

Procès-verbal de la réunion de CSE du vendredi 23 septembre 2022

Date	
Le 23 septembre 2022	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>

Présents à la réunion	Absents excusés
<p><u>Pour le CSE</u></p> <p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) — Service Achats ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d’Ascq) – Mag 1002 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 <p>Représentants syndicaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – CFTC <p>Invités :</p> <p>Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Elodie VERCAMER, Chargée des relations sociales Sandra HARAKE, Responsable Rémunération et Avantages sociaux Laetitia C. et Elodie L., cabinet Henner Gaëtan TORRIS, Directeur Juridique Cécilia POULIQUEN, Responsable RSE</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Annie MERCIER (Sartrouville) – Mag 32 ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 <p>Suppléants :</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 ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag 172 ✘ Virginie TEXIER (Mers-les-Bains) — Mag 50 ✘ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154 <p>Représentantes syndicales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – CGT

Ordre du jour

1.	Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 30 août 2022	3
2.	Délibération relative à l'agenda et au calendrier offerts pour la fin d'année.....	3
3.	Consultation sur le projet de décision unilatérale relative aux périodes dites « interdites » prévues dans l'accord de substitution relatif à l'aménagement du temps de travail – réseau (initialement point 7).....	3
4.Erreur ! Signet non défini.	
5.	Point d'actualité sur le plan social (initialement point 6).....	3
6. Erreur ! Signet non défini.	
7.	Information sur le bilan annuel des régimes de mutuelle et prévoyance (intervention du cabinet Henner) - (initialement point 4)	3
8.	Information sur le nouveau code de conduite du groupe Douglas visant à lutter contre les pratiques anticoncurrentielles (intervention de Gaëtan TORRIS, Directeur Juridique) - (initialement point 5).....	5
9. Erreur ! Signet non défini.	
10.	Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de modification du règlement intérieur (harcèlement sexuel et moral) - (intervention de Mme Laurine GRABCZAK, Chargée des Relations Sociales) - (initialement point 11).....	5
11.	Information sur le lancement des actions santé pour le dernier trimestre 2022 : Octobre Rose, campagne de vaccination contre la grippe, attributions de proximité (initialement point 12).....	6
12.	Réclamations individuelles ou collectives (initialement point 14)	7
13.	Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin août 2022 (intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) – (initialement point 9).....	9
14.	Point sur le report d'activité (intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) – (initialement point 8)	9
15.	Réclamations individuelles et collectives (suite) – (initialement point 14).....	10

La séance est ouverte à 9 heures 10.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 30 août 2022

Ce point est reporté à la prochaine réunion.

2. Délibération relative à l'agenda et au calendrier offerts pour la fin d'année

Christophe WACQUIEZ déclare que, comme chaque année, il a été décidé d'offrir un agenda aux collaborateurs. L'agenda 2023 reviendrait à 7,64 euros par pièce pour une commande de 1 000 agendas, et à 6,75 euros par pièce pour une commande de 1 200 agendas. Les salariés sont actuellement invités à répondre à un sondage afin de déterminer la quantité à commander. Des calendriers seront envoyés à chaque magasin et aux salariés du siège, pour un montant de 2 616 euros. Le service logistique assurera la livraison des agendas et calendriers.

Le projet est approuvé à l'unanimité des neuf votants.

3. Consultation sur le projet de décision unilatérale relative aux périodes dites « interdites » prévues dans l'accord de substitution relatif à l'aménagement du temps de travail – réseau (initialement point 7)

Le projet recueille sept votes favorables et deux abstentions.

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

Michaël CLABAUX rappelle que le dernier magasin de la série de fermetures (celui de Toulouse Lafayette) fermera ses portes au public ce samedi 24 septembre 2022. Le licenciement économique des collaborateurs non reclassés leur sera notifié ce lundi 26 septembre 2022 (sauf pour une salariée, actuellement en congé maternité, qui en sera avisée courant 2023). Ils pourront alors choisir d'accéder ou non au congé de reclassement. A ce jour, sept collaborateurs sont sortis du congé de reclassement. Un point complet sera présenté lors du CSE de mi-octobre.

A ce jour, 300 000 euros de dépenses ont été engagées ou validées pour les projets de formation professionnelle des collaborateurs concernés par le PSE. En accord avec la commission de suivi, l'accès à la bourse à l'emploi et à la plateforme EMA, mises en place en avril 2021 afin de sensibiliser les collaborateurs aux mesures d'accompagnement dans le cadre de l'EIC, cessera en octobre 2022. Durant cette troisième et dernière étape du PSE, les réunions de cette commission de suivi s'espaceront probablement. Les prochaines réunions de CSE permettront de faire un point global sur le reclassement et sur l'accompagnement des collaborateurs notifiés d'un licenciement économique.

Isabelle SANTERRE fait part de la question d'une esthéticienne du magasin Toulouse Lafayette transférée au magasin Toulouse Wilson au retour de son congé maternité. Cette dernière souhaite savoir si elle fait bien partie du plan.

Michaël CLABAUX indique que oui mais s'engage à le confirmer dans la journée.

7. Information sur le bilan annuel des régimes de mutuelle et prévoyance (intervention du cabinet Henner) - (initialement point 4)

Laëtitia C. rappelle que depuis 2019, la situation du régime de frais de santé était à l'équilibre avec un ratio S/T (sinistre/prime) de 98 %. En 2020 et 2021, le montant des cotisations a été maintenu, avec des ratios de, respectivement, 91 % et 102 %. A ce jour, le ratio de 2022 s'élève à 107 %. Quant à la prévoyance, le ratio atteignait 123 % pour 2020-2021, mais des mesures prises en 2021 devaient progressivement équilibrer le régime. Les résultats de 2021-2022 font état d'une situation à l'équilibre. Cependant, le cabinet Henner a constaté des retards de remboursements et de prestations, occasionnant un déficit de 96 000 euros en 2022. Durant cette dernière année, les cotisations ont légèrement baissé (de 1,6 %) et le montant total des prestations a augmenté (de 5 à 6 %). De plus, l'analyse des dépenses selon les trois régimes proposés aux collaborateurs de Nocibé (« éco », « sécurité » et « confort ») révèle que la majorité des garanties couvertes par le régime « éco » sont consommées par les salariés ayant souscrit au régime « confort ».

Sandra HARAKÉ précise que la cotisation « confort » ne suffit pas à combler les dépenses en prestations, d'où ce déséquilibre.

Laëtitia C. ajoute que jusqu'alors, les régimes se compensaient les uns les autres. L'effet de rattrapage post-Covid ne suffit pas à expliquer le déséquilibre actuel. Une analyse plus poussée s'impose.

Elodie L. indique ainsi que l'optique, le dentaire et la pharmacie représentent un quart des prestations – malgré la baisse en optique et en dentaire entre 2021 et 2022. D'autres postes (consultation de spécialistes, médecines douces, ou maternité, par exemple) connaissant une augmentation substantielle sur cette même période, le montant total des prestations a augmenté de 2,4 %.

Patricia BETTEWILLER demande si le même schéma s'observe dans d'autres entreprises.

Laëtitia C. répond par l'affirmative. Cette tendance est d'ailleurs commune à tous les secteurs d'activité, d'autant que les plafonds de la Sécurité Sociale n'ont pas augmenté depuis deux ans. Cependant, les consommations des salariés de Nocibé montrent des spécificités, telles qu'une stabilisation des prestations dentaires et une augmentation des consultations.

Elodie L. fait état d'un taux de couverture supérieur à 90 %, stable en 2022 par rapport à 2021. Certains chirurgiens n'ayant pas signé la convention du dispositif tarifaire, ce taux apparaît moindre dans la catégorie des hospitalisations. Le recours aux couronnes dentaires et aux prothèses auditives a augmenté, en raison de la mise en place du système « 100 % santé » par l'Etat. Au moins de juin, Henner a envoyé un courriel aux salariés de Nocibé abordant les bonnes pratiques de consommation, comme celle de demander un devis pour les soins dentaires importants ou la chirurgie. Une prochaine communication rappellera l'existence du réseau de soins « Carte blanche ». Les autres actions de cette fin d'année 2022 auront trait au cancer du sein (organisation d'un webinaire, prise de rendez-vous avec une socio-esthéticienne, prise en charge de la mammographie à 100 % entre octobre et décembre) et à la vaccination contre la grippe (prise en charge à hauteur de 20 euros, 30 euros ou à 100 % en fonction du régime choisi).

Laëtitia C., au vu de tous ces éléments, estime la demande d'augmentation de 6 % (soit entre 1 et 9 euros par mois) surévaluée par l'assureur Allianz, car l'augmentation des plafonds de la Sécurité Sociale et une hausse ciblée sur le régime « confort » devraient suffire à retrouver l'équilibre. Des négociations sont en cours.

Arnaud THIBEAU s'enquiert du nombre d'adhérents à l'option « confort ».

Sandra HARAKÉ répond que 32 % des salariés ont choisi ce régime.

Laetitia C. ajoute qu'environ 50 % ont choisi le régime « éco » et environ 20 % le régime « sécurité ». En ce qui concerne la prévoyance, Allianz demande une majoration de 10 % des cotisations (soit entre 0,4 et près de 4 euros par mois). Là encore, le cabinet Henner a exprimé sa désapprobation, Nocibé ayant déjà fourni un effort conséquent en 2021, dont il est trop tôt pour apprécier le résultat.

8. Information sur le nouveau code de conduite du groupe Douglas visant à lutter contre les pratiques anticoncurrentielles (intervention de Gaëtan TORRIS, Directeur Juridique) - (initialement point 5)

Gaëtan TORRIS annonce que le groupe Douglas a mis en place un code de conduite destiné à lutter contre les pratiques anticoncurrentielles, accessible à tous sur l'intranet. En effet, les collaborateurs manquant parfois d'informations, certaines pratiques exposent le groupe à des sanctions financières pouvant atteindre 10 % du chiffre d'affaires. Si le droit de la concurrence s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité, la distribution sélective bénéficie de quelques avantages. Il faut néanmoins prendre garde à ne pas outrepasser ces droits. Au début des années 2000, Nocibé a d'ailleurs été sanctionnée dans le cadre de l'affaire « Parfums de luxe », dont l'instruction a duré 10 ans.

Les grands principes de ce code de conduite consistent à ne jamais discuter des prix de vente, des marges ou des promotions, et à se désolidariser immédiatement de ce type de discussion par écrit afin de prouver son indépendance. Toute entente sur les prix est proscrite et les mots employés lors des discussions écrites ou orales doivent être choisis avec soin afin d'éviter toute ambiguïté. Ce code s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et à tout le réseau. En cas de doute, les collaborateurs peuvent envoyer un mail à la *compliance* Douglas.

Noémie BETTACHE signale que dans le magasin d'Orléans, des personnes venues d'Afrique achètent des produits en nombre pour les revendre ensuite dans leur pays, où ils possèdent des boutiques. Il n'est pas toujours possible de vérifier, dans l'historique du client, qu'il ne dépasse pas le nombre maximal autorisé de références achetées.

Gaëtan TORRIS confirme que la loi tolère cette limitation du nombre maximal de références vendues et reconnaît qu'il est difficile de lutter contre ce phénomène de revente à l'étranger. Les collaborateurs doivent continuer à montrer leur volonté de respecter l'agrément passé avec les fournisseurs.

Michaël CLABAUX ajoute que les règles anti-concurrence et anti-corruption concernent la totalité des collaborateurs de Nocibé. Aucun écart ne peut être toléré.

La séance est suspendue de 12 heures 45 à 14 heures 10.

Michaël CLABAUX, répondant à une question posée plus tôt, confirme que l'esthéticienne de Toulouse Lafayette fait bien partie des personnes concernées par les licenciements économiques. Il s'avère que cette information lui a déjà été transmise par sa DR ; l'esthéticienne avait déjà refusé un poste pérenne dans le magasin de Wilson et exprimé son souhait de bénéficier du plan.

10. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de modification du règlement intérieur (harcèlement sexuel et moral) - (intervention de Mme Laurine GRABCZAK, Chargée des Relations Sociales) - (initialement point 11)

Laurine GRABCZAK fait savoir que des changements dans les textes de loi engendrent les modifications suivantes dans le règlement intérieur de l'Entreprise.

- Le terme « personne » prend une assertion plus générique et remplace l'énumération initiale.
- La protection des lanceurs d'alerte se voit renforcée.
- L'article 1152-4 sur l'affichage précise que le personnel doit être informé par tout moyen.
- La nouvelle définition du harcèlement sexuel figurant dans le Code du travail se calque sur celle du Code pénal, s'étendant aux propos et comportements à connotation sexiste ou sexuelle. Cependant, contrairement au Code pénal, cette nouvelle définition ne retient pas l'élément intentionnel dans les situations de harcèlement.
- Le règlement intérieur prend une dimension plus large et intègre des éléments ayant trait au harcèlement moral, faisant ainsi écho à la loi Sapin.
- L'article 1153-3 disparaît et se fonde aux articles adjacents.

Ce règlement intérieur modifié entrera en vigueur d'ici janvier 2023.

Isabelle SANTERRE demande si, en cas de harcèlement par un supérieur hiérarchique direct, les salariés peuvent contacter les DR.

Michaël CLABAUX confirme que les salariés peuvent s'adresser à la personne de leur choix et ce, le plus tôt possible : DR, RRH, Médecine du travail, collègue, etc. Pour rappel, depuis novembre 2021, chaque DV dispose et d'un juriste en droit social et d'un RRH, qui sont, respectivement :

- Elodie BOTTEIN et Thibaud BOURNISIEEN pour la DV Nord ;
- Elodie VERCAMER et Virginie SIMON pour la DV Ouest ;
- Laurine GRABCZAK et Estelle BERNIER pour la DV Est.

Michaël CLABAUX rappelle qu'Isabelle TARTAR et lui-même se sont vu confier le rôle de référents en matière de harcèlement. Le circuit d'alerte pourrait être actualisé prochainement.

11. Information sur le lancement des actions santé pour le dernier trimestre 2022 : Octobre Rose, campagne de vaccination contre la grippe, attributions de proximité (initialement point 12)

Laurine GRABCZAK déclare que, dans le cadre d'Octobre Rose, l'Entreprise prend totalement en charge toute mammographie effectuée en octobre, novembre ou décembre 2022. Un webinaire se tiendra le 5 octobre 2022 de 13 à 14 heures, sur inscription. Un replay restera disponible durant le mois d'octobre, et les collaborateurs pourront prendre rendez-vous avec une socio-esthéticienne à l'issue du webinaire. De plus, Nocibé fera don de produits à la clinique d'Hénin-Beaumont et participera au défi « Mon bonnet rose », consistant en une collecte de tee-shirts qui seront transformés en bonnets grâce à des tutoriels. Par ailleurs, Nocibé fournit un tee-shirt et offre les frais d'inscription aux collaborateurs souhaitant participer aux courses du Ruban Rose à Lille (le 2 octobre 2022) ou à Bordeaux (les 22 et 23 octobre 2022). L'Entreprise apporte également son soutien à une collaboratrice d'Albi, atteinte d'un cancer du sein, en plus de sensibiliser les femmes à ce sujet, notamment aux gestes d'autopalpation.

Michaël CLABAUX se réjouit de ces initiatives et remercie les équipes pour leur investissement. Ce type d'actions pourrait être étendu à d'autres causes, telles que la recherche de mélanome ou l'endométriose. Chacun est invité à transmettre ses idées à Laurine GRABCZAK et à Capucine.

Laurine GRABCZAK informe les membres du CSE que l'Entreprise prendra en charge la vaccination contre la grippe d'une trentaine de salariés au siège et en logistique. La date exacte sera précisée sous peu. En 2023, les régimes « éco » et « sécurité » bénéficieront également de la prise en charge de tous les vaccins prescrits par un médecin et non remboursés par la Sécurité Sociale.

12. Réclamations individuelles ou collectives (initialement point 14)

Question 1 : Les modalités concernant les frais de déplacement pour les formations en présentiel ont-elles changé ?

Isabelle SANTERRE rapporte les propos d'une salariée qui a entendu dire que les déplacements pour les formations dans les grandes villes ne seraient plus pris en charge. Seules les indemnités kilométriques le seraient.

Hélène WECXSTEEN répond que les règles n'ont subi aucun changement. Ce que la salariée a entendu dire provient peut-être d'un malentendu sur le format de l'événement : la formation est prise en charge, mais seulement si elle est à l'initiative de Nocibé.

Question 2 : Est-il possible de noter sur le site internet que les offres diffèrent de celles des magasins et qu'il suffit de demander un alignement lors du passage en caisse ? Cela éviterait d'avoir des clients mécontents.

Hélène WECXSTEEN répond que le site mentionne « offre exclusive web et app ».

Christophe WACQUIEZ en conclut qu'en magasin, il n'est pas autorisé de s'aligner sur le prix du web, comme il le fait pourtant parfois.

Une intervenante affirme que la mention « offre exclusive » ne figure pas toujours en ligne.

Hélène WECXSTEEN s'engage à vérifier ces informations et à tenir les membres du CSE au courant.

Question 3 : Comment se fait-il que l'on reçoive les fiches de paie de plus en plus tard (aux alentours du 12) ?

Hélène WECXSTEEN explique le retard de ce mois-ci par un bug du prestataire. La situation devrait rentrer dans l'ordre rapidement. Une dématérialisation des fiches de paie est envisagée afin d'éviter ce type de désagrément.

Question 4 : Pour donner suite à la nouvelle Loi Climat et Résilience du 1^{er} juillet 2022, on ne donne plus d'échantillon, sauf sur demande. Alors pourquoi nous oblige-t-on à « faire » deux échantillons par client ?

Nocibé se rend-il compte de ce qu'il nous demande ? Exemple : CA journée à 5 000 euros avec un TT 45 %, cela fait environ 100 clients x 2 échantillons. Pour 4 conseillères : 50 échantillons par fille. Cela nous prend 1 minute pour le réaliser, quand ce n'est pas 10 pour les clients indécis. Cela représente 50 minutes par conseillère, donc 3 heures 30 à faire des échantillons pour l'équipe. La Direction se rend-elle compte ? Nous n'avons pas que ça à faire dans une journée : OP, changements de prix, listings des bacs, rétro, ménage, relevé de chiffre, animation des ventes... la liste est longue, sans oublier qu'il faut être « 100 % clients », et cela sans compter la nocivité due à la diffusion dans la fiole. On en prend plein les narines et plein les mains (perturbateurs endocriniens), malgré l'utilisation d'un entonnoir – qui n'est pas possible pour chaque client (il

nous faudrait 200 entonnoirs pour une journée à 5 000 euros). Nocibé se soucie-t-il de la santé de ses employés ?

Hélène WEEXSTEEN indique que ce nouveau process de remise de doses d'essai, paru dans Parfums d'action de la semaine du 19 au 25 août 2022, provient d'une volonté d'éviter le gaspillage.

Gina SCALERCIO affirme que cela vaut à Nocibé de nombreux avis négatifs sur Critizer.

Hélène WEEXSTEEN compte sur une prise de conscience progressive de la part des clients quant à l'urgence écologique.

Gina SCALERCIO désapprouve le fait de devoir confectionner un échantillon du parfum que les clients ont choisi d'acheter – même s'ils n'en font pas la demande – afin de se démarquer de Séphora.

Isabelle SANTERRE indique que, dans son point de vente, la consigne est différente : les conseillers doivent demander aux clients s'ils souhaitent un échantillon et rappeler la teneur de la loi sur le climat. Dans la grande majorité des cas, les clients refusent l'échantillon. Dans le cas contraire, ils se voient remettre des doses d'essai ciblées sur leurs besoins.

Hélène WEEXSTEEN présume que ce protocole permet de mieux faire accepter ces nouvelles mesures aux clients.

Christophe WACQUIEZ indique que, dans son point de vente, les conseillers n'offrent pas systématiquement d'échantillon aux clients, mais leur proposent de découvrir un parfum.

Laëtitia SMAGUE s'avoue quelque peu perdue parmi ces directives divergentes.

Hélène WEEXSTEEN s'engage à se faire repréciser les consignes exactes.

Michaël CLABAUX ajoute qu'il les vérifiera également et qu'a priori, aucune consigne officielle n'exige de donner deux doses d'essai. Par ailleurs, Il insiste qu'il n'y a pas d'équivoque à poser sur le fait que l'entreprise se soucie ou non de la santé de ses employées., aussi les membres du CSE estiment que la confection d'échantillons présente un risque « de nocivité » pour la santé, le sujet présenté avec objectivité afin de l'examiner étant précisé que cela n'a jamais été soulevé auparavant.

Question 5 : Dans les fiches de paye, il y a toujours des erreurs dans les primes des esthéticiennes. Il ne se passe pas un mois sans que l'on nous fasse des remontées. Que pouvez-vous faire ?

Hélène WEEXSTEEN déclare qu'une saisie correcte des informations dans le portail de l'outil de paie écarte les risques d'erreur. Il convient d'effectuer les saisies mois par mois, avec le moins de « rétros » possible.

Isabelle TARTAR confirme que plusieurs salariés ont constaté des erreurs (notamment sur la ligne « accident de travail »), pendant plusieurs mois.

Laëtitia SMAGUE évoque une anomalie dans le nombre d'heures à récupérer inscrites sur sa fiche de paie car des repos ont été crédités alors que les personnes concernées étaient elle-même en repos hebdomadaire

Michaël CLABAUX explique que pour un contrat à temps plein, les heures supplémentaires sont payées sous forme de repos. Si les repos hebdomadaires ne sont pas cochés sur le portail, le jour correspondant sera présumé être travaillé ; le portail va donc automatiquement générer des Heures supplémentaires sous

forme de repos (d'une durée majorée de 10 %). Pour les contrats à temps partiel, les heures complémentaires sont rémunérées.

Aussi, soit les erreurs proviennent du logiciel mais à date aucun incident n'a été identifié, soit il s'agit d'un mauvais enregistrement des heures sur le portail ce qui est généralement le cas.

Il ajoute que si effectivement des repos compensateurs ou des heures complémentaires ont été indûment crédités ou payés, alors des actions de régularisation se mettront en place.

La séance est suspendue de 15 heures 10 à 15 heures 30.

13. Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin août 2022 (intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) – (initialement point 9)

Louis MULLIEZ annonce que les chiffres du mois d'août 2022 montrent une progression par rapport à ceux d'août 2021. Sur cette période, le marché général de la distribution sélective croît de 7 %, mais Nocibé perd 9 % (soit 4 points de parts de marché) et Marionnaud 5 %. Séphora et les grands magasins connaissent une nette amélioration, principalement grâce au tourisme en région parisienne. Le e-commerce général gagne 4 %, tandis que Nocibé perd 10 % sur ce segment. Marionnaud est l'enseigne qui gagne le plus de parts de marché sur le web (+27 %), probablement grâce à de fortes opérations promotionnelles. Au total, Nocibé progresse de 4,4 % sur les magasins et le e-commerce au mois d'août 2022, le trafic gagne 14 %, mais le taux de transformation perd 6 points. Le panier moyen gagne, quant à lui, 5,8 %.

Si l'on compare les résultats de 2022 à ceux de 2019 (année de référence avant la crise sanitaire), les ventes web et les magasins restants après le plan social gagnent 1,7 %. Les magasins dits « comparables » perdent 6 % et le trafic 5 %. En revanche, le web gagne plus de 80 %.

Pour information, le palier magasins de septembre 2022 a déjà dépassé les objectifs prévus.

14. Point sur le report d'activité (intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) – (initialement point 8)

Louis MULLIEZ indique que 30 magasins transférés ont bénéficié de hausses d'ETP pour assurer un chiffre d'affaires satisfaisant. Le chiffre d'affaires apparaît inférieur aux prévisions budgétaires d'environ 2,8 %, pour un nombre d'heures inférieur de 2,7 %.

Christophe WACQUIEZ demande si des magasins surperforment.

Louis MULLIEZ répond que les chiffres varient selon les magasins. Certains performent plus que prévu, d'autres moins. Cependant, une certaine homogénéité se dégage des premiers bilans.

Patricia BETTEWILLER croit savoir que certains magasins manquent d'effectifs.

Hélène WEEXSTEEN propose aux membres du CSE de lui transmettre d'éventuels cas concrets, qu'elle étudiera volontiers.

Christophe WACQUIEZ émet le souhait d'obtenir un tableau recensant les ETP alloués aux magasins et l'évolution de leur chiffre d'affaires.

Michaël CLABAUX se propose de consulter la Direction commerciale et de faire le point, d'ici la fin de l'année, sur les chiffres d'affaires prévus à la suite des reports de charges et ceux réalisés.

15. Réclamations individuelles et collectives (suite) – (initialement point 14)

Question 6 : Notre remise personnelle n'évolue pas alors que le client a, de plus en plus souvent, -30 %. Est-il possible de l'augmenter ou de cumuler des points pour bénéficier des cadeaux ?

Michaël CLABAUX pense avoir déjà répondu à cette question et signale que les remises réservées aux collaborateurs et celles destinées aux clients sont difficilement comparables, d'autant que l'URSSAF interdit d'offrir plus de 30 % de remise aux salariés.

Isabelle TARTAR souhaite savoir qui décide de placer certains produits en « points rouges ».

Hélène WEEXSTEEN explique qu'appliquer 30 % de remise sur ces produits reviendrait à les vendre à perte.

Michaël CLABAUX rappelle que l'offre réservée aux collaborateurs n'exige aucun minimum d'achat, contrairement aux offres proposées aux clients.

Noémie BETTACHE s'étonne des 33 % offerts par Séphora à ses salariés depuis le 1^{er} août 2022.

Michaël CLABAUX en ignore la raison. Cette entreprise considère peut-être ces 3 % supplémentaires comme des charges sociales ou est peut-être prête à assumer un redressement de l'URSSAF.

Hélène WEEXSTEEN s'engage à se renseigner à ce sujet.

Question 7 : Lors d'un arrêt maladie, n'est-ce pas discriminatoire qu'un cadre n'ait pas de jour de carence ni de perte de salaire, contrairement aux autres salariés ? Comptons-nous moins aux yeux de Nocibé, alors que nous participons tous à la bonne santé financière de l'Entreprise ? La Direction prévoit-elle un changement de ce côté-là ?

Michaël CLABAUX affirme avoir conscience du rôle de tous les salariés dans l'effort financier de l'Entreprise. C'est pourquoi ils bénéficient tous des mêmes avantages liés à l'intéressement et à la participation aux résultats. En ce qui concerne le régime de prévoyance, les dispositions actuelles proviennent d'accords professionnels historiques, datant de 1947 qui distinguait les salariés affiliés au régime AGIRC (Cadres) ou non AGIRC (non-cadre) Cette distinction a été ensuite reprise dans l'ensemble des entreprises soit au niveau de leur branche professionnelle (convention collective) soit dans leurs accords d'entreprise instituant les régimes de protection complémentaire.

Cependant, la Direction reste attentive aux demandes d'harmonisation des différents régimes et tente d'éviter stigmatisation, tout en limitant les risques de déficit et les hausses de contributions salariales. Une mesure a d'ailleurs été prise en ce sens l'année précédente, avec la prise en charge de la franchise de 45 jours par Nocibé pour les OETAM

Question 8 : En 2022, combien de magasins ont vu leurs objectifs augmenter ?

Michaël CLABAUX indique qu'à ce jour, les objectifs de 21 magasins ont été revus à la hausse.

Question 10 : En 2022, combien de salariés ont vu leurs objectifs baisser ?

Michaël CLABAUX indique que les objectifs de 77 magasins ont été revus à la baisse.

Questions 9 et 11 : Combien de salariés se sont vu retirer la prime, de ce fait ? Combien de salariés se sont vu avoir la prime en rattrapage ?

Michaël CLABAUX explique que ces calculs sont en cours et assure que la Direction souhaite prendre des mesures équitables. Les arbitrages et équilibrages sont toujours décidés dans un souci de justice par rapport aux efforts fournis et aux reports de charge.

Question 12 : En plus que cela ne soit pas possible dans votre guide rémunération, trouvez-vous normal que les salariés ne soient pas prévenus et qu'on leur enlève la prime sur la fiche de paie sans explication ?

Michaël CLABAUX rappelle que le guide de rémunération stipule que les objectifs peuvent être revus le dernier jour du mois précédent le mois concerné. Tous les trimestres, les chiffres prévus et ceux réalisés font l'objet d'une comparaison. Au vu de ces observations, des rééquilibrages sont opérés. La Direction peut comprendre d'éventuelles déceptions, mais tient à prendre les mesures les plus justes possibles

Question 13 : A la suite de la fermeture du magasin de Valenciennes, 25 % du report d'activité ont été attribués au magasin 240. Or, ce pourcentage s'élève finalement à 40 %. De ce fait, des effectifs supplémentaires sont-ils prévus ?

Michaël CLABAUX déclare que cet apport d'effectifs n'est pas prévu, à ce jour. Cette réponse a également été apportée aux équipes par la Direction Régionale.

Question 13 : Que deviennent les parfums lors des « tornades blanches » ?

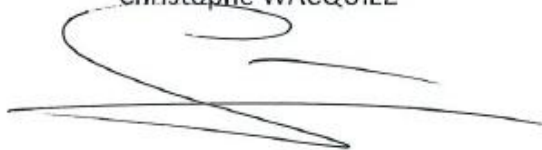
Comme évoqué plus tôt, Michaël CLABAUX indique que Veolia récupère tous les flacons de parfums, même pleins.

La prochaine réunion est fixée au 14 octobre 2022.

La séance est levée à 16 heures 10.

Le Secrétaire Adjoint du CSE

Christophe WACQUIEZ



La Présidente du CSE

Hélène WECXSTEEN

