se montrer suffisante pour atteindre ce seuil.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE souhaite connaître les personnes à contacter pour travailler sur l'accord d'égalité hommes femmes.

Michaël CLABAUX répond que des bilans des accords pourraient être dressés dans chacune des commissions. La Mission Handicap participera à la préparation des négociations sur le handicap, alors qu'un rapport de situation comparée sera établi avant les négociations sur l'accord d'égalité hommes femmes.

4. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1^{er} octobre 2021 au 31 décembre 2021)

Un document est projeté en séance.

Élodie VERCAMER recense :

- Au 1^{er} octobre :
 - 3 437 salariés, dont 2 673 personnes à temps plein ;
 - 3 085 CDI et 352 CDD.
- Au 31 décembre :
 - 3 615 salariés, dont 2 769 personnes à temps plein ;
 - 3 070 CDI et 545 CDD.

Véronique MOREAU demande que les chiffres présentés soient désormais transmis en amont de la réunion.

Élodie VERCAMER indique que les statistiques seront intégrées dans la BDES. Elle explique le nombre important de CDD par le surcroît d'activité lié aux fêtes de fin d'année et par les contrats temporaires conclus dans l'attente des fermetures de magasin.

Patricia BETTEWILLER s'étonne que les personnes en fin de CDD ne postulent pas davantage aux postes ouverts chez Nocibé.

Hélène WEEXSTEEN précise que 200 postes sont actuellement disponibles dans la bourse à l'emploi, contre 350 postes quelques semaines plus tôt.

Liliane MASL signale qu'un CDD n'a pas été reconduit pour une salariée, car elle travaillait dans un centre commercial et n'était pas vaccinée. La situation est paradoxale, car l'accès au centre commercial n'était pas soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire. La décision semble émaner du directeur régional.

Hélène WEEXSTEEN demande des précisions afin d'examiner ce dossier.

Annie MERCIER estime que les questions que se posent les salariés sur la crise sanitaire devraient faire l'objet d'un bilan.

Véronique MOREAU demande à ce que les représentants du personnel soient associés aux échanges sur le sujet.

Michaël CLABAUX annonce qu'une réunion extraordinaire de la CSSCT sera consacrée à ces questions. Un logigramme sera établi sur les mesures à prendre, en fonction des différentes situations. Une démarche globale sera définie avec les DV.

5. Information sur les congés sabbatiques, les congés pour création d'entreprise et les congés de solidarité

Élodie VERCAMER comptabilise pour l'année 2021 :

- 3 congés sabbatiques ;
- 2 congés de présence parentale ;
- Aucun congé pour création d'entreprise.

Michaël CLABAUX précise que les congés pour création d'entreprise pris en compte sont indépendants des congés pour création d'entreprise engagés dans le cadre du plan social.

Attributions de proximité

11. Information sur le bilan des placements de l'Épargne Salariale pour la période 2020/2021 et présentation des fonds pour 2021/2022 (Intervention de M. Jean Louis ADAM de la Société CM-CIC) (initialement point 6)

Jean-Louis ADAM et Sandra HARAKE rejoignent la réunion en visioconférence.

Un document est projeté en séance.

Jean-Louis ADAM précise que les données présentées portent sur la période 2019 – 2021. Les encours en épargne salariale se montent à 8,450 millions d'euros à la fin 2021, en progression de 724 000 euros sur un an. Le nombre d'épargnants se monte à 3 655. La moitié des encours est placée sur le fonds monétaire, dont le niveau de risque et la rentabilité sont faibles. L'encours du fonds obligataire est resté stable, alors que ceux des fonds un peu plus risqués ont légèrement progressé. Le fonds monétaire qui est appliqué par défaut ne s'avère pas rémunérateur.

Jean-Louis ADAM ajoute que ce fonds doit être utilisé pour placer de l'argent dans l'attente d'un déblocage à court ou moyen termes. Malgré la faible rémunération de ce fonds, les épargnants ne peuvent pas être ouvertement incités à prendre des risques financiers. Jean-Louis ADAM ne peut que leur recommander de diversifier leurs placements.

En décembre 2021, les encours étaient répartis comme suit :

- 6 millions d'euros appartenant à des salariés actifs de l'Entreprise ;
- 2,2 millions d'euros détenus par des personnes ayant quitté l'Entreprise ;
- 113 000 euros appartenant à des retraités de l'Entreprise ;
- 3 dossiers de succession (décès de l'épargnant).

Les encours sont répartis de façon équitable entre les différentes tranches d'âge.

Michaël CLABAUX demande si la répartition des avoirs par rapport à l'ancienneté des épargnants pourrait être présentée.

Jean-Louis ADAM répond ne pas connaître l'ancienneté des salariés. Il s'engage néanmoins à étudier la question.

Michaël CLABAUX souhaite connaître le niveau d'arbitrage des épargnants en vue d'adapter la communication de l'Entreprise.

Jean-Louis ADAM indique qu'il pourrait distinguer les épargnants dont les avoirs sont exclusivement placés sur le support monétaire.

Sandra HARAKE rappelle que les salariés ne peuvent être incités à placer leur épargne sur des fonds plus risqués que le fonds monétaire. Un tchat bot est à la disposition des salariés dans leur espace personnel afin de répondre à leurs questions.

Jean-Louis ADAM annonce que les versements ont représenté 1 348 000 euros en 2021, répartis comme suit :

- 1 200 000 euros au titre de l'intéressement ;
- 141 000 euros au titre de la participation ;
- 6 000 euros de versements volontaires.

Les retraits des avoirs disponibles ont représenté 877 000 euros en 2021.

S'agissant des retraits anticipés, les principaux motifs de déblocage sont les suivants :

- Cessation du contrat de travail ;
- Achat d'une résidence principale ;
- Mariage ou PACS ;
- Création d'entreprise ;
- Naissance d'un troisième enfant.

Le nombre d'arbitrages (changements de supports) est stable sur un an, mais les montants concernés se sont avérés plus faibles. Les épargnants ont tout intérêt à étudier leurs possibilités d'arbitrage, en envisageant de placer une partie de leurs avoirs sur des fonds un peu plus risqués que le support monétaire (fonds « tempéré » et « équilibré »). En 2021, les primes d'intéressement ont été placées à 31 % et payées dans 69 % des cas.

L'outil internet est de plus en plus utilisé. Ce canal a été utilisé dans 78 % des réponses aux avis d'options (propositions de placement ou de versement). La part des réponses formulées par courrier se limite désormais à 3 %. La proportion des personnes ne répondant pas aux avis d'options diminue depuis plusieurs années. Le support monétaire, appliqué par défaut, représente 55 % des placements. Les autres supports se partagent entre fonds obligataire, « tempéré », « flexible », « équilibré » et « Actions monde ».

Les fonds obligataires se montrent moins rémunérateurs lorsque les taux d'intérêt augmentent. Le fonds social « Active tempéré solidaire », présentant un niveau de risque modéré, est adapté à des placements de trois à cinq ans. Son niveau de rémunération est plus intéressant que le fonds purement monétaire, qui doit être

utilisé en prévision d'un débloqué anticipé. Avec le fonds flexible, le gestionnaire peut orienter l'épargne en fonction de l'évolution des différents marchés (actions ou obligations). Ce fonds présente un objectif de rentabilité à moyen terme compris entre 3 % et 5 %. Avec le fonds « Actions monde », le gestionnaire peut placer l'épargne sur tous les marchés mondiaux.

Sandra HARAKE précise à Véronique MOREAU que le fonds flexible est nommé « Flexi gestion patrimoine » sur l'espace personnel des épargnants.

Jean-Louis ADAM explique que le fonds « Certitude » permet aux épargnants de bénéficier d'une garantie de capital. Le fonds « Solidaire » présente un risque modéré, pour une moyenne de rémunération de 2,7 % par an. Ce fonds est particulièrement adapté à une stratégie de moyen terme. Le fonds « Flexi gestion patrimoine » propose un gain moyen compris entre 3 % et 5 % par an et un niveau de risque limité. Le fonds « Actions monde » permet de bénéficier d'une grande diversité de supports, limitant les risques liés à une place boursière en particulier. Ce type de placement est intéressant pour une durée de placement de 10 ans.

Les avis d'options seront mis en ligne le 24 janvier 2022 et les réponses devront être reçues avant le 14 février 2022. Les paiements des primes apparaîtront sur le bulletin de salaire de février. Pour les épargnants décidant de placer leurs primes, les avoirs pourront être consultés sur le site internet à partir de mars 2022.

Un service d'assistance téléphonique sera mis en place à partir du 17 janvier 2022. Les salariés pourront solliciter un rendez-vous pour choisir leurs supports de placement. Ce service sera pris en charge par la banque en ligne du CIC. Aucune proposition commerciale d'ouverture de compte ne sera formulée aux appelants. Les accompagnants seront habilités à répondre aux questions, mais pas à délivrer des conseils.

Michaël CLABAUX demande si des évolutions sont envisagées dans les FCPE proposés aux épargnants.

Jean-Louis ADAM explique qu'un fonds pourrait être supprimé parmi les supports de milieu de gamme. Un fonds présentant des garanties environnementales pourrait éventuellement être proposé. Un fonds solidaire doit obligatoirement figurer parmi les options, mais le support actuel pourrait être remplacé par un autre.

Michaël CLABAUX constate que la moitié des encours sont placés sur le fonds monétaire. Les épargnants choisissent-ils délibérément de sécuriser leurs avoirs ? La situation relève-t-elle d'un choix par défaut ?

Sandra HARAKE estime que le fonds monétaire est généralement utilisé par défaut. La possibilité d'obtenir des informations par téléphone pourrait inverser cette tendance.

Michaël CLABAUX demande si la crise sanitaire a engendré la création de nouveaux fonds.

Jean-Louis ADAM le confirme. De nouveaux supports sont notamment apparus sur le marché des actions. Néanmoins, la modification des fonds s'avère délicate vis-à-vis des salariés, car elle implique nécessairement des changements en matière de risques. L'accès à de nouveaux fonds pourrait se traduire par la possibilité, pour les épargnants, de conserver des anciens fonds, qui ne seraient toutefois plus ouverts à de nouvelles souscriptions.

12. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin décembre 2021 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) (initialement point 7)

Louis MULLIEZ annonce que l'activité de Nocibé s'est contractée de 6,5 % par rapport à décembre 2020, contre une régression de 7 % pour le marché. L'Entreprise gagne 0,1 point de PDM par rapport à 2020 et 0,6 point de PDM par rapport à 2019, avec une excellente performance du canal web.

À magasins comparables, le chiffre d'affaires de Nocibé progresse de 3,8 % par rapport à décembre 2020. Par rapport à 2019, le chiffre d'affaires augmente de 11,5 %, avec des progressions de 3,5 % pour les magasins et de 80 % pour le web. Le trafic des boutiques s'est amélioré, alors que le TT reste très élevé.

Sur le quatrième trimestre 2021, l'activité de Nocibé a progressé de 9 %, contre 14 % pour le marché. L'Entreprise a perdu des parts de marché, mais elle en avait gagné énormément en novembre 2020. Par rapport à 2019, Nocibé gagne 0,5 point de part de marché.

À magasins comparables, la croissance atteint 15 %, avec une hausse de 24 % pour les magasins et un recul de 13 % sur le web. La croissance se monte à 9 % par rapport à 2019. Elle se décompose en une amélioration de 1,3 % pour les magasins et une progression de 63 % pour le web. Le trafic diminue de 11,3 %, alors que le TT gagne près de 4 points. Les clients sont moins nombreux en magasins, mais ils achètent davantage qu'avant la crise sanitaire. À parc comparable, le chiffre d'affaires de décembre n'a jamais été aussi important.

Liliane MASL en déduit que la Société a réalisé un P3 en décembre.

Louis MULLIEZ le confirme.

Véronique MOREAU estime que les challenges de Noël ne se sont pas montrés aussi rémunérateurs que les années précédentes.

Hélène WECKSTEEN indique que les modalités de calcul sont restées inchangées.

Véronique MOREAU indique que les challenges de Noël sont plus longs et que trois magasins au lieu de cinq en temps normal peuvent gagner par secteur.

Hélène WECKSTEEN observe que les primes palier apportent une certaine compensation.

13. Point d'actualité sur le plan social (initialement point 8)

- Bilan sur les recherches de reclassement et les CDD dans l'attente de la suppression du poste

- Fermeture des magasins

Michaël CLABAUX signale que l'Entreprise a procédé au licenciement économique de 42 personnes. Les magasins listés dans le Livre-2 ont pratiquement tous été fermés selon le calendrier établi. Seule la fermeture du magasin de Cherbourg a été décalée d'une semaine. Cet établissement a fermé ses portes début janvier, en même temps que le magasin de Juvisy. Un seul collaborateur a refusé le congé de reclassement proposé par l'Entreprise.

Cinq magasins doivent encore être fermés dans le cadre du plan social :

- Petit Englos ;

- Thiais ;
- Brétigny ;
- Toulouse Lafayette ;
- Villeneuve-d'Ascq V2.

Le magasin de Thiais fermera ses portes au public le 28 janvier. Les licenciements des salariés non reclassés auront lieu le 31 janvier. Aucune date de fermeture définitive n'a été arrêtée pour les magasins de Petit Englos et de Brétigny. Ces établissements devraient fermer leurs portes entre le 31 janvier et la fin avril. Concernant les magasins de Toulouse Lafayette et V2, aucune fermeture ne devrait se produire avant le mois de juin.

Liliane MASL souligne que les salariés des magasins d'Englos et de Brétigny sont perturbés par les changements de date de fermeture. Les collaboratrices regrettent le manque de retours de la Direction.

Hélène WECXSTEEN explique que les managers et le DR sont tenus informés de l'avancée des discussions. La Direction annoncera des dates précises lorsqu'elle sera en mesure de le faire.

Annie MERCIER rappelle que la directrice du magasin de Montpellier Triangle a dû fermer sa boutique le 24 décembre. Elle aurait souhaité recevoir un message de l'encadrement, compte tenu des circonstances de la fermeture et de ses 22 ans d'ancienneté chez Nocibé.

Hélène WECXSTEEN explique que l'option retenue a été d'apporter un accompagnement de proximité par le DR. Celui-ci s'est montré très présent aux côtés des équipes. Dans de telles conditions, les messages de la Direction peuvent être plus ou moins bien interprétés.

Michaël CLABAUX indique que les collaborateurs des magasins fermés disposeront de l'espace mobilité emploi mis en place avec LHH.

- Commission de suivi

Michaël CLABAUX précise que la commission de suivi s'est réunie le 13 janvier. La fréquentation de la plateforme EMA, qui présente les mesures d'accompagnement, est restée stable. 85 collaborateurs ont bénéficié d'au moins un rendez-vous avec LHH. Plus de 50 % des collaborateurs concernés par les mesures de licenciements ont entamé une démarche avec le cabinet pour construire leur projet professionnel. Près de 20 % des personnes rencontrées sont toujours en réflexion sur leur avenir. La Direction a demandé à LHH de distinguer les collaborateurs des cinq magasins en attente de fermeture afin de connaître leurs projets d'évolution

Dans la région Ouest, les salariés impactés par les fermetures entretiennent moins d'interactions avec LHH que dans les autres régions. À l'échelon national, la majorité des salariés concernés ont adhéré au congé de reclassement inscrit dans le plan social. Deux projets de création d'entreprise ont reçu un avis favorable lors de la dernière commission de suivi.

Trois collaborateurs en cours de reclassement ont engagé un projet de reconversion professionnelle et quatre ont monté un projet de création d'entreprise. Un bilan de l'ensemble des dossiers sera dressé lors de la réunion de CSE de février. 15 projets de formation concernent un poste en institut. Les secteurs d'activité envisagés sont très variés : esthétique, sophrologie, gestion de paie, animation RH, immobilier, etc.

La nécessité de ne pas mettre en difficulté les collaborateurs a été rappelée aux membres de la commission et au cabinet LHH. Les dossiers de formation ou de création d'entreprise doivent être correctement examinés

et arbitrés avant d'être présentés. Le catalogue de formations présenté par LHH doit correspondre aux attentes des collaborateurs. Le cabinet doit alimenter ce catalogue en fonction des besoins des salariés. Les précédentes alertes émises à ce sujet semblent avoir porté leurs fruits, puisqu'aucun problème n'a été relevé sur les dossiers présentés lors de la dernière commission. Les dépenses de formation validées par la commission représentent une enveloppe de 85 000 euros.

- reclassement interne

Les collaborateurs bénéficiant d'une solution de reclassement seront transférés à la date de fermeture de leur magasin. Les transferts peuvent néanmoins être réalisés de façon anticipée, avec l'accord des managers concernés. Des CDD de remplacement peuvent être mis en place :

- Dans l'attente de l'arrivée du titulaire, dans les magasins d'affectation ;
- Dans l'attente de la fermeture, lorsque les titulaires sont transférés de manière anticipée.

Liliane MASL estime que le travail de LHH semble désormais plus structuré.

- reclassement externe

Michaël CLABAUX signale que deux salariés ont été licenciés afin de mener un projet de création d'entreprise. Par ailleurs, des notifications de licenciement seront prochainement envoyées aux salariés bénéficiant jusqu'à présent d'une protection prolongée (congé maternité, arrêt de travail).

Élodie VERCAMER annonce que sept CDD conclus dans l'attente des fermetures ont pris fin au 31 décembre 2021. Seules deux personnes se trouvent donc encore en CDD, sur le magasin de Thiais.

En marge de l'ordre du jour, Véronique MOREAU demande pourquoi des tickets restaurant ne sont pas accordés pour les dimanches et les jours fériés travaillés.

Liliane MASL indique que les salariés disposent de deux jours de repos par semaine. Ces jours peuvent aussi bien tomber en semaine que le week-end.

Michaël CLABAUX confirme que les tickets restaurant étant alloués pour les jours de récupération, ils ne sont pas donnés les dimanches et fériés.

14. Questions diverses (initialement point 9)

Question 1 : Les RM sont-elles prévenues des changements par rapport à la saisie des heures de délégation ?

Hélène WECKSTEEN répond par l'affirmative. Elodie VERCAMER a réalisé une communication spécifique à destination de chaque responsable de magasin.

Question 2 : Combien de magasins ont réalisé l'année fiscale 2020/2021 ?

44 magasins ont réalisé l'année fiscale 2020 / 2021.

Question 3 : Combien de RM ont perçu les primes DI, gestion et institut ?

En cours de calcul, l'information sera communiquée lors du CSE de février. Les primes seront versées fin janvier.

Liliane MASL estime que les primes DI et institut devrait être partagées entre les membres de l'équipe, compte tenu de leur implication dans l'atteinte des objectifs.

Hélène WECXSTEEN explique que le système de rémunération nécessiterait une remise à plat pour intégrer ces éléments. Aucune enveloppe supplémentaire ne serait allouée si les primes étaient réparties entre les salariés du magasin.

Question 4 : Quelles sont les primes hors prime palier qui sont distribuées sur le siège et la logistique ?

Question 5 : Ces primes sont-elles toujours d'actualité, sinon pourquoi ont-elles été supprimées alors qu'elles sont prévues à certains contrats ?

Les deux questions sont traitées concomitamment.

Patricia BETTEWILLER indique que ces primes étaient versées aux services Web et Marques propres. Elles semblent avoir disparu sans explications depuis mars 2020.

Hélène WECXSTEEN ignore de quelles primes il s'agit.

Patricia BETTEWILLER précise que ces primes étaient versées au service Marques propres lorsqu'un certain niveau de chiffre d'affaires était atteint.

Véronique MOREAU ajoute que, pour le web, ces primes étaient définies dans certains contrats.

Hélène WECXSTEEN indique qu'une recherche sera effectuée sur les primes versées aux services Web et Marques propres.

Patricia BETTEWILLER explique que des primes contractuelles, calculées en fonction de différents indicateurs (EBIDTA, chiffre d'affaires, DNC, etc.) peuvent être versées aux responsables de secteur.

Véronique MOREAU considère que tous les services devraient pouvoir bénéficier de primes exceptionnelles.

Patricia BETTEWILLER rappelle que, selon la Direction, des primes d'objectif ne pouvaient être mises en place dans certains domaines. Le service Comptabilité avait été cité en exemple.

Hélène WECXSTEEN propose de réaborder le point lors de la prochaine réunion du CSE et étudiera les informations fournies par les élus.

Question 6 : Les salariés doivent-ils déclarer les gains des challenges et à partir de quel montant est-ce imposable ?

Hélène WECXSTEEN répond que les montants perçus doivent être déclarés. Chaque salarié peut avoir accès à son total annuel de gains via l'interface Wedoogift.

Question 7 : Pourquoi Nocibé ne pratique pas le don aux associations caritatives en arrondissant le paiement des achats faits sur le TPE ?

Hélène WECXSTEEN indique qu'un tel dispositif nécessiterait un développement informatique spécifique. Pour le moment, des actions ponctuelles sont menées, comme celle réalisée au bénéfice de l'association Solfa. La Direction ne se déclare pas opposée au système de don évoqué, mais celui-ci devrait être mis en place progressivement.

Michaël CLABAUX ajoute que le mécénat pourrait également être renforcé. Les compétences des salariés pourraient être mises à la disposition d'associations, sur la base du volontariat.

Liliane MASL demande si un communiqué de presse sera diffusé sur le don versé à Solfa.

Hélène WEEXSTEEN répond que l'Entreprise ne communique pas systématiquement sur les dons versés aux associations. La Direction note la remarque, d'autant que les salariés semblent souhaiter une communication plus large sur les actions menées.

Question 8 : Dans certains magasins certains clients font part d'incivilité, pouvez-vous mettre une communication comme dans certains commerces qui les informe que toutes agressions verbales feront l'objet de poursuites ?

Reconnaissant une certaine difficulté à apporter une réponse unique et générale, Hélène WEEXSTEEN propose à la CSSCT de réfléchir à un modèle de communication.

Les questions 9 à 15, relatives à la situation sanitaire, seront traitées en fin de réunion.

Question 16 : Remplacement CDD : Quelle est la règle pour le remplacement d'une salariée en congés maternité ? Exemple si un/une salarié(e) d'un magasin limitrophe manifeste son désir pour une mission de remplacement ? Est-ce qu'il y a une règle de priorité ?

Hélène WEEXSTEEN explique qu'aucune règle de priorité n'est appliquée dans le cas évoqué.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE en déduit que la décision incombe au manager.

Michaël CLABAUX explique que le remplacement d'une salariée en congé maternité peut être assuré par :

- De la mobilité interne. Un CDD de remplacement peut alors être conclu dans le magasin d'origine de la salariée transférée ;
- Un CDD de remplacement dans le magasin concerné par le départ en congé maternité. Cette solution est généralement adoptée.

Les collaboratrices en poste peuvent toutefois exprimer leurs souhaits de mobilité dans d'autres magasins.

Angeline LE GRAS rappelle que les personnes à temps partiel sont prioritaires pour évoluer vers un poste à temps plein. Des jurisprudences ont confirmé que des salariés à temps partiel étaient prioritaires pour remplacer les salariés à temps plein.

Michaël CLABAUX indique qu'il s'agit de remplacement temporaire ; qu'il convient de rester à poste équivalent et que par conséquent les solutions de remplacement doivent demeurer du ressort du management. Les souhaits d'évolution vers des postes à temps plein sont examinés indépendamment des missions de remplacement.

Question 17 : Challenge Pourquoi le challenge des marques partenaires (Dior, Guerlain, Lancôme, YSL) n'a t'il récompensé que les deux premiers gagnants avec des sommes inférieures ? (l'usage est de 100€ pour le 1^{er}, 80€ le second, 50€ le 3^e)

Hélène WEEXSTEEN rappelle que les primes versées n'ont pas diminué par rapport aux années précédentes. Le fait que les salariés jugent les récompenses insuffisantes sera remonté.

Question 18 : Commerce : question client "Pourquoi affichez-vous des prix différents d'un magasin à un autre en plus du prix web différent lui aussi ? Quelle réponse apporter aux clients qui manifestent le sentiment d'être trompés ?

Hélène WEEXSTEEN souligne que les prix varient de moins en moins au sein du réseau. Aujourd'hui, un client se présentant dans différents magasins ne doit pas constater de différences de prix. En revanche, les tarifs affichés sur le site de Nocibé sont différents, car ils sont définis par rapport aux prix pratiqués sur un panel de sites e-commerce. Les salariés des magasins sont invités à aligner les prix de vente aux tarifs constatés par les clients sur le web.

Véronique MOREAU signale que des clients peuvent être frustrés d'avoir payé le prix fort s'ils ont connaissance de meilleurs tarifs accordés à d'autres acheteurs.

Question 19 : Tablette Nocibé en magasin : À qui doit-on demander la fourniture de tablettes supplémentaires ?

Hélène WEEXSTEEN répond que le help desk centralise les demandes. Les décisions sont prises au cas par cas, car tous les magasins ne peuvent recevoir de tablettes supplémentaires simultanément.

Question 20 : Pourquoi ne retrouve-t-on pas systématiquement les infos sur la tablette pour les remises envoyées en sms ou mail aux clients concernés ?

Patricia BETTEWILLER signale que les offres ne peuvent pas être retrouvées sur les tablettes, alors que les clientes peuvent les afficher sur leur téléphone portable.

Michaël CLABAUX demande si des distinctions existent entre les clients détenant une carte fidélité et celles n'en disposant pas.

Patricia BETTEWILLER répond qu'aucune relation de cet ordre n'a été établie.

Liliane MASL indique que le redémarrage de la tablette permet parfois d'obtenir les informations manquantes.

Hélène WEEXSTEEN demande que les dysfonctionnements soient remontés afin d'identifier l'origine du problème.

Question 21 : Caméra en magasin : Qui peut-on joindre pour demander des explications pour utiliser les enregistrements de la vidéosurveillance en cas de vol et/ou agression ?

Hélène WEEXSTEEN indique que les responsables de magasin sont formés par les prestataires à extraire les vidéos. Le service Maintenance doit être sollicité pour organiser de nouvelles formations.

Ida DUFROMONT rappelle que l'autorisation de la Préfecture est nécessaire pour enregistrer et diffuser les images.

Michaël CLABAUX confirme que les images capturées sont prioritairement destinées aux forces de police. Des plaintes doivent être systématiquement déposées. L'entreprise est désormais habituée à rédiger des courriers à l'attention des mairies et des préfectures.

Liliane MASL juge les pré déclarations inutiles, car les informations doivent à nouveau être saisies lors du dépôt de plainte.

Michaël CLABAUX signale que les plaintes ne peuvent théoriquement pas être enregistrées sans pré déclaration.

Liliane MASL estime que les procédures diffèrent en fonction des lieux où elles sont menées.

Question 22 : Y aura-t-il une prime Macron ?

Hélène WEEXSTEEN rappelle que la prime Inflation a été versée. L'éventualité d'une prime PEPA pourra faire l'objet de discussions. Cette prime défiscalisée ne revêt pas de caractère obligatoire. Elle indique qu'une organisation syndicale, la CFTC en a fait la demande.

Question 23 : Y aura-t-il des augmentations individuelles cette année 2022 ?

Hélène WEEXSTEEN indique que les NAO en cours permettront d'apporter une réponse ultérieurement.

La réunion est suspendue de 13 heures 10 à 14 heures 05.

Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail

15. Présentation du bilan Handicap (Intervention de Mme Capucine DETAVERNIER, Coordinatrice diversité) (initialement point 10)

Capucine DETAVERNIER rappelle que l'accord handicap portait sur la période 2019 – 2021.

L'obligation légale correspond à un taux de 6 % de travailleurs handicapés au sein de l'Entreprise. Ce taux est passé de 1,79 % en 2019 à 2,73 % en 2020. Le taux de 2021 sera communiqué suite aux déclarations formulées en avril 2022. En 2020, 36 personnes se sont déclarées travailleurs handicapés, contre 6 en 2019. A priori, la tendance observée en 2020 devrait se poursuivre en 2021, malgré les départs de certains salariés.

Les objectifs de l'accord correspondaient à 16 CDI et 10 contrats d'alternance. À date, 7 CDI et 5 contrats d'alternance ont été conclus avec des personnes en situation de handicap. Le contexte sanitaire et la mise en place du PSE expliquent en partie les difficultés de recrutement.

La page de Nocibé sur le site de l'AGEFIPH présente désormais les engagements de l'Entreprise en faveur des travailleurs handicapés. L'Entreprise a également participé au salon virtuel Hello Handicap organisé en octobre depuis trois ans. La dernière session a permis de recruter un responsable de magasin adjoint. Les autres initiatives de l'Entreprise autour du handicap sont :

- L'adhésion au GEIQ en 2019, 2020 et 2021.
- La campagne de recrutement de conseillères beauté au niveau national en janvier 2021 (mailing et SMS). Cette opération n'a malheureusement pas permis d'identifier des candidats correspondant aux besoins.
- La présentation de Nocibé et sa politique handicap aux référents régionaux des CAP EMPLOI en novembre 2021, en collaboration avec l'AGEFIPH.
- Des prises de contact avec différents organismes :
 - ARPEJEH (accompagnement des travailleurs handicapés)
 - Des centres d'intérim tels que Cap Intérim pour la logistique ;
 - L'AREFIE, en lien avec les missions locales.
 -

Recrutement

Les points forts identifiés correspondent au développement de la relation avec les partenaires emploi et la participation à des salons spécialisés virtuels. Les axes de progrès concernent l'animation du vivier de candidats et l'atteinte des objectifs de recrutement.

Maintien dans l'emploi

Les aménagements de poste réalisés par des ergonomes sont au nombre de 13 en 2019, de 16 en 2020 et de 11 en 2021. 4 accompagnements ont été réalisés par des coaches en 2019 et en 2020, contre un seul en 2021. Ce dispositif vise à aider les équipes des magasins confrontées à des situations difficiles. Un salarié disposant d'un aménagement de poste a fait l'objet d'un bilan de compétences.

Les points forts identifiés correspondent à :

- L'accompagnement apporté sur les situations individuelles (disponibilité, réactivité) ;
- La relation avec la médecine du travail ;
- Le travail en collaboration avec une structure dédiée (Handi-Expert).

Les axes de progrès portent sur ;

- La remontée d'informations ;
- La communication sur les dispositions prises en faveur des travailleurs handicapés.

Communication, sensibilisation

De nombreuses opérations ont été menées entre 2019 et 2021 :

- Participation au Salon Handicap, Emploi et Achat Responsable ;
- Parution d'article sur la mission handicap dans Nocimag ;
- Interview de la Mission Handicap dans Instant RH ;
- Participation à la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, organisée en novembre ;
- Distribution de flyers et d'affiches à l'attention des magasins ;
- Evolution de l'onglet « Accord Handicap » et « Mission Handicap » dans l'intranet ;
- Distribution de goodies et organisation d'un quizz regroupant plus de 500 participants ;
- Intervention de la Mission Handicap lors de la réunion DR/DV de mars ;
- Distribution d'un dépliant pour présenter la Mission Handicap ;
- Participation à l'Inclusiv'Day le 3 juin ;
- Jeu concours « H comme » avec un cahier de jeux et une exposition virtuelle ;
- Participation de 2 services du siège au DUODAY (accueil d'une personne en situation de handicap pendant une journée) ;

Formation

La formation au management des situations complexes et délicates a été suivie par tous les managers du réseau de fin 2019 à début 2021. Les sessions de formation destinées aux RM responsables de collaborateurs

en situation de handicap se sont poursuivies. Le module de sensibilisation au management d'un travailleur handicapé a été adapté en visioconférence.

Les points forts correspondent à :

- La communication sur le handicap menée tout au long de l'année sur différents supports ;
- L'augmentation de la visibilité de la Mission Handicap, en interne comme en externe ;
- La formation de l'ensemble des managers de proximité du réseau.

Les axes de progrès consistent à :

- Poursuivre la formation des managers de proximité au siège et à l'entrepôt ;
- Développer les rencontres entre les personnes en situation de handicap et les salariés de Nocibé.

Développement des partenariats

- Sollicitation des ESAT pour différentes missions (impression, mise sous pli, etc.) ;
- Signature d'une convention de partenariat avec le réseau ESAT ;
- Aide financière à l'achat de matériel pour HandiPrint (impression d'étiquettes).

Les points forts correspondent à :

- La sollicitation d'entreprises adaptées par certains salariés ;
- L'adhésion au réseau ESAT.

Les axes de progrès consistent à davantage recourir aux entreprises adaptées.

Les dépenses réalisées sur les différents postes budgétaires sont diffusées.

Les dépenses ont diminué en 2020 suite à la mise en place de solutions en distanciel, moins coûteuses que des aménagements sur site. Entre 2019 et 2021, environ 1 282 000 euros sur un budget de 1 800 000 euros, soit un taux de consommation de 71 %.

Les actions à mener à partir de 2022 concernent :

- La négociation d'un nouvel accord handicap pour 3 prochaines années ;
- La capitalisation de l'expérience de la Mission Handicap pour améliorer l'expérience collaborateur (aménagements de poste par exemple) et la mise en réseau des services supports.
- Le renforcement de la Mission Handicap en écho avec la démarche RSE et la plateforme de marque.

Véronique MOREAU demande si l'argent non dépensé pourrait être utilisé pour maintenir des salariés dans l'emploi en finançant une partie de leur temps de travail.

Capucine DETAVERNIER explique que les actions en matière de handicap sont très encadrées, sachant qu'elles relèvent d'un accord signé avec la DREETS. Chaque action de maintien dans l'emploi doit être rattachée à un travailleur handicapé.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE estime que les communications sur le handicap ne sont pas très relayées en magasins.

Capucine DETAVERNIER rappelle que plusieurs messages ont été diffusés au cours de l'année écoulée. La communication d'informations avec la fiche de paie pourrait constituer un autre canal de diffusion.

Liliane MASL explique qu'un jeu a été mis en place à l'occasion de la semaine du Handicap, mais la participation des salariés n'a fait l'objet d'aucun retour.

Capucine DETAVERNIER indique que les gagnants ont été contactés. La liste des lauréats a été diffusée sur l'intranet. Une communication par voie d'affichage pourra être envisagée à l'avenir.

Clémence LIOTARD, Inspectrice du Travail du secteur de Villeneuve d'Ascq, demande si des liens sont systématiquement établis entre les avis d'inaptitude et d'éventuelles déclarations de RQTH. En outre les services du SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) sont-ils toujours consultés ?

Capucine DETAVERNIER rappelle que les démarches de RQTH requièrent du temps. En général, quatre mois sont nécessaires pour obtenir un retour des autorités compétentes. Nocibé ne s'adresse pas directement au SAMETH, mais passe par son partenaire Handi-Expert.

Michaël CLABAUX ajoute que la compatibilité des postes disponibles est systématiquement étudiée avec le médecin du travail dans le cadre d'une déclaration d'inaptitude. S'agissant des relations avec le SAMETH, Nocibé dispose d'un accord agréé avec la DREETS. Des partenaires comme Handi-Expert aide l'Entreprise à accompagner les collaborateurs identifiés en situation de handicap. La RQTH correspond à une démarche à l'initiative du collaborateur. Dans le cas particulier de l'inaptitude, l'Entreprise ne connaît pas la situation médicale des salariés ni la situation de handicap si elle ne résulte pas d'une déclaration par le salarié concerné au sein de la mission. Par conséquent, seul le médecin du travail peut orienter un salarié vers une RQTH.

Clémence LIOTARD estime que l'Entreprise a un rôle de sensibilisation et d'information à jouer. Le SAMETH doit être sollicité sur chaque dossier d'inaptitude, en complément de la médecine du travail. Lorsque la médecine du travail déclare un salarié inapte, le SAMETH peut aider à identifier des solutions de reclassement.

Michaël CLABAUX rappelle que cela n'est possible que si la situation de handicap est connue. Or ce ne peut être le cas si aucune reconnaissance RQTH n'est initiée auparavant.

Il ajoute que Nocibé signe des accords sur le handicap depuis 9 ans. L'Entreprise souhaite bien évidemment inciter les collaborateurs en situation de handicap à déclarer une RQTH. Mais pour ce faire, la Société préfère désormais mettre en valeur les aménagements réalisés, plutôt que de continuer à mener de réelles campagnes de communication sur le sujet qui demeurent limitées dans leurs effets.

Enfin il poursuit pour indiquer que les programmes TMS et TMS Pro s'appuient sur le savoir-faire de la Mission Handicap pour mener des campagnes de prévention sur les troubles musculosquelettiques, au travers du plan Santé au Travail.

Le docteur DOISE demande si le SAMETH et Handi-Expert sont déjà intervenus conjointement au sein de l'Entreprise.

Michaël CLABAUX répond que le SAMETH n'est jamais intervenu chez Nocibé. L'articulation de ce service avec la médecine du travail et Handi-Expert devra être définie.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE affirme que, dans les faits, le SAMETH est généralement contacté par la médecine du travail.

Michaël CLABAUX le confirme. Compte tenu de la confidentialité des données médicales, l'employeur peut difficilement être à l'origine des démarches.

Le docteur DOISE précise que les interventions du SAMETH sont soumises aux accords d'entreprise.

Michaël CLABAUX estime que la multiplicité des interlocuteurs ne doit pas complexifier les dossiers de RQTH et allonger les délais. De nouvelles négociations seront ouvertes fin février avec les organisations syndicales.

17. Information sur le baromètre 2 Stimulus (initialement point 11)

Un document est projeté en séance.

Michaël CLABAUX annonce que 33 % des collaborateurs ont répondu au second baromètre, contre 22 % pour l'enquête précédente. L'étude a été menée début octobre, après le transfert de magasins vers April. Les salariés de l'entrepôt ont beaucoup plus participé que précédemment. Compte tenu des transferts de magasins déjà effectués, 90 % des personnes interrogées n'étaient pas directement concernées par le CSE.

La proportion de salariés s'estimant en hyper stress se maintient à 28 %. La moyenne établie par Stimulus sur un panel de salariés d'entreprises diverses se monte à 22 %. Ce taux est certes inférieur à celui de Nocibé, mais les résultats du panel ont été enregistrés hors crise sanitaire et en dehors de tout plan social. Les personnes déclarant souffrir de « troubles anxieux probables » diminuent de 22 % à 19 %, alors que la moyenne du panel est de 16 %.

Les points forts relevés par l'enquête sont :

- Le soutien managérial de proximité (qualité de relations avec le manager direct, niveau de disponibilité du manager en cas de besoin, etc.) ;
- Le sens au travail (intérêt du travail, possibilité de prendre des responsabilités) ;
- Les exigences du travail. Stimulus souligne que la quantité et le rythme des journées de travail doivent néanmoins être surveillés.

54 % des répondants considèrent qu'un effort de communication a été réalisé par l'Entreprise.

Les collaborateurs considèrent à 51 % que l'équilibre entre leur vie privée et leur vie personnelle peut être source d'inconfort. De même, l'environnement physique est jugé inconfortable pour 48 % des personnes interrogées. Ces dernières mettent notamment en avant les incivilités dont elles font l'objet et l'insuffisance des moyens mis à leur disposition.

Les principales sources d'inconfort concernent :

- Le rythme élevé des journées de travail ;
- La perception de l'avenir au sein de l'Entreprise ;
- La quantité de travail à gérer ;
- L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- L'étendue des moyens à disposition pour travailler ;
- La qualité de l'aménagement des espaces de travail.

Par rapport au précédent baromètre, moins de répondants estiment que « La manière dont le travail est organisé contribue à satisfaire les interlocuteurs ». En revanche la « capacité à prendre des initiatives » semble avoir progressé au vu des réponses. Globalement, 52 % des collaborateurs considèrent que des actions d'amélioration ont été menées par l'Entreprise depuis la précédente étude. 42 % des répondants ont indiqué ignorer que l'Entreprise proposait plus de 350 postes dans le cadre du plan social.

Les réponses du personnel de l'entrepôt montrent une amélioration de la situation depuis le premier baromètre. Néanmoins, la perception de l'avenir et le rythme des journées sont deux items qu'il convient de surveiller. Les répondants déclarent toutefois être aidés par le collectif de travail et trouver du sens à leur travail.

En conclusion, les actions mises en œuvre suite au premier baromètre et appliquées dans le cadre du plan social doivent être poursuivies. Stimulus ne considère pas devoir apporter de nouvelles pistes d'actions. Les salariés souhaitent que la Direction apporte en priorité des solutions aux irritants qu'ils rencontrent dans leurs tâches quotidiennes. Les managers ont été invités à remonter des éléments qualitatifs donnant lieu à des *quick wins* (actions correctives rapidement déployables) et à des actions de long terme.

Les propositions d'actions pourront être définies à partir du mois de février. Le troisième baromètre sera déployé en mars ou avril 2022.

Liliane MASL déplore la faible participation des salariés à l'enquête.

Michaël CLABAUX souligne que la date limite de réponse avait été décalée de 15 jours. La Direction doit rappeler que le baromètre n'est pas lié à l'application du PSE.

18. Information sur les protocoles mis en place en raison du contexte sanitaire (initialement point 12)

Michaël CLABAUX explique que le protocole sanitaire a évolué pour prendre en compte l'augmentation des cas de Covid. Le nouveau protocole vaccinal considère que les personnes cas contacts bénéficiant d'un schéma vaccinal complet peuvent reprendre leur activité professionnelle sous réserve d'appliquer strictement les gestes barrières. Si les personnes ne sont pas vaccinées, elles doivent respecter une durée d'isolement.

19. Questions diverses (initialement point 9) (suite)

Situation sanitaire

Question 9 : Quelles sont les règles sanitaires actuelles pour la protection des salariés en institut et magasin puisque le variant Omicron se révèle être plus contagieux ?

Michaël CLABAUX explique que l'Entreprise privilégie le nettoyage des magasins, avec le concours de tous les salariés en capacité de reprendre leur activité

Question 14 : Pouvez-vous nous communiquer le protocole Covid en cas de cas positif sur un magasin ?

Véronique MOREAU demande à pouvoir consulter le protocole mis en place par l'Entreprise.

Michaël CLABAUX indique que les règles sont présentées dans le référentiel. Avec le nouveau protocole, une personne cas contact doit se faire tester. Si le résultat se révèle négatif, la personne n'est plus considérée comme cas contact. Elle ne doit plus nécessairement s'isoler.

Véronique MOREAU demande si les salariés doivent présenter une preuve de leur séro- négativité.

Michaël CLABAUX répond par la négative. Aucun justificatif n'est demandé par l'Entreprise. Le protocole défini par les autorités s'applique au-delà des règles de l'Entreprise. Les cas contacts ne donnent plus lieu à des arrêts maladie dérogatoires.

Question 11 : L'absence d'un salarié pour aller se faire tester sur demande de l'entreprise est-elle rémunérée ?

Question 13 : Pourquoi il est demandé aux salariés de prendre des récupérations lors de la fermeture du magasin pour Covid, alors que c'est bien l'entreprise qui ne fournit pas de travail ?

Question 15 : Et pour les salariés, comment sont-ils rémunérés en cas de fermeture du magasin ?

Les trois questions sont abordées concomitamment.

Véronique MOREAU souligne que la gestion des absences liées au Covid diffère en fonction des régions (autorisation d'absences rémunérées, pose de récupérations, etc.)

Michaël CLABAUX indique que certains magasins ne ferment pas lorsqu'au moins quatre jours séparent la détection d'un cas de covid et l'exposition des autres membres de l'équipe. Depuis la mise en place du premier protocole, l'Entreprise considère que le temps nécessaire au dépistage est rémunéré au titre d'une absence autorisée et payée. La Direction souhaite aujourd'hui rediscuter de ce principe, compte tenu de l'explosion des cas de Covid et de la multiplicité des situations rencontrées. Le maintien de rémunération pourrait passer par des heures de récupération ou par le transfert de collaborateurs dans des magasins limitrophes.

Véronique MOREAU estime que les règles de gestion des absences doivent être communiquées clairement aux salariés. Dans certains magasins, les plannings « institut » sont fermés, engendrant une perte de 15 heures pour certaines collaboratrices. Les objectifs liés à cette activité doivent alors être revus à la baisse.

Ida DUFROMONT propose d'équiper les magasins en autotests.

Michaël CLABAUX rappelle que le protocole national ne prend en compte que les tests PCR et les tests antigéniques.

Le docteur DOISE confirme que les autotests n'offrent pas le même niveau de fiabilité que les tests PCR et antigéniques.

Véronique MOREAU regrette le manque de réponses de la Direction, face aux multiples questions des salariés.

Michaël CLABAUX annonce qu'une nouvelle communication sera réalisée sur le sujet. Les règles de départ semblaient claires, mais les pratiques diffèrent selon les magasins. Un logigramme présentant les mesures à appliquer dans les différentes situations sera établi. Il pourra être présenté lors d'une prochaine réunion extraordinaire de la CSSCT. Une communication collective pourra ensuite être adressée sur le sujet.

Véronique MOREAU estime que le manque de clarté des dispositifs dégrade les relations de confiance entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques.

Michaël CLABAUX rappelle qu'il convient de gérer collectivement la crise sanitaire en respectant les gestes barrières, les jauges définies en magasins, les règles de nettoyage, etc.

Angéline LE GRAS souhaite que des rappels soient réalisés sur le respect du zoning en magasins. Les collaborateurs doivent nettoyer correctement leur poste de travail avant de le quitter.

Michaël CLABAUX rappelle que l'obligation de rémunération de l'employeur, en cas de fermeture liée à un cas de Covid, ne constitue pas une réponse juridique. Le maintien de salaire appliqué depuis le début de la crise sanitaire correspond à une position de l'Entreprise. Au vu de l'évolution de la situation, la Direction ne s'interdit toutefois pas d'envisager d'autres modalités.

Question 10 : L'absence d'un salarié pour aller faire tester son enfant sur demande de l'école est-elle rémunérée ?

Hélène WEEXSTEEN indique que ce type d'absence est autorisée, mais non rémunérée.

Question 12 : Que se passe-t-il si le parent doit garder son enfant (positif ou école fermées) ?

Hélène WEEXSTEEN explique que si l'enfant est positif, le parent sera considéré cas contact par son médecin ou la CPAM et donc placé en arrêt maladie s'il est dans l'impossibilité de télétravailler. Si l'enfant est uniquement cas contact, le parent sera placé en activité partielle, à condition de fournir les documents suivants :

- Attestation de l'assurance maladie justifiant que l'enfant est cas contact et qu'il fait l'objet d'une mesure d'isolement ;
- Attestation sur l'honneur que la personne est le seul des deux parents à demander à bénéficier de l'activité partielle.

Angéline LE GRAS signale que la CPAM ne contacte pas systématiquement les parents lorsque l'exposition d'un enfant au virus est annoncée par un établissement scolaire. L'attestation de l'école doit faire foi en l'absence de l'attestation de la CPAM.

Michaël CLABAUX indique que l'indemnisation des collaborateurs contraints de faire tester leurs enfants sera précisée ultérieurement.

Élodie VERCAMER signale que les enfants ne doivent plus être immédiatement retirés de l'école lorsqu'un cas positif est détecté. Les autotests peuvent désormais être utilisés pour tester les enfants en fin de journée. Les parents doivent ensuite rédiger une attestation sur l'honneur attestant de la séro-négativité de leur enfant.

Michaël CLABAUX confirme que le recours au chômage partiel s'appliquera jusqu'à fin janvier pour la garde des enfants déclarés cas contacts ou positifs au Covid. Aucune règle de rémunération n'a encore été définie pour le temps nécessaire aux salariés pour récupérer leurs enfants.

Michaël CLABAUX précise à Angéline LE GRAS que le dépistage du Covid peut s'effectuer au moyen de tests antigénique comme de tests PCR.

20. Réclamations individuelles ou collectives

Ce point n'est pas abordé en séance en l'absence de points remontés.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 heures 35.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN

