

Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire du vendredi 8 avril 2022

Date	
Vendredi 8 avril 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"> ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Maud NEGRELLO (Echirrolles) — Mag 192 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ 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 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 ✘ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 <p>Représentantes syndicales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – CFTC ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – CGT <p>Invités :</p> <p>Elodie VERCAMER, Chargée des relations sociales Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Nadège HEQUIN, Responsable Formation Anne DEGROOTE, Responsable BU Institut Guillaume DELQUIGNIE, Responsable Prévention et Sécurité</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Annie-Hélène DUHAMEL (Montauban) — Mag 130 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 ✘ Claire GALLET (Glisy)- Mag 60 ✘ Angelika DI FRAJA (Nice) — Mag 176 ✘ Delphine PILLON (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 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) — Mag 243

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 mars 2022.....	3
2. Consultation sur le projet d'organisation de la journée de solidarité.....	3
3. Information en vue d'une consultation sur les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés (initialement point 5)	3
4. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022) (initialement point 7).....	3
5. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin mars 2022 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) (initialement point 8).....	3
6. Présentation du bilan formation 2021 et du plan de formation 2022 (Intervention de Mme Nadège HEQUIN, Responsable Formation) (initialement point 3)	4
7. Information sur la stratégie Institut pour l'année 2022 (Intervention de Mme Anne DEGROOTE – Responsable BU Institut) (initialement point 4)	9
8. Point d'actualité sur le plan social (initialement point 6).....	11
- Bilan sur les recherches de reclassement et les CDD dans l'attente de la suppression du poste.....	11
- Commission de suivi	11
- Congé de reclassement	11
- Fermeture des magasins.....	11
9.	Erreur ! Signet non défini.
10.Consultation sur le projet de bilan SSCT 2021 et information sur le programme de prévention 2022. (Intervention de M. Guillaume DELQUIGNIE, Responsable Prévention et Sécurité)	13
11. Questions diverses (initialement point 9)	15
12. Réclamations individuelles ou collectives	19

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

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 mars 2022

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 mars 2022 est approuvé par 12 voix favorables et 1 abstention.

2. Consultation sur le projet d'organisation de la journée de solidarité

Le projet d'organisation de la journée est approuvé par 13 voix favorables.

3. Information en vue d'une consultation sur les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés (initialement point 5)

Élodie VERCAMER explique que chaque cadre au forfait jours saisit ses journées de travail sur le portail RH disponible via l'intranet. Le supérieur hiérarchique dresse un bilan des jours pris avec leurs collaborateurs à l'occasion d'entretiens organisés deux fois par an. Le nombre de salariés cadres au forfait jours est actuellement de 362.

4. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022) (initialement point 7)

Élodie VERCAMER indique que l'effectif est passé de 3 433 à 4 339 salariés entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022. Sur la période, le nombre de salariés en CDI est passé de 3 069 à 3 089, alors que l'effectif CDD a diminué de 364 à 350. En fin de trimestre, 2 578 personnes travaillaient à temps plein, contre 861 à temps partiel.

Véronique MOREAU se fait confirmer par Michaël CLABAUX que les salariés en congé de reclassement sont compris dans les effectifs présentés.

5. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin mars 2022 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) (initialement point 8)

Louis MULLIEZ annonce une progression de 59 % en marché physique par rapport à 2021 (période correspondant au confinement n°3), contre une hausse de 52 % pour Nocibé. La Société perd 1 point de PDM, sachant que la fermeture des 70 magasins représente une perte de 1,6 points. Le marché web recule de 27 % par rapport à 2021, alors que Nocibé régresse de 38 %.

Par rapport à 2019, Nocibé enregistre une baisse de 2,8 %, à magasins comparables. Les magasins accusent une perte de 11 %. Le trafic recule de 10 %, alors que le TT ne progresse que de 0,3 point. Le panier moyen régresse quant à lui de 1 point. Le chiffre d'affaires de l'activité web s'améliore de 4,89 % par rapport à 2019.

Les résultats de mars se révèlent assez éloignés des objectifs, en raison de l'épidémie du Covid, du contexte international et de la flambée des prix de l'énergie.

Hélène WECXSTEEN ajoute que la baisse du trafic est générale dans le *retail*. Le service apporté aux clients doit être aussi soigné que possible, afin d'améliorer le taux de transformation.

Liliane MASL regrette que les chiffres de 2020 ne soient plus disponibles pour effectuer des comparaisons.

Hélène WECXSTEEN s'engage à étudier la question.

Question 11 : Est-il autorisé de revoir à la hausse les objectifs trimestriels d'un magasin quand ce trimestre a déjà été réalisé ?

Véronique MOREAU explique que la révision des objectifs doit normalement intervenir, au plus tard, la veille du trimestre concerné.

Louis MULLIEZ le confirme, en rappelant que de rares exceptions peuvent être décidées. Il s'enquiert du magasin concerné afin de pouvoir apporter une réponse.

Véronique MOREAU précise que la problématique exposée a été rencontrée dans le magasin XXX.

Après interrogation auprès du service concerné, il apparaît qu'effectivement les objectifs ont été revus à la hausse lors des révisions Q1. Cette décision a été prise au regard de l'important report d'activité que ce magasin connaissait depuis plusieurs mois suite à la fermeture pour travaux du magasin XXX. Le magasin en a été informé au moment où le retraitement a été validé.

6. Présentation du bilan formation 2021 et du plan de formation 2022 (Intervention de Mme Nadège HEQUIN, Responsable Formation) (initialement point 3)

Un diaporama est projeté.

Bilan formation 2021

Nadège HEQUIN explique que les formations dispensées au Siège et à la Logistique sont assez différentes des formations proposées dans le Réseau. Malgré les perturbations constatées lors des deux dernières années, le taux de formation a pu être maintenu à un niveau correct en 2021. Ainsi, 119 personnes ont suivi des formations métiers sur 26 sessions, alors que les formations obligatoires et les formations sécurité ont pu être assurées.

Le format distanciel a été beaucoup plus animé, avec des formations en e-learning particulièrement suivies en mars et en septembre 2021. Pendant deux ans, toutes les formations en présentiel ont été stoppées. Les formations internes ont été réalisées en classes virtuelles. Les formations des marques liées à la pratique en institut ont repris à partir de septembre 2021.

Les participants se sont montrés beaucoup plus nombreux en classes virtuelles en 2021, avec 607 sessions et 27 marques partenaires. Les formations Institut se sont montrées aussi nombreuses dans les trois derniers mois de 2021 que sur l'ensemble de l'année 2020.

Question 8 : Quand vont reprendre les formations en présentiel pour les esthéticiennes, car il leur est compliqué d'apprendre des nouvelles manœuvres par visio, exemple : nouveau soin Decléor.

Nadège HEQUIN explique que des parcours *blended* sont souvent organisés, avec une première étape en e-learning ou en classe virtuelle, et une seconde étape, en présentiel, consacrée aux aspects pratiques. Ensuite, certaines marques, comme Decléor, proposent de nouveaux e-learning afin de compléter le parcours de formation. Des classes virtuelles restent proposées sur la technique Face workout de Decléor, compte tenu de l'impossibilité de former toutes les esthéticiennes en présentiel. Devant les difficultés rencontrées, cette formation a été complétée par une vidéo présentant l'ensemble des techniques. Un questionnaire a été diffusé afin de mesurer la satisfaction des esthéticiennes par rapport au dispositif proposé.

Les nouvelles esthéticiennes seront d'office formées aux nouvelles techniques de Decléor. Les esthéticiennes plus anciennes ont bénéficié de deux sessions de Face workout, en septembre et novembre, puis d'une session pratique à distance, complétée par une vidéo de démonstration.

Revenant sur le bilan 2021, Nadège HEQUIN annonce que 880 personnes ont suivi le parcours d'intégration, sur 219 sessions. 118 conseillères et esthéticiennes ont obtenu le diplôme certifiant proposé dans le cadre du parcours d'intégration. Au siège et en logistique, 8 managers ont été diplômés dans le cadre du Graduate program, consacré au management de proximité.

Hélène WEEXSTEEN souligne le succès rencontré par ce programme de formation.

Nadège HEQUIN ajoute qu'une troisième session du Graduate program sera organisée à partir de la mi-mai. Les salariés en mission RMA bénéficient également d'un parcours d'intégration, sachant que ces missions temporaires peuvent déboucher sur d'autres activités.

Plan de formation 2022

- Le manager au cœur de l'organisation et de la formation
 - Coaching managérial

Chaque manager aura la capacité de suivre les formations destinées aux collaborateurs afin de renforcer ses compétences. Le coaching managérial doit pouvoir assurer le partage de connaissances par le biais de trainings, de mises en situation ou encore par la création de binômes.

- Présentiel & classe virtuelle

Les formations en présentiel ou en classe virtuelle feront l'objet d'une inscription par le responsable hiérarchique, en fonction du besoin et de l'historique de formation du collaborateur.

- E-learning

Les sessions e-learning pourront être organisées sur demande du manager, de la société, ou en autonomie par le collaborateur.

- CPF

Si la formation envisagée ne peut être couverte par le crédit CPF du salarié, l'Entreprise a la possibilité de verser un abondement, sous réserve que cette formation corresponde à un projet d'évolution ou de développement.

Hélène WEEXSTEEN souligne que le permis de conduire peut par exemple être obtenu grâce au CPF. Les formations prises en charge sont de plus en plus nombreuses. Elles sont listées dans le catalogue de formations de l'Entreprise.

Liliane MASL demande si les conseillères pourraient accéder à des formations complémentaires en naturopathie ou en sophrologie.

Nadège HEQUIN indique que les formations réalisables via le compte personnel de formation sont listées sur le site Internet officiel du CPF.

Gina SCALERCIO demande si les crédits CPF peuvent être cédés à une tierce personne.

Nadège HEQUIN répond par la négative, le CPF constituant un dispositif personnel. Le Gouvernement entend maintenir ou développer les compétences des personnes afin qu'elles puissent rester actives et employables.

Michaël CLABAUX ajoute que le CPF est gelé dès lors que la retraite est liquidée à taux plein. Une exception pourrait se produire en cas de retraite minorée, quand une décote est appliquée à cause d'un nombre de trimestres insuffisant.

Caroline MOUY demande si une formation Excel peut être effectuée sur le temps de travail.

Nadège HEQUIN explique que le collaborateur peut réaliser ce type de formation sur son temps personnel ou demander à son entreprise de l'organiser sur son temps de travail. La formation envisagée sera vraisemblablement acceptée si elle correspond à une compétence utilisée ou recherchée par l'Entreprise. Les collaborateurs ne doivent pas hésiter à exprimer leurs besoins.

Véronique MOREAU demande si les esthéticiennes ne disposant pas du BP pourraient être formées afin de pratiquer les soins corps.

Michaël CLABAUX souligne que la chambre des métiers a indiqué ne pas proposer d'attestation de qualification professionnelle. Face à cette problématique, l'Entreprise a décidé que les esthéticiennes titulaires d'un CAP pourront pratiquer les soins corps après avoir suivi une formation dispensée par Nocibé et une marque.

Nadège HEQUIN ajoute que la formation « soins signature » sera ouverte aux esthéticiennes ne disposant que d'un CAP. Cette formation est dispensée pendant une journée, sur le magasin de Batignolles.

Michaël CLABAUX précise que cette décision a été prise dans l'attente de solutions plus pérennes et sécurisées. L'Entreprise souhaite s'assurer que les jeunes esthéticiennes ne se retrouvent pas en difficulté sur le poste de travail.

Liliane MASL demande si le CAP d'esthétique est requis pour être recruté au poste d'esthéticienne.

Nadège HEQUIN le confirme. Si la candidate n'a pas obtenu le diplôme, elle peut engager une validation d'acquis par l'expérience (VAE), éventuellement dans le cadre du CPF.

ISABELLE TARTAR signale qu'une esthéticienne en contrat mixte s'est vu retirer 15 heures en institut.

Nadège HEQUIN rappelle que le volume d'heures en institut peut être variable dans le cadre d'un contrat mixte.

Annie MERCIER souligne que des salariés en contrat mixte n'effectuent aucune heure en magasin. Des rappels pourraient-ils être effectués sur ce point ?

Élodie VERCAMER confirme que la règle a été rappelée à de nombreuses reprises aux DR.

Michaël CLABAUX précise que les salariés en contrat mixte doivent apporter un renfort en institut, leur métier premier s'exerçant en magasin.

Annie MERCIER indique que ce n'est pas toujours le cas.

Nadège HEQUIN indique qu'une classe professionnelle a été finalisée, pour pallier le manque de CV et les difficultés de recrutement, en partenariat avec l'école Française Maurice. 60 % de la promotion sera embauchée en CDI chez Nocibé.

➤ Optimisation de l'assiduité à la formation

L'équipe Formation a fourni aux managers le planning des formations en e-learning afin de faciliter la planification. Les rappels effectués auprès des collaborateurs ont permis d'enregistrer une nette augmentation des connexions à la plateforme de formation.

Gina SCALERCIO demande si les RM doivent demander à leurs équipes de suivre les formations en e-learning.

Nadège HEQUIN rappelle que les formations en e-learning peuvent être engagées :

- Par la société, s'il s'agit d'une formation obligatoire ;
- Par le manager, si celui-ci a constaté un besoin chez son collaborateur ;
- En autonomie par le collaborateur.

La plateforme Noci-learning est accessible via Internet. Dans certains cas, les formations peuvent donc être suivies au domicile des salariés, même si elles ont idéalement plutôt vocation à être effectuées sur le temps de travail, faisant partie de l'accompagnement des collaborateurs.

Gina SCALERCIO souligne que certaines RM demandent à leurs collaboratrices de réaliser les formations chez elles.

Annie MERCIER observe que la réalisation des e-learning en magasins permet de débriefer les sessions, de répondre aux questions des salariés et de leur apporter des précisions.

Nadège HEQUIN annonce que les actions de formation seront désormais pilotées par l'outil ForWork. Les collaborateurs y accéderont depuis l'ordinateur de la RM ou éventuellement depuis leur mobile. La Tablette Nocibé n'est en revanche pas destinée à utiliser cet outil. Enfin, des casques audio ont été demandés au service Informatique afin que les salariés puissent s'immerger dans les formations.

➤ Projet intégration 360°

L'objectif est d'intégrer les nouveaux collaborateurs en leur donnant un package d'informations et de formations. Des parcours « nouveau manager » et « nouveau collaborateur » seront diffusés dans le réseau.

- Nouveau parcours d'intégration pour les conseillères et les esthéticiennes

Depuis mars 2022, le parcours certifiant est remplacé par un format personnalisé, adapté au niveau du nouveau collaborateur. Ce nouveau format est diplômant IFN, mais il n'est pas certifiant. À la suite d'une évaluation initiale, le manager pourra inscrire le nouveau collaborateur dans différentes formations, e-learning ou classes virtuelles, en fonction des besoins recensés. Les salariés entrés dans l'Entreprise en septembre, octobre et novembre 2021 sont intégrés dans ce parcours au cas par cas. À date, 72 personnes ont été formées, dont 21 sur la totalité des classes virtuelles. Le temps de parcours a été écrit sur sept mois, mais le temps effectif peut être réduit, en fonction des compétences des collaborateurs. En fin de process, le manager effectue une évaluation finale de son collaborateur, qui lui permet d'obtenir un diplôme.

Michaël CLABAUX demande si le parcours d'intégration peut permettre aux esthéticiennes non titulaires du BP de réaliser les soins corps.

Nadège HEQUIN répond que les formations marques sont dispensées en dehors du parcours d'intégration.

Michaël CLABAUX demande si les formations marques ou signature pourraient être organisées suite à l'évaluation finalisant le parcours d'intégration.

Nadège HEQUIN rappelle que certaines formations marques durent parfois plusieurs jours. Elles ne peuvent être proposées qu'à des collaborateurs à temps plein. Les magasins entretiennent des liens différents avec les marques, donc il revient aux managers d'identifier les personnes à former. Les soins corps ne font pas l'objet d'une formation unique, mais sont intégrés à chaque formation marque.

➤ Parcours d'intégration des managers

Un nouveau format Live est en cours de création. Il s'appuiera sur une base de cinq jours, modulable en fonction des profils. Les experts métiers de l'institut, des marques, de Nocibé et de l'omnicanal pourraient être sollicités pour apporter leur expertise. Le nouveau manager obtiendra un carnet de bord qui le guidera dans son intégration (e-learning, formations, relations avec les différents services). La mise en œuvre est prévue pour le second semestre, en septembre ou octobre 2022.

➤ Projet d'accompagnement à la transformation omnicanale et RSE de l'Entreprise.

Hélène WECXSTEEN explique que le projet de transformation nécessite d'accompagner et de monter en compétences les équipes sur l'omnicanalité et la RSE. Un programme de formation a donc été construit en concertation avec l'OPCO.

Nadège HEQUIN ajoute que le projet est destiné aux managers, mais son rayonnement doit porter sur l'ensemble des collaborateurs. Chaque collaborateur doit comprendre quel est son rôle dans le développement du projet de transformation. Les managers seront équipés d'outils spécifiques afin de décliner la démarche auprès de leurs collaborateurs.

Hélène WECXSTEEN précise que le premier module, dédié au développement personnel, permettra aux managers de renforcer leur impact en termes de communication. Les premières formations porteront sur la RSE, sachant que l'omnicanalité ne constitue plus une nouveauté dans l'Entreprise et pourront donc bénéficier d'un module de perfectionnement dans un deuxième temps.

Michaël CLABAUX souligne que l'Entreprise souhaite orienter ses collaborateurs vers l'avenir, au-delà du plan social.

Hélène WECXSTEEN rappelle que Nocibé doit développer les compétences de ses collaborateurs, afin de répondre à l'évolution de leurs métiers. Certains produits devront par exemple respecter des normes en termes de RSE.

Nadège HEQUIN indique que la digitalisation des contenus permettra de limiter l'empreinte carbone. Les impressions de documents seront limitées au maximum. Enfin, des organismes écoresponsables seront sollicités dans les actions de l'Entreprise.

Des contenus seront créés sur les thématiques de management, vente, produits, pratiques en institut et process afin que les collaborateurs présentant une ancienneté de 5, 10 ou 15 ans chez Nocibé puissent aussi développer leurs compétences. Cette démarche s'appuiera sur les experts métiers, en développant le nombre de formateurs internes.

7. Information sur la stratégie Institut pour l'année 2022 (Intervention de Mme Anne DEGROOTE – Responsable BU Institut) (initialement point 4)

Un diaporama est projeté.

Anne DEGROOTE explique que l'Institut a été fortement perturbé par la crise sanitaire. Certaines prestations n'ont pu être rétablies que très progressivement, avec un impact considérable sur la réalisation des objectifs. Les 10 minutes de pause instaurées entre les prestations ont également impacté l'activité, sachant que certaines prestations sont effectuées sur des temps très courts.

Véronique MOREAU souligne que les 10 minutes de pause ont été particulièrement appréciées par les salariés.

Anne DEGROOTE précise que le temps de pause est désormais de 5 minutes entre chaque prestation. Ces pauses n'ont eu aucun impact significatif sur les ventes après cabines au niveau national. La situation s'est améliorée à partir d'octobre 2021, puis s'est de nouveau dégradée avec la recrudescence des cas de Covid. Depuis le second semestre 2021, les ventes de cartes et de coffrets ont dépassé le niveau atteint en 2019.

Le NPS de l'Institut a progressé de 20 points en 4 ans, s'établissant à 81 en 2021. Les clients livrent des commentaires très spontanés, généralement très positifs, étant donné la proximité qu'elles entretiennent avec les esthéticiennes. Si l'objectif de réalisation dépasse les 106 %, l'activité recule de 10 % par rapport à 2019, compte tenu des pauses instaurées entre les prestations.

Des coffrets se sont trouvés en rupture, car les fabricants ont été confrontés à des pénuries de papier et de carton. Par ailleurs, un fournisseur a changé de machines, ce qui a entraîné des retards de livraison.

Liliane MASL suggère de proposer aux clients, en cas de rupture de coffrets, une carte Institut de la même valeur.

Anne DEGROOTE note l'idée, imaginant que cinq montants différents pourraient être proposés. Elle précise que la situation logistique s'est améliorée progressivement. À fin avril, les stocks devraient être suffisants pour assurer l'activité jusqu'aux fêtes de fin d'année.

Un travail est également réalisé sur la plateforme de marque, grâce à des outils online et offline. Les vitrines sont en cours de mise à jour. La carte de soins est en train d'être retravaillée. L'aspect visuel de la carte cadeau a été retravaillé. L'institut bénéficie de davantage de visibilité sur le canal online. Les offres sont désormais intégrées aux newsletters diffusées par Nocibé.

Christophe WACQUIEZ suggère d'intégrer les prestations de l'institut dans les bons offerts via le ticket de caisse.

Anne DEGROOTE explique que cette idée était prévue dans le projet initial. Elle n'a malheureusement pas pu être mise en place en raison de contraintes techniques.

Une campagne a été menée sur les réseaux sociaux afin d'améliorer la visibilité de l'Institut. Trois influenceuses, dont l'une est suivie par 218 000 followers, ont participé à la démarche. Une campagne de presse a également été réalisée, alors que le FIP propose des quizz permettant de tester les connaissances des conseillères. Un test a été mené sur la marque Shiseido, avec des résultats très positifs.

S'agissant de l'expérience client, Anne DEGROOTE annonce que les futurs projets intégreront le confort phonique des prestations, l'isolation acoustique étant souvent critiquée dans les NPS. Des plaids spécifiques ont également été commandés afin d'améliorer le confort des clients. La décoration des cabines sera revue afin d'épouser la nouvelle charte graphique de Nocibé.

Véronique MOREAU signale que les esthéticiennes ne disposent pas de tenues en nombre suffisant.

Anne DEGROOTE affirme que chaque esthéticienne reçoit deux tenues à son arrivée. Une tenue supplémentaire peut ensuite être commandée chaque année.

Véronique MOREAU s'enquiert d'éventuels retours sur le port du masque.

Michaël CLABAUX rappelle que le port du masque chirurgical est obligatoire pour les esthéticiennes. Certaines collaboratrices ont estimé que cette mesure portait atteinte à leur liberté individuelle mais il ne peut souscrire à cette analyse. Il indique que la santé reste la priorité et qu'on ne peut pas passer du tout (visière, port du masque FFP2) au rien.

Anne DEGROOTE indique au contraire que des esthéticiennes étaient très satisfaites de cette disposition.

Un travail a également été mené pour simplifier la prise de rendez-vous. L'objectif est de disposer, d'ici la fin de l'année fiscale, d'un process totalement intégré. Le client franchira toutes les étapes en restant sur le site de Nocibé. Une recherche multicritère pourrait également être implémentée. Grâce à la géolocalisation, le client pourrait visualiser les possibilités de rendez-vous autour de chez lui.

Les esthéticiennes ont proposé de réduire les choix de prestations dans les coffrets. Des tests ont déjà été menés sur ce principe, mais certaines clientes ont estimé que le nombre de prestations proposées s'avérait insuffisant.

Les newsletters Institut intègrent désormais des verbatims des clientes. Un travail est mené pour augmenter le nombre d'avis rendus sur les coffrets. La problématique tient au fait que les acheteurs des coffrets n'en sont pas toujours les utilisateurs.

Les coffrets pourraient également être proposés en click & collect. Cette possibilité sera déployée dans un premier temps sur les tablettes Nocibé. L'implémentation s'effectuera avant la fin de l'année 2022.

Le book Hygiène et Sécurité constitue un document de référence. Il présente les informations que les esthéticiennes doivent connaître. Ce book peut également intéresser les responsables de magasin.

Sur le plan juridique, la charte Institut a été lancée en juin 2021. Les CGV Institut, disponibles sur le site Internet de Nocibé, permettent de répondre à de nombreuses questions.

S'agissant de la RSE, des réflexions sont menées sur le remplacement des produits à usage unique : limes, bandeaux, etc. Des réponses doivent encore être apportées sur les draps d'examen et les pots de cire. Des programmeurs seront fournis afin que les appareils se déclenchent avant l'arrivée des esthéticiennes.

Le fonctionnement de la carte des soins est en cours de mise à jour. La carte de 20 pages pourrait être remplacée par un format de 10 pages, présentant un flashcode permettant d'accéder aux détails des prestations.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE signale que les esthéticiennes bénéficient difficilement de la pause senior.

Anne DEGROOTE rappelle que la pause senior est mentionnée dans la charte.

Véronique MOREAU précise que 4 heures consécutives de travail déclenchent obligatoirement une pause, qui peut être posée tout au long de la période.

Question 2 : Les esthéticiennes n'ont pas la possibilité de prendre ce temps de pause (15 mns) accordé par l'entreprise, comment y remédier ?

Michaël CLABAUX répond que les esthéticiennes organisent les temps de pause sur leur agenda. Elles sont autonomes sur la gestion de leur calendrier. Elles doivent donc la programmer.

8. Point d'actualité sur le plan social (initialement point 6)

- **Bilan sur les recherches de reclassement et les CDD dans l'attente de la suppression du poste**
- **Commission de suivi**
- **Congé de reclassement**
- **Fermeture des magasins**

Michaël CLABAUX annonce que le magasin d'Englos a fermé. Les prochaines fermetures concerneront les magasins de V2 et de Toulouse Lafayette, à partir de la fin juin.

Véronique MOREAU demande si la fermeture du magasin de V2 pourrait intervenir après septembre.

Michaël CLABAUX répond par la négative. La fermeture aura lieu entre juin et septembre 2022. Les discussions sont particulièrement âpres avec le bailleur.

Véronique MOREAU remarque que le magasin devait initialement être fermé en décembre 2021. La situation est difficile à vivre pour certains salariés.

Michaël CLABAUX indique que la fermeture à fin septembre 2022 est évoquée dans le livre 2, présenté lors de la réunion du 16 février 2022.

Christophe WACQUIEZ explique que de nombreux salariés ont estimé que le magasin fermerait en janvier 2022. Ils s'interrogent notamment sur la gestion de leurs CP.

Michaël CLABAUX rappelle que trois séquences de fermetures avaient été programmées. Il a été décidé que le magasin de V2 ferait partie des derniers établissements qui fermeraient leurs portes. Ensuite, les fermetures ont été rapprochées autant que possible du début de l'année 2022. Cet objectif se révélant impossible pour les magasins de Toulouse et V2, une fermeture à fin juin a été envisagée. La Direction a toujours précisé que les mesures envisagées dépendaient également des positions des bailleurs.

Pour les salariés concernés : Les collaboratrices s'inscrivant dans un projet professionnel de création ou de formation pourront être aidées par le biais de la commission de suivi. En l'absence de projet professionnel, les dates de licenciement et les congés de reclassement seront décalés.

Christophe WACQUIEZ signale que d'autres informations ont été communiquées aux collaboratrices du magasin. Certaines ont déjà déménagé, anticipant une fermeture plus rapide.

Michaël CLABAUX explique qu'un licenciement anticipé pourrait être organisé afin de permettre à certaines collaboratrices de s'inscrire dans un nouveau projet professionnel. Les salariées ont toujours la possibilité de poser des congés payés, éventuellement pendant le congé de reclassement. Celui-ci n'en sera pas interrompu pour autant. L'indemnisation restera celle du congé de reclassement, et non celle du congé payé. Les congés restant au compteur au moment de la fermeture du magasin, ainsi que ceux résultant des deux mois de préavis théoriques, seront soldés à la fin du congé de reclassement.

Véronique MOREAU en déduit que les collaboratrices seront incitées financièrement à poser leurs congés avant le début du congé de reclassement. Ce faisant, elles ne répondront pas forcément aux sollicitations organisées par LHH.

Michaël CLABAUX explique que la démarche de vouloir prendre un temps de repos cet été est probable, mais les salariés concernés sont encouragés à se remobiliser aussi rapidement que possible autour d'un nouveau projet professionnel.

Véronique MOREAU estime que certaines personnes pourraient partir en vacances pendant le congé de reclassement.

Michaël CLABAUX rappelle que l'Entreprise et LHH devront être informés de cette situation.

Pour Les collaborateurs reclassés dans d'autres magasins : ces derniers doivent s'entretenir avec leur nouveau responsable afin d'organiser leurs congés. La responsable du magasin d'origine peut participer aux échanges afin de coordonner la prise de congés.

Liliane MASL signale qu'une salariée regrette de ne pas bénéficier d'un congé de reclassement pour son projet de création d'entreprise.

Michaël CLABAUX explique que la collaboratrice quitte son poste pour s'engager dans un projet déjà construit. Il s'engage à la contacter pour lui fournir des explications.

À date, le congé de reclassement a été accepté par 66 personnes et refusé par 4 personnes. Ces refus sont liés à la reprise d'un nouvel emploi ou à la mise en œuvre d'un projet professionnel. Certains cas particuliers seront évoqués en commission de suivi.

45 formations ont officiellement été validées par la commission. Des formations supplémentaires ayant été acceptées lors de la dernière réunion, le budget utilisé devrait être proche de 170 000 euros.

72 % des actions entreprises correspondent à des formations de reconversion. Les collaborateurs s'inscrivent alors dans de nouveaux métiers ou dans une création d'entreprise. 28 % des actions de formation sont dites d'adaptation. Elles visent à améliorer l'employabilité de la personne sur le marché du travail.

6 collaboratrices sont sorties du congé de reclassement :

- 3 pour créer un institut ;
- 3 pour reprendre un nouvel emploi en CDI.

Les règles des frais de déplacement ont été rappelées. Les formations en présentiel peuvent nécessiter des déplacements relativement longs. Les règles classiques de défraiement sont appliquées :

- À partir de 250 km A/R : utilisation des transports en commun ;

- Moins de 250 km : utilisation possible d'un véhicule personnel, avec une compensation calculée sur la base de 0,45 euro par km parcouru.
- Frais de déjeuner : 18 euros maximum.

Un maximum de 750 euros par collaborateur a été fixé pour les frais de déplacement. Une stagiaire sera chargée de suivre les frais de déplacement des collaborateurs, à partir des informations renseignées dans le logiciel Notilus. La plateforme EMA rappelle la politique en vigueur pour les frais de déplacement.

Véronique MOREAU signale qu'une personne a fourni trois devis à LHH afin d'enclencher une formation dans la restauration. Or le dossier monté par le conseiller LHH ne présentait qu'un seul devis.

Michaël CLABAUX juge anormal que les collaborateurs accompagnent leur conseiller et non l'inverse. Le déroulement du plan social démontre la volonté des collaborateurs de construire de véritables projets professionnels.

Enfin, Michaël CLABAUX indique que les collaborateurs licenciés à fin décembre, ont touché pour la première fois leur allocation du congé de reclassement de 72% en mars.

Quelques interrogations ont été remontées sur le calcul de l'assiette de l'allocation et notamment sur les salaires retenus (3 derniers mois ou 12 derniers mois).

Après échange avec notamment les URSSAF, le salaire de référence du congé de reclassement doit être obligatoirement calculé sur les douze derniers mois de salaire précédant le licenciement économique du collaborateur. Le calcul sur les 3 derniers s'il est plus favorable ne peut être retenu – le fait de l'avoir pu en faire référence à l'issue des négociations ne sera pas de nature à exonérer la partie plus favorable (en comparaison du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois) des cotisations sociales et fiscales qui demeureront obligatoires.

Pour les salariés qui ont remonté cette interrogation seront contactés et recevront les explications complémentaires.

Attribution Santé, Sécurité et conditions de travail

9. Consultation sur le projet de bilan SSCT 2021 et information sur le programme de prévention 2022. (Intervention de M. Guillaume DELQUIGNIE, Responsable Prévention et Sécurité)

Consultation sur le projet de bilan SSCT 2021

Le projet de bilan SSCT 2021 est approuvé à l'unanimité des 13 votants.

Information sur le programme de prévention 2022

Un diaporama est projeté.

Guillaume DELQUIGNIE explique que la santé et la sécurité doivent faire l'objet d'une performance durable, s'appuyant sur trois piliers :

- Compliance
 - Performer dans l'analyse des risques professionnels et élaborer des plans d'actions

Les managers doivent être accompagnés dans l'analyse des risques professionnels et dans l'élaboration des actions de prévention. L'objectif est de simplifier l'analyse des risques à travers un nouvel outil commun à toute l'entreprise. Une ou plusieurs grilles d'évaluation seront créées pour chacune des 21 familles de risques, en fonction des phases de travail exposantes.

Une Responsable de magasin pourra ajuster sa grille d'évaluation en fonction de sa perception des risques. Les plans d'action pourront être déversés dans les magasins afin que les salariés en prennent connaissance. Les salariés des magasins disposeront d'un document unique qui répondra au mieux au besoin.

Michaël CLABAUX estime que 80 % des risques identifiés seront communs à tous les magasins. Au-delà, les risques spécifiques aux magasins seront désignés par les RM. Le DUERP doit être vécu comme un outil et non comme une contrainte.

Guillaume DELQUIGNIE ajoute que des évaluations actualisées pourront être transmises aux magasins, en conservant l'historique des précédentes mises à jour. Les responsables de magasin et les directeurs de région seront formés en septembre 2022.

➤ Management opérationnel

- Renforcer l'offre de formation en santé et en sécurité à destination des managers

La deuxième action consiste à former les managers aux enjeux de santé, de sécurité et aux risques psychosociaux. Les managers opérationnels (RM/DM/DR) réseaux seront formés en e-learning au module « manager la santé et la sécurité ».

Véronique MOREAU demande si ce module est également destiné aux RMA.

Guillaume DELQUIGNIE répond que les RMA auront accès à ce module, mais l'objectif est de former en priorité les RM, les DR et les DM.

Michaël CLABAUX explique que le management est embarqué progressivement dans la démarche. Les collaborateurs sont volontaires et désireux de progresser sur ces sujets. Un premier bilan pourra être dressé en fin d'année sur les premières lignes managériales formées.

Liliane MASL demande si, après un accident de travail, le document CERFA pourrait être envoyé au salarié immédiatement après les faits.

Guillaume DELQUIGNIE précise que ce CERFA correspond à la feuille de soins. L'outil Previsoft ne permet pas d'envoyer ce document plus rapidement. Une fois la déclaration validée par le siège, la RM peut se rendre dans Previsoft afin d'éditer la feuille de soins. Ce document restera envoyé par courrier au salarié concerné.

D'ici la fin de l'année, des sensibilisations seront adressées aux managers sur les risques psychosociaux et la conduite du changement.

Michaël CLABAUX précise que les actions d'accompagnement seront déployées en fonction des besoins. L'objectif est de rendre la démarche de santé et de sécurité cohérente avec la politique RSE de l'Entreprise. Le baromètre Stimulus sera décalé à octobre afin de laisser le temps de mener des actions d'accompagnement sur le terrain.

Véronique MOREAU estime que les collaboratrices devraient pouvoir s'exprimer via la charte du bien-être au travail avant le déploiement du baromètre social.

Hélène WECKSTEEN rappelle que cette charte avait été identifiée comme action par les DV.

Michaël CLABAUX le confirme. Les DV réuniront leurs équipes pour travailler sur des plans d'action en amont du baromètre social numéro 2, qui intégrera les règles de vie. La priorité est de rendre visibles les actions résultant des deux premiers baromètres, avant de s'engager dans une troisième étude.

➤ Conditions de travail

- Améliorer les conditions de travail pour les postes à risque de TMS

Les actions à mener ont été identifiées comme suit :

- Déployer la démarche TMSPros2 sur l'entrepôt ;
- Former un collaborateur de l'entrepôt en tant que personne-ressource TMSPros2 ;
- Réaliser l'identification des postes les plus susceptibles d'engendrer des TMS ;
- Réaliser l'étude d'un poste et établir un plan d'actions ;
- Capitaliser sur la démarche TMSPros2 pour les métiers du réseau.

Véronique MOREAU rappelle que Pôle Santé Travail devait réaliser une analyse des postes de travail de Nocibé.

Michaël CLABAUX confirme que le travail mené par le PST devait être présenté au CSE.

Véronique MOREAU signale que cette démarche a été initiée en 2020 et n'est toujours pas présentée aux élus.

Guillaume DELQUIGNIE remarque que le plan présenté résulte en partie de cette analyse de postes.

➤ Lutter contre la démarque inconnue

- Piloter les indicateurs de la sûreté pour définir au mieux les ressources à allouer ;
- Utiliser la vidéoprotection comme levier d'action pour lutter contre les vols et les incivilités ;
- Coordonner les indicateurs de la sûreté pour définir au mieux les ressources à allouer (DI, suivi des PV, vidéoprotection, etc.) ;
- Renforcer les installations de vidéoprotection et remplacer les installations obsolètes lors des refresh ;
- Améliorer la synergie entre les services pour coordonner les actions de lutte contre la DI et les actes d'incivilité.

Véronique MOREAU demande si les vidéos réalisées sur les vols commis en magasins peuvent être partagées au sein de groupes WhatsApp.

Guillaume DELQUIGNIE explique l'Entreprise n'est pas censée intervenir dans des groupes privés. Néanmoins, le DPO de l'Entreprise inviterait naturellement à la prudence sur les films présentant des personnes étrangères à Nocibé.

Chaque année, des actions de prévention seront organisées afin de répondre aux enjeux de santé et de sécurité : Octobre rose, campagne de dépistage du cancer du sein, Act rose, etc.

Michaël CLABAUX précise que Henner accompagne l'Entreprise dans les actions de dépistage du cancer.

Annie MERCIER indique que, dans son magasin, un dossier avait été réalisé sur les problématiques de sécurité. La médecine du travail avait souligné la qualité des réponses apportées.

Guillaume DELQUIGNIE souligne que les fiches mémo et les flashes peuvent également être utilisés pour diffuser les messages de prévention.

10. Questions diverses (initialement point 9)

Question 1 : Pourquoi la productivité en logistique ne tient pas compte de la pause sénior ?

Hélène WEEXSTEEN répond que la pause senior est théoriquement décomptée de la base de calcul de la productivité.

Michaël CLABAUX estime que la productivité est calculée collectivement et non individuellement.

Véronique MOREAU conteste cette affirmation. Les collaborateurs de la logistique évoquent tous une productivité individuelle.

Michaël CLABAUX précise qu'aucun dispositif de rémunération individuel ne vient générer une quelconque contrepartie auprès des collaborateurs.

Véronique MOREAU souligne que des objectifs communs reposent sur des temps de travail différents.

Hélène WECKSTEEN s'engage à étudier le sujet.

Question 2 : Les esthéticiennes n'ont pas la possibilité de prendre ce temps de pause (15 mns) accordé par l'entreprise, comment y remédier ?

Ce point a été traité dans le cadre du point 7.

Question 3 : Le tableau de ces mesures n'est pas toujours bien compris, il ne renseigne pas à qui s'adresser et les managers ne sont pas toujours au fait sur ce sujet.

Question 4 : Qu'est-ce que Nocibé organise pour les salariés qui partent à la retraite ?

Hélène WECKSTEEN affirme que le tableau « qui fait quoi » a été envoyé aux managers en même temps que le tableau des mesures.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE souligne que les formations proposées par la CARSAT ne sont pas intégrées au tableau. Tous les managers ne l'ayant pas reçu, certains collaborateurs n'ont pas été informés des mesures consacrées aux seniors dans l'Entreprise.

Élodie VERCAMER ajoute qu'une nouvelle communication sera adressée en juillet et août dans le cadre de la campagne des EDP.

Véronique MOREAU demande si des actions dédiées aux seniors pourraient être organisées en magasins.

Élodie VERCAMER explique qu'une opération de ce type avait été envisagée au siège. Étant donné le faible nombre de personnes intéressées, la CARSAT n'avait pas souhaité se déplacer.

Véronique MOREAU considère qu'un lieu d'échanges devrait être mis en place pour évoquer des sujets, comme la mutuelle à l'approche de la retraite. Les salariés estiment de ne pas recevoir suffisamment d'informations.

Hélène WECKSTEEN indique qu'une fiche pratique pourrait être établie concernant la retraite.

Véronique MOREAU remarque que plusieurs salariés ont quitté l'Entreprise sans recevoir un mot de la Direction. Cette situation n'est toutefois pas généralisée ; certains DR ont eu un petit geste envers les personnes quittant leurs fonctions. Elle regrette que tous n'y pensent pas.

Hélène WECKSTEEN s'engage à contacter les DRs en question .

Muriel VAN DEN DRIESSCHE propose que le tableau de mesures soit envoyé aux salariés via la fiche de paie.

Hélène WECXSTEEN signale qu'aucun sujet ciblé ne peut être transmis via le bulletin de salaire. Les informations transmises par ce biais concernent nécessairement l'ensemble des salariés. Des pistes d'amélioration seront explorées afin d'améliorer l'accès aux informations.

Michaël CLABAUX précise que la CARSAT rencontre de plus en plus de difficultés à fournir un accompagnement vers la retraite. Humanis pourrait éventuellement prendre le relais. Cet organisme peut avoir accès à l'ensemble de la carrière d'un collaborateur, et par conséquent à sa retraite de base.

Question 5 : Quelles sont les règles lors des examens obligatoires de suivi de grossesse, quel est le temps autorisé pour cette absence ?

Hélène WECXSTEEN rappelle que les salariées enceintes ont le droit de s'absenter pour se rendre à des examens prénataux.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE souhaite obtenir des précisions sur la prise en compte des temps de trajet.

Élodie VERCAMER répond que les temps de trajet sont compris dans le temps d'absence autorisé par l'Entreprise. La salariée peut demander à son médecin un justificatif précisant les horaires de début et de fin de consultation.

Question 6 : Lors d'un congé sabbatique les salariés peuvent-ils bénéficier de la remise sur leurs achats.

Hélène WECXSTEEN répond par la négative, le congé sabbatique correspondant à une suspension de contrat.

Véronique MOREAU cite en exemple Séphora où les salariés à la retraite continuent à bénéficier de certains avantages. Elle estime que Nocibé pourrait s'en inspirer et continuer d'en faire profiter les salariés en suspension ou à la retraite.

Question 7 : Wedoogift demande 3€ à chaque carte de paiement multi enseignes, des salariés regrettent le système précédent qui lui n'engendrait aucun frais pour le salarié. Est-ce négociable auprès de Wedoogift ?

Hélène WECXSTEEN répond que le dispositif n'est pas négociable auprès de Wedoogift, puisque la carte de paiement multi enseignes est une option à la main du salarié.

Véronique MOREAU ajoute que Wedoogift ne tire pas de bénéfice des cartes de paiement multi enseigne contrairement aux QR code et ne vont donc pas favoriser ce mode de rétribution.

Question 8 : Quand vont reprendre les formations en présentiel pour les esthéticiennes, car il leur est compliqué d'apprendre des nouvelles manœuvres par visio, exemple : nouveau soin Decléor.

Cette question a été traitée dans le cadre du point 6.

Question 9 : Les salariés en alternance ont-ils la participation aux bénéfices ?

Hélène WECXSTEEN répond par l'affirmative.

Question 10 : Est-ce que la fusion de NFD à NF peut avoir pour effet la fermeture de magasins ou carrément un autre PSE ?

Hélène WECKSTEEN répond par la négative et rappelle la communication sur le sujet réalisée auprès des élus en CSE, permettant d'apporter une réponse claire à cette question ; La simplification de l'organisation juridique n'a aucun impact sur la taille du réseau et n'entraînera donc pas de nouveau PSE.

Question 11 : Est-il autorisé de revoir à la hausse les objectifs trimestriels d'un magasin quand ce trimestre a déjà été réalisé ?

Cette question a été traitée dans le cadre du point 5.

Question 12 : Peut-on envisager de rémunérer la pause déjeuner de 20 minutes pour les salariés en Logistique comme cela est appliqué ailleurs.

Hélène WECKSTEEN rappelle que le temps de pause n'est pas rémunéré, chez Nocibé comme dans d'autres entreprises.

Question 13 : Les commerciaux Rituals annoncent aux salariés que dorénavant les produits Rituals sont accessibles à la remise personnelle de 30 %. Est-ce vrai ? En est-il de même pour les autres points rouges ?

Hélène WECKSTEEN confirme que les produits Rituals sont désormais accessibles avec la remise personnelle de 30 %. Cette mesure ne concerne toutefois pas les autres marques.

Question 14 : Pourquoi y a-t-il eu une augmentation des objectifs soin en cours du challenge Chanel ?

Hélène WECKSTEEN explique que les sous-objectifs soin ont été intégrés à l'objectif global avant le début du challenge. La clé de répartition habituelle a été utilisée, mais Chanel a précisé que le canal internet ne devait pas être intégré. Une modification a été apportée, entraînant une hausse des objectifs pour chaque magasin. Chanel a ensuite demandé qu'un montant minimum soit intégré. Cette modification a été réalisée, mais elle a réinstauré un objectif sur le web, faisant de nouveau varier les objectifs marques des magasins. Quand l'erreur a été constatée, l'objectif Internet a été remis à zéro, faisant remonter les objectifs des magasins à leurs niveaux initiaux.

Liliane MASL conteste cette dernière affirmation, affirmant détenir des éléments contradictoires.

Hélène WECKSTEEN demande à Liliane MASL de lui communiquer les informations en sa possession.

Question 15 : Nous savons que nous devons appliquer nos rituels Nocibé, mais compte tenu de la covid, sommes-nous obligés de faire des applications make up sur les clientes ?

Hélène WECKSTEEN indique que des réponses ont déjà été apportées à cette question en CSE.

Maud NEGRELLO précise que certaines salariées sont réticentes à pratiquer ces soins, par peur de la Covid. Ces activités ne devraient pas être obligatoires, puisque l'épidémie n'est pas terminée. La DR a demandé de reprendre les applications, comme avant la crise sanitaire.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE rappelle que le masque doit être porté pour pratiquer les soins. Cette mesure a été diffusée via le Parfum d'action.

Guillaume DELQUIGNIE explique que les protocoles internes sont adaptés en fonction des consignes gouvernementales. Le port du masque et la désinfection des mains, avant et après les manipulations, sont recommandés aux salariés pratiquant les soins make up.

Maud NEGRELLO demande si les salariées sont obligées de réaliser les rituels de maquillage.

Hélène WEEXSTEEN estime qu'il convient d'identifier les raisons motivant la crainte des collaboratrices afin de pouvoir les accompagner au mieux. Le virus se diffusant par voie aérienne, le port d'un masque FFP2 peut être conseillé.

Michaël CLABAUX rappelle que le port du masque est obligatoire pour les esthéticiennes. Le docteur DOISE estime que les contacts sont de faible durée. Le port du masque et le nettoyage des mains constituent des réponses appropriées. Les collaborateurs ont appris à adopter les gestes barrières pendant la crise sanitaire. Si nécessaire, Virginie SIMON peut se rendre en magasin afin de porter les messages de l'Entreprise sur ce sujet.

Attributions de proximité

11. Réclamations individuelles ou collectives

Ce point n'est pas abordé en séance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 heures 45.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN

