

Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire du vendredi 13 mai 2022

Date	
Le 13 mai 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"> ✘ Caroline MOUY (Siège) — Service Accueil ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✘ Erika LOPEZ (Nice) — Mag 176 ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ 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 <p>Représentantes syndicales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – CGT <p>Invités :</p> <p>Elodie VERCAMER, Chargée des relations sociales Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Guillaume DELQUIGNIE, Responsable Prévention et Sécurité Loïc MOUILLIERE, coordinateur transports Marie CORNET Sandra HARAKE D'AMORE</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Anne-Helene DUHAMEL (Montauban) — Mag 130 ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 ✘ 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>Suppléantes :</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 8 avril 2022.....	3
2. Consultation sur les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés.....	3
3. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin avril 2022	5
4. Information sur le projet de bilan des données « Indicateurs RH » pour l'année 2021	6
4. Information sur le projet de rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021.....	9
6. Point d'actualité sur le plan social :.....	10
5. Information sur l'organisation prévisionnelle des élections professionnelles 2022.....	11
8. Questions diverses	11, 19
9. Consultation sur le programme de prévention 2022	16
10. Présentation des étapes de la démarche TMS Pro à venir.....	16
11. Information sur la loi santé travail – visite médicale	17
12. Point d'information sur la campagne Act'Rose	18
13.	Erreur ! Signet non défini.
14. Réclamations individuelles ou collectives	20

La séance est ouverte à 9 heures, sous la présidence de Michaël CLABAUX assisté d'Élodie VERCAMER, dans l'attente que Hélène WECKSTEEN rejoigne l'assemblée.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 8 avril 2022

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 8 avril 2022 est approuvé par 10 voix favorables et 1 abstention.

2. Consultation sur les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés

Véronique MOREAU invite les représentants de la Direction à apporter des réponses aux trois questions complémentaires que les élus du CSE ont posées en « questions diverses ».

– Question 6 : cadres réseau : combien de salariés ont dépassé le forfait jours ?

Michaël CLABAUX indique qu'il ne dispose pas encore à ce jour du retour chiffré relatif aux salariés cadres du réseau (directrices de magasin) qui n'auraient pas eu la capacité de prendre leurs RFJ. Il espère disposer de cette extraction fin mai/début juin.

– Question 7 : si les cadres n'ont pas pu prendre leur repos, leur est-il permis de les prendre plus tard ?

Selon la règle applicable, les RFJ doivent être purgés au 31 mai au plus tard. Cependant, il arrive que certains cadres ne puissent prendre leurs repos dans ce délai du fait de l'activité. Si tel est le cas alors le management veillera à ce qu'ils puissent bénéficier de l'ensemble de leurs jours de repos dans les meilleurs délais. Michael CLABAUX rappelle en outre que les entretiens de forfaits jours (campagne en cours + une seconde lors du second semestre) sont l'occasion d'en échanger et d'anticiper ce type de situation car la règle est bien la prise de l'ensemble des RFJ au 31 Mai

– Question 8 : est-il possible de mettre des RFJ ou des CP sur un compteur (par exemple, maxi 1 semaine) et s'ils ne sont pas pris se les faire payer fin mai ?

En l'absence de CET, il n'est pas possible de créditer des RFJ ou des CP dans un compte de repos. Culturellement, la pratique chez Nocibé est de prendre ses repos et, selon Michaël CLABAUX, il est probable qu'un CET ne « vivrait » pas réellement s'il était mis en œuvre. Il insiste ensuite sur le fait que, d'un point de vue réglementaire, les RFJ doivent être pris impérativement pour faire en sorte que les conventions des cadres au forfait soient strictement de 218 jours de travail dans l'année. Ce contrat est aussi important pour préserver l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Annie MERCIER rapporte que des DM qui avaient dépassé leur forfait ont appris *via* leur gestionnaire de paie que leurs jours de repos et de CP non pris pouvaient être majorés de 10 % avec l'accord du DR.

Michaël CLABAUX répète que la règle générale consiste à prendre ses repos et CP avant le 31 mai. Si une DM n'a pas été en mesure de les prendre, elle doit discuter du sujet avec le DR, car logiquement ni les CP ni les RFJ ne peuvent être reportés. Néanmoins, le management peut tolérer un dépassement si l'activité ne permet vraiment pas à la DM de prendre ses repos avant la date butoir. Ces dérogations doivent toutefois rester marginales. Le taux de 10 %, quant à lui, relève d'une autre démarche : il s'applique dès lors qu'un cadre décide de renoncer à une partie de ses jours de RFJ. Dans ce cas, les jours non pris donnent droit à une majoration de 10 %. Ce droit à renonciation n'est pas pratiqué chez Nocibé.

Annie MERCIER assure que ce dispositif figure pourtant dans l'accord.

Véronique MOREAU le confirme.

Michaël CLABAUX indique qu'il s'agit seulement sans doute d'un rappel à la loi, puisque ce dispositif n'est pas appliqué chez Nocibé. Aucun process de renonciation des RFJ n'est d'ailleurs sis en place dans l'entreprise ; ce qu'impose un tel dispositif pour être sécurisé.

Véronique MOREAU craint que certaines salariées perdent leurs repos c'est pour cela que la question a été posée.

Pour Michaël CLABAUX, cela ne devrait pas être le cas. Il s'engage à vérifier à la clôture des compteurs au mois de juin si certains cadres se retrouvent avec un reliquat de congé RFJ. Si tel était le cas, il faudrait s'interroger sur les raisons qui ont conduit à cette situation.

Véronique MOREAU rapporte que, pour certaines DM, il est compliqué de prendre des congés et plus encore actuellement. Ce sont elles qui pallient les absences souvent.

Patricia BETTEWILLER assure que la difficulté à prendre ses congés se vérifie également au siège.

Michaël CLABAUX s'engage une nouvelle fois à refaire le point début juin. Pour sa part, il n'a reçu aucune alerte à propos d'un problème criant de dépassement de compteurs. Le message sera rappelé que les RFJ doivent être soldés avant le 31 mai. Le cas échéant, et avec l'accord du manager, des dépassements de quelques semaines pourront être accordés – d'autant que la période de la fête des Mères est moins propice à la prise de congé. Michaël CLABAUX pense que toutes les parties sont capables de trouver des réponses, mais il faut être vigilant pour que les dérogations à la règle ne deviennent pas une habitude.

Pour Patricia BETTEWILLER, chacun au siège fait en sorte de solder ses congés au 31 mai, mais c'est au détriment de l'activité et des collègues.

Annie MERCIER relève pour sa part qu'en magasin les DM renoncent à leurs jours, car sinon, c'est leur magasin qui en pâtit.

Michaël CLABAUX assure que ce n'est pas ce que la Direction souhaite. Les jours de repos doivent être pris et si le cadre en a été empêché, il doit discuter avec le management de la manière dont il pourra les prendre à un autre moment. Il rappelle l'importance des entretiens de forfait jour qui sont là encore destinés pour en notamment en parler.

Annie MERCIER rapporte qu'il est compliqué de planifier les repos depuis la reprise après la crise COVID. Au final, ce sont elle et son adjointe qui pâtissent du bouleversement permanent des plannings.

Véronique MOREAU constate que cette situation est due au manque de personnel.

Pour Erika LOPEZ, il s'agit d'un cercle vicieux, car, comme le magasin fonctionne au strict minimum en termes de personnel, les salariés en place pâtissent des absences dès qu'elles se produisent.

Michaël CLABAUX propose une nouvelle fois de procéder à un point complet sur les RFJ et les compteurs de CP au mois de juin. D'ici là, le message sera passé au management de s'efforcer de trouver des solutions d'organisation qui permette de diminuer les compteurs.

Angéline LE GRAS constate que des récupérations n'ont pas été prises depuis trois ans pour certaines salariées. De plus, des congés sont refusés en mai, en raison de la fête des Mères et parce qu'il est difficile alors de pourvoir aux remplacements en recourant notamment à des étudiants qui sont alors en examen. Angéline LE GRAS assure que certaines salariées perdent jusqu'à trois ou quatre jours, voire plus pour certaines.

Michaël CLABAUX répète que les jours de repos ne sont pas perdus dès lors que le salarié est empêché de les prendre. Si ce devait être le cas, il faudrait en discuter avec le management pour faire en sorte que les jours soient pris à un autre moment.

La consultation a été reportée au CSE du mois de juin.

3. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin avril 2022

Louis MULLIEZ précise que la période prise en compte est celle du 4 au 24 avril. Il prévient que le comparatif avec les données de 2020 et 2021 est peu significatif compte tenu de l'épidémie de COVID. Il propose par conséquent de prendre pour référence l'année 2019 qui est la dernière année comparable en date. Il relève, au niveau de la société, une régression de - 0,7 %, et avec les magasins restants, une progression de + 6,6 % : - 0,3 % sur les magasins comparables et + 79 % sur le web. Dans les magasins, le trafic a diminué de - 9 %, le TT a progressé de 0,4 %, mais le panier moyen a augmenté de + 4,70 %. Pour ce qui concerne le e-commerce, les résultats sont dans la lignée de ce qui est attendu.

Christophe WACQUIEZ constate que les objectifs sont ambitieux, mais que les équipes ont du mal à les atteindre en magasin, avec un trafic en régression de -9 %. Les attentes en termes de taux de transformation sont considérables et même L'Oréal a décidé de baisser les objectifs de ces challenges se rendant compte qu'ils étaient inatteignables. Les magasins mettent tout en œuvre pour réaliser les objectifs, mais les salariés sont frustrés en fin de compte de ne pouvoir les atteindre.

Hélène WECKSTEEN rejoint l'assemblée à 9 heures 40.

Louis MULLIEZ répond que l'entreprise s'est assigné des objectifs de chiffre d'affaires qu'elle estime atteignables. Il est vrai toutefois que le contexte international, ainsi que l'inflation ont complexifié la conjoncture ces deux derniers mois. Pour l'instant, le mois de mai n'est pas trop éloigné de la cible après le « trou d'air » des mois de mars et avril. Le TT progresse moins que prévu et les objectifs en la matière ont été ramenés à + 1,3 au lieu de + 2,8 (- 1,5 %) au mois de mai. Cette revue des objectifs pourra se poursuivre jusqu'en septembre si nécessaire.

Véronique MOREAU revient sur une question posée le mois dernier : malgré les explications apportées par Louis MULLIEZ, elle ne comprend pas pourquoi les objectifs du dernier trimestre 2021 du magasin d'Epagny ont été revus à la hausse *a posteriori*, c'est-à-dire une fois le trimestre achevé.

Louis MULLIEZ précise qu'une telle mesure relève de l'exceptionnel et qu'elle est prise en concertation avec le DR. Normalement, la démarche a été expliquée au personnel du magasin.

Véronique MOREAU estime qu'il n'est pas logique de revenir sur les objectifs une fois que le chiffre d'affaires du magasin a été réalisé. Par ailleurs, il est probable que les objectifs assignés au magasin l'année prochaine seront encore plus élevés. La situation actuelle est très mal vécue par les salariés qui ne comprennent pas la mesure.

Louis MULLIEZ explique que, si le magasin 178, retrouve sa clientèle et son allure de croisière, des ajustements seront opérés par le DR.

Véronique MOREAU déplore une nouvelle fois le fait que les objectifs aient été revus à la hausse *a posteriori*.

Hélène WEEXSTEEN répond que cette hausse est survenue en raison d'un évènement exceptionnel.

Michael CLABAUX réprecise que les outils de gestions du CA, d'ailleurs présentés lors du PSE, sont éprouvés depuis plusieurs années. Si des hausses de chiffres d'affaires sont programmés du fait d'un report de clientèle, l'outils peut rééquilibrer la répartition entre les 2 magasins si le magasin 178 retrouve son rythme d'activité.

Louis MULLIEZ explique qu'un objectif visait à redynamiser l'équipe du magasin 178 qui, peut-être, n'était qu'à 80 % du palier au dernier trimestre 2021. Il relève que, malgré la révision des objectifs du magasin 1032, ce dernier surperforme quand même la moyenne société en termes de réalisation du palier (113 % en décembre 2021, 103 % en février 2022 et 102 % en mars 2022).

4. Information sur le projet de bilan des données « Indicateurs RH » pour l'année 2021

Marie CORNET précise en préambule que les indicateurs sociaux sont présentés pour l'année 2021 et les trois années écoulées (2019, 2020 et 2021). Cette présentation reprend les informations qui constituaient le bilan social, avant la mise en place de la BDES. Elle se constitue en trois parties : investissement social (données sur les effectifs), égalité professionnelle entre hommes et femmes et rémunération.

- Investissement social

- ✓ Effectif au 31 décembre 2021 (photo à date) : 250 personnes au siège, 70 en logistique et 3 284 en magasin soit un total de 3 604 personnes employées chez Nocibé (tous types de contrats confondus), dont 379 cadres 312 agents de maîtrise et 2 913 employés.
- ✓ Magasins en activité : 553 en propre, 115 franchisés soit, au total, 438 magasins en activité.
- ✓ Effectif permanent (présent dans l'entreprise du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021) : 2 861 personnes.
- ✓ Répartition par type de contrat :
 - 498 CDD : 15 au siège, 1 à la logistique, 482 en magasin.
 - 3 064 CDI : 223 au siège, 69 à la logistique et 2 772 en magasin.
- ✓ Effectif mensuel moyen sur la période considérée : 254 au siège, 73 à la logistique et 3 388 en magasin (3 715 au total).
- ✓ Répartition par sexe de l'effectif : 96,1 % de femmes (3 423) et 3,9 % d'hommes (139).
- ✓ Âge moyen de l'effectif présent au 31 décembre : 36,1 ans.

La pyramide des âges de la société en 2021 est projetée. La tranche la plus représentée dans l'effectif est celle des 25/35 ans.

- ✓ Ancienneté moyenne : 8,36 ans (en augmentation).

Le tableau de répartition de l'effectif au 31 décembre 2021 selon la nationalité est projeté à l'écran.

- ✓ Répartition de l'effectif en magasin selon la qualification : 467 RM, 409 RMA, 809 personnes en équipes vente (y compris les contrats mixtes) et 470 personnes en équipe esthétique.
- ✓ Répartition de l'effectif à la logistique et au siège selon la qualification : 200 cadres et 77 employés.
- ✓ Salariés appartenant à une entreprise extérieure : 50 (au siège, hors vigile).

Christophe WACQUIEZ souhaite savoir si l'effectif de l'équipe esthétique a diminué comparativement à l'année antérieure.

Marie CORNET précise que l'effectif mentionné ne comprend pas les contrats mixtes.

Véronique MOREAU suggère dans ce cas, la création d'une distinction « équipes mixtes » dans le tableau.

Sandra HARAKE D'AMORE prend note de cette suggestion et propose de communiquer cette mise à jour lors d'une prochaine réunion.

Patricia BETTEWILLER considère que le nombre de prestataires est considérable.

Marie CORNET précise que les 50 personnes physiques en question ne sont parfois intervenues qu'une seule fois dans l'année.

- ✓ Nombre de stagiaires (longue durée) : 11 au siège et 6 en magasin.
- ✓ Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires (intérimaires) : 45 Adecco, 18,89 Randstad et 99,6 Manpower (magasins).
- ✓ Durée moyenne des contrats intérimaires : 9 jours Adecco, 6 jours Randstad, 4,7 jours Manpower.

Véronique MOREAU relève la hausse importante du nombre d'intérimaires Adecco à la logistique comparativement aux années antérieures.

Sandra HARAKE D'AMORE s'engage à vérifier le point.

- ✓ Évolution des emplois (les données portent sur l'année 2021, sauf mention contraire) :
 - Nombre d'embauches en CDI : 238, dont 126 avaient moins de 25 ans.
 - Nombre d'embauches en CDI, selon le sexe : 218 femmes et 20 hommes.
 - Nombre d'embauches en CDD : 2 235, dont 2165 femmes et 70 hommes.
 - Nombre de contrats de travailleurs saisonniers : 0.
- ✓ Départs en 2021 :
 - Nombre de départs de salariés en CDI : 806 (dont les 205 transférés).
 - Turn-over total: 19,60 % (hors transferts).

À titre comparatif, Sandra HARAKE D'AMORE précise que, dans le domaine de la distribution, le taux de turn-over s'établit aux alentours de 25/35 %. Les départs se sont opérés par vagues et ont été très élevés après chaque confinement.

Véronique MOREAU relève que le taux de *turn-over* est particulièrement élevé à la logistique et au siège.

Hélène WEEXSTEEN n'en est pas réellement surprise. Des salariés ont évoqué un effet « post confinement » ; ils ne souhaitent plus travailler enfermés et ont également remis en question leur choix professionnel. Elle ne néglige pas non plus le contexte de PSE qu'a connu l'entreprise et qui a pu déstabiliser un certain nombre de personnes. C'est surtout ces prochaines années qu'il faudra suivre l'évolution du *turn-over*.

- Répartition des départs CDI par motifs : la catégorie « autres » comprend les transferts au 1^{er} octobre ainsi que 1 décès (1 salarié en magasin).
- Nombre de départs de salariés en CDD : 2 079 fins de CDD (dont 5 transférés au 30 septembre).

Christophe WACQUIEZ pense qu'il serait utile de connaître l'âge des personnes qui démissionnent.

Véronique MOREAU souhaiterait pour sa part disposer d'une cartographie des départs par DR.

- ✓ Mutations entre établissements : 380.
- ✓ Salariés promus dans l'année : 34 employés (dont 31 femmes) promus agents de maîtrise et 12 agents de maîtrise (dont 11 femmes) promus cadres.
- ✓ Nombre de salariés ayant eu au moins une heure d'activité partielle en 2021 : 3 088 au périmètre société, dont 3 046 en magasin, 12 en logistique et 32 au siège.
- ✓ Nombre de salariés bénéficiant d'une RQTH au 31 mars 2021 : 80 (73 en magasin, 2 en logistique et 5 au siège).
- ✓ Organisation du temps de travail (inchangée en 2021) : 218 jours pour les cadres au forfait, 37 heures pour les cadres hors forfait et les agents de maîtrise, 35 heures pour les employés.
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (RCA ou RCR) : 32 cadres, 287 agents de maîtrise et 1585 employés.
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié de deux jours de repos consécutifs : il n'est toujours pas possible d'extraire cette donnée de manière fiable.
- ✓ Nombre moyen de congés annuels en 2021 : 25 CP, 10 jours fériés (11 en magasin).

Le tableau de répartition des absences maladie selon la durée totale de l'arrêt pendant l'année (par secteur, par sexe et par statut) est projeté.

Sandra HARAKE D'AMORE précise que les 403 879 heures d'absence pour maladie en 2021 englobent les arrêts dérogatoires pour COVID.

Les tableaux relatifs au nombre d'heures d'absence pour accident du travail, aux accidents de trajet, aux arrêts pathologiques (avant congé maternité), aux congés maternité, aux congés parentaux, aux absences autorisées, aux congés sans solde (en nette baisse) sont projetés.

4. Information sur le projet de rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021

Marie CORNET indique que toutes les données qu'elles vient de présenter sont reprises dans les tableaux suivants, mais selon une répartition hommes/femmes.

Marie CORNET commente lesdits tableaux.

- ✓ Effectif au 31 décembre 2021 : 2940 femmes en CDI et 483 en CDD ; 124 hommes en CDI et 15 en CDD.
- ✓ Congés supérieurs à six mois : 89 congés parentaux et 5 « autres » (pour création d'entreprise notamment) tous pris par des femmes.
- ✓ Embauches : 218 femmes en CDI et 2 165 en CDD ; 20 hommes en CDI et 70 en CDD.
- ✓ Taux de promotion : 1,31 % pour les employées femmes, 3,70 % pour les agents de maîtrise femmes et 5,60 % pour les hommes (à corrélérer avec le faible pourcentage d'hommes employés par l'entreprise).
- ✓ Ancienneté moyenne : 8,44 ans pour les femmes et 6,36 ans pour les hommes.
- ✓ Moyenne d'âge : 36 ans pour les femmes et 38 ans pour les hommes.

Le tableau des rémunérations moyennes par catégorie professionnelle par site et par statut est projeté.

Patricia BETTEWILLER souhaite connaître la rémunération mensuelle moyenne des cadres, retraitée des rémunérations les plus élevées des COMAN et membres du CODIR. Selon, cette statistique serait plus éloquente que la donnée brute.

Sandra HARAKE D'AMORE répond que cette information n'est pas exigée dans le cadre du rapport à présenter ce jour. Elle s'engage toutefois à instruire cette demande.

- ✓ Montant global de la réserve de participation : 4 795 000 euros.
- ✓ Montant moyen de participation par bénéficiaire : 1 153,40 euros.

Marie CORNET passe rapidement en revue les tableaux suivants.

Véronique MOREAU demande si les salariés transférés chez APRIL doivent déclarer leur prime de transfert au titre de leur revenu imposable 2021.

Sandra HARAKE D'AMORE répond par l'affirmative.

Véronique MOREAU signale que certains salariés – surtout ceux licenciés pour inaptitude – se plaignent du fait que les « soldes de tout compte » leur sont remis dans un délai trop long.

Sandra HARAKE D'AMORE prend note de cette remarque.

Patricia BETTEWILLER souhaite savoir dans quel délai les salariés licenciés commencent à percevoir des indemnités de chômage dès lors que leur dossier est considéré comme complet par Pôle emploi.

Michaël CLABAUX indique que Pôle Emploi applique une carence au titre des congés payés et des indemnités supra-légales perçues par le salarié.

La séance est suspendue entre 11 heures et 11 heures 35 (tenue d'un CSE extraordinaire).

6. Point d'actualité sur le plan social :

- **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 indique que 18 des 20 magasins concernés par une fermeture sont désormais fermés. L'ensemble des personnels de ces 18 magasins ont reçu une notification de licenciement, excepté une salariée qui bénéficie encore d'une protection liée à son retour de congé maternité. Son licenciement interviendra entre le 20 et le 27 juin.

Mickaël CLABAUX poursuit en déclarant que 66 des salariés qui ont été licenciés sont en congé de reclassement. 7 en sont sortis soit parce qu'ils ont trouvé un nouvel emploi, soit parce qu'ils ont créé leur entreprise. La dernière commission qui s'est réunie le mercredi précédent s'est ainsi vu présenter 19 projets de création d'entreprise.

Sur les 66 congés de reclassements engagés, 13 visent une création d'entreprise, dont 9 en lien avec les métiers de l'esthétique. Les autres projets s'orientent vers les métiers de la restauration (3), de l'immobilier (4), de la RH (7), du paramédical et du « para-social » (4). À ce jour, le montant du budget de formation dépensé pour les bénéficiaires d'un congé de reclassement se chiffre à 171 000 euros. Il faudra ajouter les dépenses des nouvelles formations validées cette semaine (pour un montant d'environ 100 000 euros).

Mickaël CLABAUX précise que les 12 salariés des magasins de Villeneuve d'Ascq V2 et Toulouse Lafayette sont encore en attente de leur licenciement. 11 d'entre eux ont déjà au moins eu trois entretiens avec LHH, et parmi eux, 9 sont toujours en cours de réflexion.

Le magasin de V2 fermera ses portes au public le 19 juillet au soir. Les notifications des licenciements seront effectuées à partir de cette date. Michaël CLABAUX n'a aucune nouvelle à partager pour ce qui concerne le magasin de Toulouse dont la date butoir de fermeture est fixée au mois de septembre.

Christophe WACQUIEZ se demande comment les personnes licenciées et qui seront en congés payés au mois de juillet récupéreront leur courrier recommandé.

Michaël CLABAUX propose de revenir vers les élus avec davantage de précisions à ce propos.

Il veut vérifier si le fait d'être en CP à la notification d'un licenciement décale le début du congé de reclassement.

En tout état de cause, le fait d'être en CP n'empêche par le licenciement pour motif économique. Toutefois, il est possible qu'un salarié en CP ne puisse exprimer son adhésion au congé de reclassement dans le délai imparti de huit jours parce qu'il ne se trouve pas à son domicile. Dans ce cas, l'entreprise saura se montrer « agile ».

Christophe WACQUIEZ demande comment seront gérés les cas des personnes en arrêt maladie au moment de leur licenciement.

Michaël CLABAUX explique que le congé de reclassement peut être suspendu dans la limite de six mois. Par exemple, si une salariée est en longue maladie au moment de sa notification en juillet, le compteur de congé

de reclassement ne démarrera pas avant le mois de janvier (si elle est toujours en maladie durant cette période). Si l'arrêt maladie de la personne se poursuit au-delà de cette limite, le compteur du congé de reclassement diminuera d'autant.

5. Information sur l'organisation prévisionnelle des élections professionnelles 2022

Michaël CLABAUX rappelle le calendrier social de l'entreprise : les discussions avec les organisations syndicales portant sur le renouvellement de l'accord « embauche et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap » viennent de s'achever. La Direction attend maintenant le positionnement des organisations syndicales sur le projet soumis à leur signature. Elle est contrainte par le délai de dépôt d'une demande d'agrément auprès de la DDETS fixé à fin mai. L'accord s'inscrit dans la continuité de ce qui existe depuis neuf ans, mais il a également pris soin de préparer l'avenir. Aux termes de cet accord, l'entreprise devra en effet gérer ses dépenses avec la contribution de l'AGEFIPH qui lui apportera des aides financières.

La négociation de l'accord sur l'égalité entre femmes et hommes s'engagera probablement fin mai/début juin. En parallèle, il faudra aussi entamer le chantier des élections. À ce propos, Michaël CLABAUX annonce que les opérations de vote auraient lieu exclusivement par voie électronique. L'outil a été éprouvé par Nocibé en 2018, ainsi que par un grand nombre d'entreprises privées et d'organismes publics, y compris par les organisations syndicales elles-mêmes. Il est performant, sécurisé et fiable et pour Michaël CLABAUX cette modalité de vote ne poserait donc aucun problème.

Quatre prestataires ont été identifiés ; ils seront reçus pour présenter leurs solutions respectives. Un accord portant sur la mise en place du vote électronique sera négocié au mois de juillet.

Calendrier prévisionnel : L'invitation à la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) sera envoyée aux organisations syndicales vers le 6 ou 8 août, puis les discussions se dérouleront tout au long du mois de septembre. Le premier tour des élections devrait avoir lieu le 4 novembre (réservé aux organisations syndicales), le deuxième tour le 2 décembre.

Christophe WACQUIEZ demande si les salariés en congé de reclassement auront le droit de voter.

Michaël CLABAUX répond par l'affirmative, les personnes en question sont électrices tant qu'elles sont salariées de l'entreprise.

8. Questions diverses

Question 1 : pourquoi n'avez-vous pas fait passer une société pour le remplacement les nouvelles gondoles des magasins qui pesaient 100 kg chacune.

Question 2 : vu le poids des livreurs ne voulaient pas les rentrer dans certains magasins, les salariés ont dû le faire. Est-ce le travail d'une conseillère beauté ?

Hélène WECXSTEEN indique qu'il semblerait qu'un prestataire prenait rendez-vous avec le magasin de façon à prévoir, le jour de la livraison, deux personnes pour réceptionner la palette et installer les TG. Elle demande aux membres de l'instance si ce n'est pas ce qui a été fait.

Patricia BETTEWILLER confirme la procédure décrite par Mme WECXSTEEN. En revanche, il apparaît que certains transporteurs se refusent à installer les gondoles en magasin, car ils estiment que ces dernières sont trop lourdes.

Hélène WEEXSTEEN entend que le matériel peut être lourd et précis tout de même, qu'une fois posé, il permet de gagner en confort et de faciliter les différentes manutentions, grâce à un dispositif magnétique.

Véronique MOREAU demande s'il n'est pas possible de faire en sorte que le prestataire respecte la demande initiale qui est d'installer les gondoles dans le magasin.

Hélène WEEXSTEEN répond par l'affirmative. C'est, en tout cas, la procédure prévue.

Question 3 : qui décide de donner les changements de prix ? 800 étiquettes en deux jours avec un manque de personnel (arrêt de travail, CP, etc.), ainsi que toutes les autres tâches journalières à réaliser. C'est trop de tâches de non-vente. Que ces personnes viennent en magasin pour voir le travail que cela représente avec des étiqueteuses qui fonctionnent une fois sur deux !

Hélène WEEXSTEEN explique que, comme chaque fois, l'entreprise s'efforce de planifier ce type d'intervention en dehors des moments forts commerciaux. Elle ajoute que la « stratégie prix » de Nocibé est « le nerf de la guerre » ; elle nécessite des adaptations permanentes aux prix pratiqués par la concurrence, ce qui justifie ces interventions en magasin. Cette année, le *process* a été amélioré en procédant par axe et non par marque pour éviter les aller-retours en magasin. Lorsqu'un magasin référence toutes les marques, le nombre d'étiquettes est de 600 maximum. Des changements sont planifiés trois jours par semaine pour que les équipes puissent se mettre à jour lorsqu'elles ont du retard.

Annie MERCIER rapporte que, dans son magasin, l'équipe a dû procéder à des changements de prix sur les mêmes produits deux jours d'affilée. Les premières étiquettes n'avaient pas fini d'être posées qu'il fallait déjà les remplacer par de nouvelles, ce qui n'a pas manqué de créer beaucoup de confusion.

Véronique MOREAU rapporte que le changement d'étiquettes sur les réglettes finit par être très douloureux pour les doigts. Elle pense que l'entreprise devrait investir dans l'affichage électronique, car le changement manuel empiète considérablement sur le temps de vente.

Christophe WACQUIEZ comprend qu'il faille modifier les prix, mais selon lui, il faudrait mieux anticiper les campagnes de changement de prix – idéalement trois semaines avant.

Annie MERCIER répète que, dans son magasin, il a fallu changer les prix des mêmes trois marques deux jours de suite.

Véronique MOREAU pense qu'il serait utile de recueillir les bonnes pratiques des magasins qui s'en sortent le mieux, de façon à en faire bénéficier l'ensemble des équipes.

Question 4 : nous venons de passer un mois à faire pendant des heures des changements de prix incroyables. Pourtant, nous n'avons pas d'étiquettes électroniques prix comme en parapharmacie ou à la concurrence ? Cela serait un gain de temps énorme. Pourquoi Nocibé ne met pas cela en place ?

Hélène WEEXSTEEN explique que l'étiquetage électronique représente un réel investissement et qu'à date, l'entreprise estime que le retour sur investissement serait insuffisant.

Patricia BETTEWILLER souhaite savoir à combien se chiffrerait cet investissement justement. Elle doute pour sa part que le dispositif ne soit pas rentable.

Véronique MOREAU relève que d'autres enseignes ont pourtant mis en place ce type de dispositif.

Mickaël CLABAUX répond que, dans la grande distribution, les variations de prix sont quotidiennes, ce qui n'est pas le cas chez Nocibé.

Christophe WACQUIEZ rapporte que Séphora a mis en œuvre l'étiquetage électronique. Chez cette enseigne les variations de prix ont la même fréquence que chez Nocibé et le dispositif permet un gain de temps notable.

Gina SCALERCIO estime que l'étiquetage électronique serait beaucoup plus écologique que le système actuel.

Hélène WECXSTEEN s'engage à solliciter de nouvelles informations sur ce point.

Angéline LE GRAS tient à signaler que l'étiquetage nécessite une posture debout prolongée qui met à mal les organismes des salariés. Cette dimension « santé au travail » doit être prise en compte.

Question 5 : le SMIC a été augmenté le 1^{er} mai ; que comptez-vous faire pour les salariés qui ont un salaire qui dépasse de quelques euros ou plus du SMIC ?

Hélène WECXSTEEN rappelle que, dans le cadre des NAO 2022, une attention particulière a été portée aux salariés percevant un salaire au SMIC ou qui pourraient être « rattrapés » par le SMIC, et elle s'est traduite par des décisions spécifiques.

Toutefois, l'augmentation du SMIC de 2,65 % survenue le 1^{er} mai en raison de l'inflation, soit un mois après les NAO, est venue complètement gommer ces décisions prises par l'employeur.

Patricia BETTEWILLER lui demande ce que compte faire la Direction à présent.

Hélène WECXSTEEN rappelle que l'entreprise a augmenté sa masse salariale globale de 2,5 % à l'occasion des NAO. Il n'est pas envisageable aujourd'hui qu'elle applique le taux d'augmentation du SMIC ou le taux d'inflation à sa masse salariale globale (hors SMIC).

Pour Michaël CLABAUX insiste sur le fait que les salaires ne sont pas indexés sur l'évolution du SMIC. le contexte actuel de diminution du pouvoir d'achat et d'augmentation de l'inflation impacte l'ensemble des entreprises et leurs collaborateurs. Le contexte économique à travers le conflit Ukrainien, la crise sanitaire ; témoignent d'un enjeu national pour lequel il ne revient pas aux entreprises de répondre seules à cette situation de crise qu'elles ne maîtrisent pas.

Hélène WECXSTEEN constate que Nocibé n'est pas une exception. Elle ajoute que l'entreprise prend des décisions responsables.

Christophe WACQUIEZ souhaite savoir si l'entreprise ne peut négocier avec les marques en vue d'augmenter les montants des challenges.

Pour Patricia BETTEWILLER, une telle mesure ne profiterait qu'aux salariés des magasins concernés par les challenges.

Hélène WECXSTEEN répète que le contexte économique impacte tout le monde, y compris les marques dont les marges diminuent.

Christophe WACQUIEZ relève que ces marges restent considérables.

Hélène WECXSTEEN objecte que l'objectif des marques est de toujours faire mieux. Elle répète qu'il n'existe pas un individu, quel qu'il soit, qui ne soit pas touché par la crise.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE constate pour une personne percevant un bas salaire ou travaillant à temps partiel, il est tout de même plus difficile d'y faire face. Elle ajoute que l'atteinte des challenges semble plus compliquée ces derniers temps.

Hélène WECXSTEEN rappelle que le rôle du SMIC est d'amortir les effets de la hausse de l'inflation.

Question 6 : cadres réseau : combien de salariés ont dépassé le forfait jours ?

Question 7 : si les cadres n'ont pas pu prendre leur repos, leur est-il permis de les prendre plus tard ?

Question 8 : est-il possible de mettre des RFJ ou des CP sur un compteur (par exemple, maxi 1 semaine) et s'ils ne sont pas pris se les faire payer fin mai ?

Ces trois points ont été instruits précédemment.

Question 9 : certaines équipes se plaignent que leurs directrices de magasin prennent des récupérations – et autres – d'une semaine tous les deux mois alors que pour elles, c'est refusé ! les DR vérifient-ils leur planning.

Hélène WECXSTEEN confirme que les DR pilotent les plannings et qu'ils vérifient la façon dont les salariés posent leurs CP pour vérifier que ces derniers sont pris dans le temps et pour assurer une équité entre personnes.

Question 10 : la concurrence octroie une prime d'ouverture et de fermeture des magasins à ses employés (exemple 7 euros par ouverture et fermeture chez SEPHORA). Pourquoi pas chez Nocibé ?

Hélène WECXSTEEN répond qu'une telle prime n'existe pas chez Nocibé. En revanche, l'entreprise octroie d'autres avantages à ses salariés au titre de sa politique de rémunération.

Question 11 : remise personnelle à 30 %. La majorité du temps, les clients ont des remises plus élevées que nous. Avec les prix sur le site internet, plus les cadeaux, les échantillons. En plus de cela, la concurrence a une remise personnelle sur sa marque propre plus importante. Pourquoi Nocibé n'a toujours pas mis cela en place malgré les précédentes demandes ?

Hélène WECXSTEEN explique la remise de 30% répond à des règles strictes de l'URSSAF. Qu'il est donc impossible d'y déroger.

Question 12 : pouvez-vous faire une annotation aux promos web sous chaque produit : non cumulable avec offre en magasin ?

Hélène WECXSTEEN indique que toutes les mentions légales précisent si les offres sont applicables ou non en magasin, et si elles sont cumulables ou non.

Question 13 : pouvez-vous nous transmettre un listing avec tous les départs par poste sur le siège depuis le 1^{er} janvier 2022 jusqu'à ce jour (jour de la réunion) ainsi que les motifs des départs (démissions, ruptures, etc.)

Hélène WECXSTEEN décompte, depuis le 1^{er} janvier 2022, 17 départs au siège : 12 démissions, 1 licenciement et 4 ruptures conventionnelles.

Patricia BETTEWILLER lui demande si elle ne s'inquiète pas d'un aussi grand nombre de départs.

Hélène WEEXSTEEN préférerait évidemment qu'il n'y ait pas de démissions. En revanche, elle invite chacun à se replonger dans le contexte actuel. Les départs obéissent à différents motifs et peuvent survenir à tout moment dans la vie professionnelle des individus. Il est important de relativiser ces mouvements au regard des éléments de contexte.

Patricia BETTEWILLER relève qu'à la Franchise, de nombreux « anciens » ont quitté l'entreprise avec leur savoir. Dans le même temps, les nouveaux arrivés n'ont pas encore été formés et le manque de passation a beaucoup de retentissement sur l'activité quotidienne des équipes et le service rendu aux franchisés.

Hélène WEEXSTEEN indique que le marché du travail est très tendu ; les délais de recrutement sont plus longs qu'en temps normal.

Patricia BETTEWILLER répète que la situation devient extrêmement compliquée. Elle regrette de ne pas connaître les nouveaux embauchés dans les services, car ils n'ont pas été présentés à leurs collègues. Elle a le sentiment de faire marche arrière et d'être revenue sur toutes les améliorations qui avaient été mises en œuvre en termes de fonctionnement entre son service et les autres. Beaucoup d'anciens ayant quitté l'entreprise, personne n'assure le suivi de ce qui avait été mis en place.

Hélène WEEXSTEEN assure que les personnes ayant quitté l'entreprise sont remplacées, mais dans un délai plus ou moins long. Il revient à chaque manager d'assurer la passation/relais avec les remplaçants (permanents ou non).

Patricia BETTEWILLER rappelle que, dans le passé, les nouveaux collaborateurs étaient présentés à leurs collègues, ce qui n'est plus le cas.

Hélène WEEXSTEEN prend note de cette remarque.

Véronique MOREAU remarque que des anciens ont quitté l'entreprise, parce que leurs conditions de travail s'étaient dégradées. Ce n'était pas leur intention première. Selon elle, il serait bien de s'interroger avant que les personnes décident de partir pour des raisons de mal-être.

Hélène WEEXSTEEN indique que les connexions qu'elle a avec les DRH d'autres entreprises la laissent penser que Nocibé ne se trouve pas dans une situation anormale. Les départs sont aussi nombreux dans les autres entreprises qui ne sont pas concernées par un PSE. Le marché du travail est porteur actuellement.

Véronique MOREAU confirme que certaines personnes trouveront mieux ailleurs, notamment en termes de rémunération. Pour sa part, elle s'interroge surtout sur les personnes qui quittent l'entreprise à cause de conditions de travail dégradées.

Patricia BETTEWILLER voudrait qu'un *focus* soit fait sur la passation des missions entre les personnes qui quittent l'entreprise et celles qui l'intègrent. Elle invite la DRH à se montrer inventive en ce domaine.

Question 14 : est-ce que les postes concernés par ces départs ont été remplacés ? Si oui, par quel statut ?

Hélène WEEXSTEEN déclare qu'à ce jour, 9 personnes ont été recrutées en CDI pour remplacer une partie des 17 départs évoqués précédemment ; les autres recrutements sont en cours.

La séance est suspendue entre 13 heures 10 et 14 heures 10.

Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail

9. Consultation sur le programme de prévention 2022.

Le programme de prévention 2022 recueille 11 voix favorables et 1 abstention.

10. Présentation des étapes de la démarche TMS Pro à venir

Guillaume DELQUIGNIE déclare que la démarche TMS Pro vise à mettre en place une démarche de prévention des TMS au sein de l'entreprise et plus particulièrement à l'entrepôt logistique. Elle fait partie du plan sécurité de l'entreprise et se décline en quatre étapes :

- Étape 1 : état des lieux et formalisation de l'engagement de la Direction par une note de cadrage ;
- Étape 2 : ciblage des situations de travail qui exposent aux TMS et priorisation des postes sur lesquels la démarche s'appliquera ;
- Étape 3 : diagnostic et mise en place d'un plan d'action ;
- Étape 4 : vérification de l'efficacité des actions, vérification que les compétences ont été acquises au sein de l'entreprise.

L'objectif est de pérenniser une démarche de prévention des TMS dans l'entreprise, en suivant ou non le modèle aujourd'hui imposé par la CARSAT.

Guillaume DELQUIGNIE détaille quelques étapes clés de la démarche (engagée et en cours):

- Former un dirigeant et deux personnes-ressources formées (Loïc MOUILLIERE et Guillaume DELQUIGNIE) ;
- Créer un COFIL et des groupes de travail dédiés à la démarche ;
- Mobiliser un grand nombre d'acteurs en interne et en externe ;
- Piloter un tableau de bord avec des indicateurs de suivi de la démarche et d'évaluation de la performance.

En quoi l'entreprise Nocibé est-elle concernée ? Une proportion des accidents du travail déclarés de l'entreprise sont consécutifs à des opérations de manutention manuelle. Les lésions sont surtout localisées aux épaules, aux coudes, aux mains, aux poignets et aux bras, et 37 % des blessures sont dus à des contraintes physiques du corps. L'objectif est donc de minimiser les accidents du travail de ce type, ainsi que l'apparition de maladies professionnelles. Il est important d'agir en raison des coûts engendrés par les TMS dans le secteur du commerce et de l'évolution d'année en année des maladies professionnelles – qui ne font que progresser.

Michaël CLABAUX explique qu'il existe deux tableaux de maladie professionnelle relatifs aux TMS, dans le régime général, le tableau 57 (main, coude et épaule) et le tableau 97/98 (dorsalgies). Les pathologies les plus fréquemment rencontrées chez Nocibé appartiennent au premier tableau. L'entreprise est entrée dans la démarche TM Pro à la demande de la CARSAT en vue de s'améliorer.

Guillaume DELQUIGNIE répète qu'il s'agit de mettre en place une démarche intégrée et de dupliquer dans le réseau tout ce qui aura été appris dans un premier temps à l'entrepôt.

Loïc MOUILLIERE explique qu'il est prévu de se rendre sur le terrain et de procéder à un dépistage global dans les 8 secteurs identifiés à l'entrepôt. L'outil de la CARSAT permettra ensuite de prioriser les secteurs qui feront

l'objet d'un plan d'action. Il n'est pas question de s'éparpiller, mais de procéder secteur par secteur. La démarche sera engagée dès le mois de juin.

Guillaume DELQUIGNIE ajoute que l'ensemble des quatre étapes de la démarche de prévention TMS Pro devra aboutir en janvier 2023 en ayant vérifié la pertinence du plan d'action. Entretemps, il faudra régulièrement l'expliquer par le biais de réunions, d'affichage, etc. Il faudra faire preuve de pédagogie et d'efficacité.

11. Information sur la loi santé travail – visite médicale

Lauryn GRABZACK déclare que la Loi Santé Travail du 2 août 2021 et entrée en vigueur le 31 mars 2022 vise à renforcer la prévention en santé travail. Les principaux apports sont les suivantes :

- Visite de reprise auprès de la médecine du travail : la nouvelle loi porte à 60 jours (au lieu de 30) le délai d'organisation des visites de reprise consécutive à un arrêt pour cause de maladie ou d'accident non professionnels. Le délai de 30 jours est maintenu pour les arrêts après accident du travail, et aucun délai ne s'applique pas après absence pour maladie professionnelle ou congé maternité. L'employeur dispose toujours d'un délai de 8 jours maximum pour organiser les visites de reprise, quel qu'en soit le motif.

Christophe WACQUIEZ suppose qu'il revient toujours à l'employeur de prendre ce rendez-vous.

Michaël CLABAUX répond par l'affirmative.

- Visite de pré-reprise : depuis le 1^{er} avril 2022, le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail en cas d'absence de plus de 30 jours (3 mois auparavant). Plusieurs personnes peuvent déclencher cette visite : le travailleur lui-même, le médecin traitant, les services médicaux de l'assurance maladie et nouveauté, le médecin du travail. Les objectifs de cette visite restent inchangés. Le médecin du travail effectuer plusieurs recommandations dont des aménagements temporaires du poste de travail, en fonction du bilan de la visite.
- Création d'un rendez-vous de liaison : lorsque la durée de l'arrêt de travail du salarié est supérieure à 30 jours, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de santé au travail. L'organisation de ce rendez-vous n'est pas obligatoire. Le salarié n'a pas non plus l'obligation de s'y rendre. L'objectif du rendez-vous de liaison est d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention et de formation, d'un examen de pré-reprise, de mesures ou d'aménagements du poste de travail.
- Visite de mi-carrière : afin de détecter le risque de désinsertion professionnelle, une nouvelle visite médicale est créée. Cette visite de mi-carrière intervient à l'âge de 45 ans (à défaut d'accord de branche) ou en même temps qu'une autre visite médicale (visite d'information et de prévention, visite de reprise périodique) organisée dans les deux années précédant le 45^{ème} anniversaire du salarié.

Véronique MOREAU demande si les visites médicales sont toujours organisées tous les cinq ans.

Michaël CLABAUX répond que c'est le cas de salariés bénéficiant d'un Suivi Individuel Simplifié (SIS). Les caristes, les jeunes et les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTHJ) sont soumis quant à eux à une surveillance adaptée. Les caristes bénéficient d'un suivi quadriennal, avec une visite intermédiaire tous les deux ans (entretien infirmier), tandis que les salariés en RQTH sont reçus en visite tous

les trois ans. Mickaël CLABAUX indique qu'il a pris contact avec le Docteur DOISE en vue de travailler avec les équipes de Pôle Santé Travail à l'élaboration d'un support d'information permettant à chaque manager d'organiser correctement les visites périodiques.

Christophe WACQUIEZ lui demande si les managers seront aussi chargés d'organiser la visite de mi-carrière.

Michaël CLABAUX répond qu'avant de répondre à cette question, il conviendrait de savoir à quoi sert cette visite et comment elle doit s'organiser en interrogeant le Docteur DOISE au mois de juin prochain. Il reste encore quelques zones d'ombre à dissiper.

12. Point d'information sur la campagne Act'Rose

Guillaume DELQUIGNIE rappelle que le challenge Act'Rose vise à soutenir l'association « Mon Bonnet Rose » dont l'une des missions principales est la prévention du cancer et l'accompagnement des femmes dans la maladie pour mieux se reconstruire et limiter les récives. Le défi – qui a pour objectif de collecter des fonds – se déroule sur trois semaines, du 9 au 29 mai, avec pour mot d'ordre « s'activer de façon solidaire ». Les participants doivent effectuer un nombre de pas définis en marchant, en courant, à vélo aussi. Les pas sont comptabilisés via l'application Humanoo. L'inscription est possible jusqu'au samedi 14 mai et à ce jour, 300 salariés se sont inscrits à l'équipe Nocibé. Si l'objectif de pas est atteint, l'entreprise versa une certaine somme à l'association.

8. Questions diverses

Question 15 : à la réunion du mois de mars, nous vous avons remonté les difficultés des salariés transférés chez April par rapport aux gains des nocs et challenges. Les nocs ont-ils été renvoyés ? Le service commercial a-t-il traité toutes les réclamations ?

Michaël CLABAUX déclare que, logiquement, le service achat a « fait le nécessaire » pour traiter toutes les réclamations en suspens.

Véronique MOREAU souhaite que le service achat s'assure qu'il dispose des bonnes informations au sujet de l'ancienneté des salariés de Nocibé. Il faudrait par ailleurs qu'il recense réellement les gains que n'ont pas perçus en 2021 les anciennes salariées transférées chez April.

Mickaël CLABAUX indique qu'il s'efforcera d'obtenir davantage d'informations auprès du service achat le lundi suivant.

Question 16 : quelle est la fréquence des versements Mercer/Henner ?

Question 17 : certains salariés n'ont toujours pas reçu les sommes à percevoir par Henner. Que doivent-ils faire pour les avoir ?

Angéline LE GRAS précise que la demande porte sur la fréquence des réunions de la « commission prévoyance ». Elle rapporte le cas d'une collaboratrice dont le dossier complet a été adressé à Mercer sans que l'organisme n'effectue aucun versement.

Michaël CLABAUX pense que, dans un premier temps, il faudrait vérifier si la collaboratrice en question fait partie du passif social transféré de Mercer à Henner ou si son dossier est toujours géré par Mercer. Par ailleurs, il indique que les versements à l'entreprise sont effectués par Henner tous les mois, une fois que le dossier est considéré comme complet. L'entreprise peut alors maintenir le salarié du collaborateur concerné. Il est

possible que des écarts se produisent, car tant que l'entreprise n'est pas indemnisée par Henner, elle ne peut maintenir le « complément employeur » du collaborateur. Elle est toutefois susceptible de verser des avances, au cas par cas. Mickaël CLABAUX pense que la commission spécifique évoquée par Angéline LE GRAS a peut-être trait à la « commission invalidité » qui reste du ressort de l'ancien gestionnaire Mercer.

Angéline LE GRAS indique qu'elle sollicitera des éclaircissements auprès de la collaboratrice en question.

Question 18 : la liste de représentants du personnel n'est toujours pas à jour malgré la demande faite par la CGT le 21 mai 2021. Cela pourra-t-il être fait ?

Hélène WEEXSTEEN indique que l'affichage légal est en cours de refonte complète. Il sera transmis à l'ensemble des magasins d'ici à la fin du mois.

Question 19 : certains magasins de centres commerciaux se retrouvent à stocker les cartons dans la salle de pause par manque de poubelle à cet effet (risque de chute) ? Que faire dans ce cas ?

Hélène WEEXSTEEN se demande pour quelles raisons les magasins conservent des cartons vides.

Selon Angéline LE GRAS, les salariés du magasin où elle a réalisé ce constat lui ont expliqué qu'il n'y avait suffisamment de place dans les poubelles du centre co pour se débarrasser de ces cartons. C'est pourquoi, ils les stockent en salle de pause, occasionnant par là même un réel risque de chute.

Mickaël CLABAUX pense que, dans ce cas, il faut que la RM s'entretienne du sujet avec le DR. La réponse est à apporter localement, l'objectif n'était pas de stocker des cartons vides.

Question 20 : Magasin 135 : où en est-on pour le jardin et les devis ?

Michaël CLABAUX indique un certain nombre de démarches ont été engagées (demande de devis) par la RM et Sonia.

Angéline LE GRAS rappelle que le jardin est laissé à l'abandon depuis deux ans. L'esthéticienne travaille en permanence en éclairage artificiel et par ailleurs, le point de vue sur le jardin depuis salle d'attente n'est pas des plus agréables, alors que la boutique, elle, est bien tenue.

Mickaël CLABAUX rappelle que les démarches sont engagées par le RM du magasin et par la DR afin de trouver les solutions locales. Un rideau cache le vis-à-vis pour les clientes.

Question 21 : magasin 135 : depuis bientôt deux ans et demi, il y a des remontées des eaux de canalisation par la douche de l'institut. La fréquence de ces remontées est devenue problématique pour le magasin. ? Nous ne pouvons plus utiliser les toilettes ni la machine à laver pour l'institut ni nous laver les mains. Des travaux sont-ils prévus ? Si oui, à quelle date ? Cela entraînera-t-il une fermeture du magasin ? Et si tel était le cas, y aura-t-il une mise en activité partielle des salariés pour cause de travaux ?

Hélène WEEXSTEEN déclare que le sujet est entre les mains du service travaux. Une demande de GDM a été effectuée et le service Travaux étudie actuellement les réponses à apporter.

Angéline LE GRAS rapporte que comme il n'existe pas d'autres toilettes dans le magasin, les salariés sont obligés d'utiliser les installations du magasin La Brioche dorée situé à proximité (et normalement réservées à sa clientèle). Il est arrivé que de nouvelles salariées Nocibé se soient vu refuser cet accès, car elles n'étaient

pas connues de La Brioche dorée. Les remontées qui se produisent parfois sont très sales et « dégoûtantes » selon Angéline LE GRAS. Quant au linge, c'est la RM qui se charge de le rapporter chez elle pour le laver. Angéline LE GRAS précise que les débordements se produisent depuis deux ans et demi ; au départ, ils survenaient tous les trois mois et désormais, une fois par mois et par toujours à la suite de fortes pluies.

Mickaël CLABAUX lui demande si des passages en magasin pour étudier la situation ont déjà eu lieu.

Angéline LE GRAS répond par l'affirmative. Un an auparavant, une aspiration avait été réalisée par la copropriété. Il est possible qu'une canalisation d'évacuation ait été percée par les racines des arbres du jardin, puis qu'elle ait été obstruée par de la terre.

Michaël CLABAUX confirme que le service travaux est informé de la situation. Toutefois il sollicitera de la part du management des éclairages complémentaires sur cette situation tel qu'elle est décrite et la nature des interventions.

Réclamations individuelles ou collectives

Ce point n'est pas abordé en séance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 15.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN

