

Procès-verbal de la réunion de CSE ordinaire du vendredi 18 novembre 2022

Date	
Le 18 novembre 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 ✘ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d'Ascq) — Mag 1002 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) — Mag 26 ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) — Mag 1054 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) ✘ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 <p>Représentants syndicaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – CFTC ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – CGT <p>Invités :</p> <p>Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Elodie VERCAMER, Chargée des relations sociales Linda HATTAB, psychologue chez Stimulus Yann WILLEMYNS, Manager Développement chez Stimulus Christophe VELU Laurine GRABCZAK</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 ✘ Anne-Helene DUHAMEL (Montauban) — Mag 130 ✘ 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 style="text-align: center;">✘</p>

Ordre du jour

1°) Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaire du 14 octobre 2022 et extraordinaire du 24 octobre 2022	5
2°) Délibération relative au montant et aux critères du chèque cadeau offert aux salariés à l'occasion de Noël 2022	6
3°) Consultation sur le projet de fusion des sociétés Nocibé France et groupe nocibé	6
4°) Point d'actualité sur le plan social	7
5°) Information en vue d'une consultation ultérieure sur l'ordre des départs en congés payés	9
6°) Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin octobre 2022 (initialement point 7) ...	9
7°)	Erreur ! Signet non défini.
8°)	Erreur ! Signet non défini.
9°)	Erreur ! Signet non défini.
10°)	Erreur ! Signet non défini.
11°)	Erreur ! Signet non défini.
12°) Questions diverses (initialement point 8).....	12
13°) Bilan annuel sur la mise en place de la ligne téléphonique stimulus (initialement point 9)	14
14°) Bilan annuel des mesures prises dans le cadre de l'accord sur les dimanches	16
15°) Information en vue d'une consultation ultérieure sur le principe d'ouverture des dimanches dans le cadre d'une autorisation administrative prise par arrêté municipal ou préfectoral, notamment pour les fêtes de fin d'année.....	17
16°) Questions diverses (suite).....	18

La séance est ouverte à 09 heures 25.

Noémie BETTACHE procède à la lecture d'une déclaration :

« Faire croire aux salariés de l'entreprise que la prime de partage de la valeur, anciennement prime Macron, serait le fruit d'un prétendu travail du syndicat majoritaire est un mensonge éhonté. En effet, ces 500 euros bruts sont du seul ressort de l'employeur, comme l'a d'ailleurs rappelé la direction lors de la réunion du CSE du 24 octobre 2022.

Aucun syndicat, aussi majoritaire soit-il, n'a de rôle influent en la matière. De plus, si cette prime exonère l'employeur de la plupart des charges sociales, le salarié devra la déclarer pour bénéficier de ses prestations – dont la prime d'activité, le RSA et l'allocation adulte handicapé – elle ne sera pas incluse pour déterminer l'indemnité de rupture ou de fin de contrat pour les salariés sur le départ.

Cette prime sera également versée au prorata du temps de présence. En conséquence, les personnes en contrat à temps partiel, qui représentent 24,66 % de l'effectif, seront loin des 500 euros comme promis puisque ce chiffre ne sert finalement qu'à vendre du rêve.

Nous trouvons déplacé de tromper les salariés de la sorte. Surtout venant d'un syndicat qui n'a pas cessé au fil des années de signer des accords nous donnant plus l'impression de faire la mendicité, plutôt que d'améliorer significativement notre pouvoir d'achat. Rappelons également que c'est à cause de ce syndicat que le troisième mois a été supprimé en 2012.

Avec les moyens colossaux dont dispose l'entreprise, grâce au travail des salariés et aux économies réalisées après avoir fermé et vendu soixante-deux magasins, doit-on se réjouir de ces quelques miettes ? »

Angéline LE GRAS procède à son tour à la lecture d'une déclaration :

« Le 24 octobre dernier, la direction a annoncé le versement de la prime de partage de la valeur de 500 euros sur la paie de janvier 2023, sous condition de présence et prorata temporis. La direction a décidé de façon unilatérale, c'est-à-dire seule, sans négocier avec les organisations syndicales d'octroyer aux salariés la prime de partage de la valeur aux salariés de l'entreprise. La direction et la CFTC s'en félicitent.

De la poudre aux yeux ! Ces primes, peu de salariés la verront puisque pour beaucoup elle ne servira qu'à combler leur découvert ou régler des factures qui s'annoncent déjà élevées. Cette prime ne permet pas de cotiser dans les caisses de la sécurité sociale et de retraite.

La CGT déplore une nouvelle fois que cette prime aura un impact sur la prime d'activité versée aux salariés et autres prestations sociales. En effet, les salariés percevant la prime d'activité, ou d'autres prestations sociales, se verront imputer de celle-ci, car ils auront perçu plus de revenus avec la prime de partage de la valeur.

Cette prime ne donnera pas réellement de pouvoir d'achat aux salariés. La CGT demande que les salaires soient augmentés. La CGT demande la réouverture des négociations pour l'augmentation des salaires. »

Véronique MOREAU déplore de devoir constater que certains élus n'ont pas lu la dernière communication faite par la CFTC.

Patricia BETTEWILLER procède à la lecture de la déclaration en question :

« Prime Macron. Non la direction n'est pas à l'initiative du versement de la prime, et pourtant elle s'en félicite. Faux. C'est la CFTC qui est le seul syndicat à l'avoir demandée. Si la décision a été prise

unilatéralement par la direction, c'est parce que la CFTC n'était pas d'accord avec les critères incompréhensibles, selon elle.

La CFTC avait demandé que cette prime soit versée au mois de décembre et ne voulait pas porter la responsabilité des critères qui ne lui conviennent pas. Pour toutes ces raisons, la décision a été prise unilatéralement par la direction. »

Elle explique que le syndicat avait demandé à la direction l'ouverture de débats sur l'octroi de la prime Macron. Néanmoins, lors de la première négociation, la direction a catégoriquement refusé de négocier. Puis au terme de plusieurs échanges, la CFTC a réussi à obtenir une prime ne s'élevant pas à 600 euros, mais à 500 euros. En l'espèce, si le syndicat n'en avait pas fait la demande, aucune prime n'aurait été octroyée.

Noémie BETTACHE conteste le fait que le « syndicat majoritaire patronal » puisse s'attribuer la paternité d'une prime qui émane unilatéralement de l'employeur.

Hélène WEEXSTEEN indique qu'à sa connaissance il n'existe aucun syndicat patronal au sein de Nocibé.

Véronique MOREAU demande à la direction si c'est bien la CFTC qui a demandé la prime.

Hélène WEEXSTEEN répond que oui le syndicat CFTC a écrit à l'entreprise pour demander une prime pour les salariés et qu'en raison de leur divergences de point de vue sur les modalités, la Direction a décidé de prendre une décision unilatérale.

Véronique MOREAU demande à Noémie BETTACHE si elle pense que la direction aurait accordé une prime si la CFTC n'en avait pas fait la demande.

Christophe WACQUIEZ indique sa surprise face à l'amertume des représentants de la CGT. Il s'étonne de ne pas les avoir vus lors des négociations, leur demande s'ils ont formulé une demande auprès de la direction. Il s'indigne du fait que les élus CGT critiquent une prime qui satisfait les collaborateurs et lui-même.

Noémie BETTACHE explique que les salariés qu'elle rencontre auraient préféré une augmentation de salaire au lieu de cette prime.

Véronique MOREAU expose que le syndicat CFTC va travailler pour que des augmentations de salaire soient attribuées lors des NAO.

Hélène WEEXSTEEN exprime sa consternation de découvrir que ce qui constitue une bonne nouvelle pour les salariés devient un sujet de discorde entre les syndicats. Elle s'étonne que les élus ne puissent simplement se réjouir de cette prime. Hélène WEEXSTEEN suggère que cette réaction pourrait être une posture électoraliste.

La direction entend que les élus estiment que cette prime est insuffisante ou qu'une augmentation de salaire serait mieux accueillie. Néanmoins, une hausse de salaire est elle aussi prise en compte par les impôts. Des débats sur les hausses de salaire pourront avoir lieu dans le cadre des NAO, et en aucun cas durant les réunions de CSE.

Michael CLABAUX abonde dans le sens d'Hélène WEEXSTEEN. La direction discutera des salaires dans le cadre des NAO avec hauteur de vue, et selon les moyens de l'entreprise. .

Michael CLABAUX rappelle que la prime de partage de la valeur (PPV) est un système dérogatoire, plus favorable qu'un élément de rémunération classique, par exemple une augmentation, assujetti aux cotisations sociales et intégré dans la base rémunération prise en compte par les impôts.

Le montant de la prime versé s'intègre dans la moyenne nationale. En outre, l'exonération d'impôts sera appliquée dès lors que le collaborateur touche un revenu inférieur à trois SMIC. Cette somme est exprimée en brut pour net.

L'objectif de la prime est de profiter à tous les collaborateurs. Il est regrettable que la prime impacte les aides sociales, néanmoins ce sujet n'est pas du ressort de l'entreprise. Les NAO se tiendront comme à l'accoutumée et c'est à ce moment qu'il faudra discuter des hausses de salaire.

Patricia BETTEWILLER rejette en bloc l'idée selon laquelle la CFTC serait un syndicat patronal.

Christophe WACQUIEZ précise qu'en tant que salarié il se réjouit de toucher cette prime. Aucun de ses collègues n'a fait part de son mécontentement.

Noémie BETTACHE expose que les salariés qu'elle fréquente expriment leur mécontentement. Les sommes versées sont des miettes. Il est faux de dire que les salariés se réjouissent de cette prime.

Michael CLABAUX exige le respect entre les syndicats et refuse tout manque de respect.

Hélène WEEXSTEEN invite les élus considérant que 500€ sont des miettes, à transposer cette somme en pouvoir d'achat supplémentaire accordé aux salariés dans le contexte actuel. Il est inenvisageable de considérer que cette somme ne puisse être perçue favorablement par nos salariés.

Véronique MOREAU explique que la CFTC, dans sa demande initiale, avait demandé que la prime soit versée exclusivement à toutes les personnes pour qui elle ne serait pas taxée, à savoir tous ceux qui gagnent moins de trois fois le SMIC. Ce point est l'une des raisons pour lesquelles la CFTC n'a pas signé d'accord avec la direction.

Angéline LE GRAS constate que les autres syndicats ont une perception différente de la CFTC quant à la prime. Ce qui semblait être une bonne nouvelle s'est avéré être une source de mécontentement en impactant les aides sociales.

Hélène WEEXSTEEN explique que le constat serait le même si des augmentations de salaire étaient accordées puisqu'elles entrent dans le revenu imposable.

Michael CLABAUX affirme que la direction ne reviendra pas sur sa décision.

1°) APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS ORDINAIRE DU 14 OCTOBRE 2022 ET EXTRAORDINAIRE DU 24 OCTOBRE 2022

➤ Approbation du PV de la réunion ordinaire du 14 octobre 2022 :

Le PV de la réunion du 14 octobre est mis aux voix.

Noémie BETTACHE refuse de donner un avis et constate que les ajouts aux points 8 et 9 qu'elle avait réclamés n'ont pas été effectués.

Véronique MOREAU explique qu'elle n'a pas pu procéder aux modifications demandées, faute de savoir où les insérer. Elle a demandé des précisions à Noémie BETTACHE le 9 novembre mais n'a à ce jour toujours pas reçu de réponse.

Michael CLABAUX constate que dans ce contexte le vote sur l'approbation du PV ne peut avoir lieu. L'approbation est reportée au mois prochain.

L'approbation du procès-verbal de la réunion du 14 octobre 2022 est reportée à la prochaine séance.

➤ Approbation du PV de la réunion extraordinaire du 24 octobre 2022 :

Le procès-verbal de la réunion du 24 octobre 2022 est approuvé par 11 voix favorables et 4 abstentions.

La séance est suspendue de 9 heures 55 à 10 heures 20.

2°) DELIBERATION RELATIVE AU MONTANT ET AUX CRITERES DU CHEQUE CADEAU OFFERT AUX SALARIES A L'OCCASION DE NOËL 2022

Véronique MOREAU donne lecture d'une délibération sur le chèque cadeau offert aux salariés pour Noël.

« Il a été décidé en réunion ordinaire du 18 novembre 2022 d'offrir un chèque cadeau d'un montant exceptionnel de 170 euros à l'occasion de Noël. Initialement prévu au budget d'un montant de 130 euros, le CSE a décidé exceptionnellement d'aider les salariés dans cette période compliquée d'inflation en attribuant des fonds de la réserve du budget d'œuvres sociales. Ce chèque sera offert à tous les salariés justifiant de six mois consécutifs d'ancienneté au 15 novembre 2022 et présents à l'effectif. »

Pour souligner le caractère exceptionnel de cette hausse, le CSE va procéder à deux virements distincts de 130 et 40 euros.

La délibération portant sur le versement de deux chèques cadeaux d'un montant de 130 et 40 euros est approuvée à l'unanimité (15 favorables).

3°) CONSULTATION SUR LE PROJET DE FUSION DES SOCIETES NOCIBE FRANCE ET GROUPE NOCIBE

Hélène WEEXSTEEN rappelle qu'à l'occasion de la réunion de CSE d'octobre, Gaëtan TORRIS avait présenté le projet de fusion. Aucune question n'est intervenue entre-temps à ce sujet.

Noémie BETTACHE remarque que le document communiqué indique que la fusion risque d'impacter l'intéressement et la participation des salariés. Elle s'interroge sur le montant de la perte si une telle situation se confirme.

Michael CLABAUX précise que l'enveloppe globale qui comprend l'intéressement et la participation restera inchangée. Néanmoins, une interversion entre le montant de la participation et celui de l'intéressement peut intervenir. Les comptes de l'entreprise n'ont pas encore été validés en assemblée générale, ce qui ne permet pas de communiquer sur les montants en question.

Selon l'historique, l'enveloppe globale est comprise entre quatre et six millions d'euros. Le montant de l'enveloppe se situera dans cette moyenne et la répartition sera effectuée selon la rémunération des collaborateurs.

L'annexe du document concernant ce projet présente les montants historiquement versés. Pour l'année fiscale 2021, les montants concernés s'établissaient à 5,6 millions d'euros. Pour l'année fiscale 2022, la projection atteint les 6,4 millions d'euros.

La fusion de NOCIBE France Distribution (NFD) et NOCIBE France (NF) qui a eu lieu l'année précédente a eu un effet favorable sur les chiffres de l'intéressement et de la participation. Néanmoins, il est difficile d'estimer les montants qui seront atteints pour l'année 2023, après la fusion.

L'objectif de la fusion de Nocibé France avec le Groupe Nocibé n'est pas de porter atteinte à l'épargne salariale. Toutefois, Nocibé continuera de maintenir son équilibre budgétaire.

Le projet de fusion entre Nocibé France et le Groupe Nocibé est approuvé (11 favorables, 2 défavorables, 2 abstentions).

4°) POINT D'ACTUALITE SUR LE PLAN SOCIAL

Michael CLABAUX annonce que la prochaine commission sur le plan social se tiendra la semaine suivante, et que par conséquent il n'y a pas de nouvelles informations à communiquer depuis la dernière réunion de CSE.

Tous les collaborateurs concernés par la fermeture du magasin de Toulouse Lafayette ont bénéficié des mesures d'accompagnement pour le reclassement. Par ailleurs, une personne a formulé une demande de formation avant la tenue de la commission de suivi, car sa formation devait commencer à la mi-novembre. La direction a donné son accord pour financer ce projet de formation.

Les mesures d'accompagnement ne font pas l'objet de remontées particulières, mais la direction reste vigilante quant au suivi des formations par les collaborateurs. Certaines formations reposent sur une obligation d'assiduité.

Lors d'un prochain CSE, un bilan complet sur le nombre de salariés en cours de reclassement et sortis de ce système sera présenté. Un bilan sur les dépenses en formation et sur les indemnités versées, notamment pour la création d'entreprises, sera présenté au CSE.

Il paraît nécessaire de ne plus faire figurer ce point à l'ordre du jour de tous les CSE, mais de l'évoquer seulement tous les deux mois, car les données à présenter ne sont plus si nombreuses.

Véronique MOREAU cite une question posée par une salariée en congé de reclassement, qui demande si elle peut y mettre un terme pour prendre un congé parental.

Michael CLABAUX confirme que le congé parental d'éducation (CPE) n'est pas présenté dans le Livre I comme étant susceptible de suspendre le reclassement.

La problématique est que la collaboratrice qui formule cette demande verrait son congé de reclassement suspendu, ce qui la priverait de toute ressource. La personne doit être certaine de pouvoir subvenir à ses besoins pendant cette période. Éventuellement, il lui est possible de faire valoir des reliquats de repos ou de congés payés. Le recours aux congés payés, quant à lui, ne suspend pas les droits au reclassement.

L'entreprise est vigilante à ces problématiques et signale que les salariés qui quittent le congé de reclassement ne seront pas rémunérés.

Véronique MOREAU demande que les questions des salariés relatives au PSE soient traitées.

Question 1 : Concernant la mutuelle : dans le book PSE il est noté que Nocibé prenait en charge la totalité de la cotisation mutuelle pendant le reclassement. Puis je continuer à y souscrire pour ma famille et moi l'option la plus sécurisante, l'option la plus élevée et ainsi en bénéficier jusqu'à la fin de mon reclassement ?

Michael CLABAUX affirme que l'entreprise continue à prendre en charge les contributions de mutuelle et de prévoyance durant la période de reclassement, pour que les salariés concernés continuent à en bénéficier.

Toutefois, l'entreprise se base sur les conditions de souscription initiale du collaborateur. C'est le régime auquel le salarié avait souscrit au moment de son licenciement qui continue à s'appliquer. Les salariés ne peuvent donc pas modifier les options durant la période de reclassement. Cette limitation se justifie par des critères administratifs, mais aussi économiques.

Hélène WECXSTEEN confirme que l'entreprise continue à fournir le même niveau de garantie qu'au moment du licenciement, et qu'il est impossible d'augmenter ou de réduire le niveau de prestation souscrit.

Michael CLABAUX explique que la cotisation est intégralement prise en charge par l'entreprise.

Question 2 : Prime Macron : Les salariés en reclassement sont-ils concernés ?

Michael CLABAUX indique que la décision unilatérale de l'entreprise ne prive pas les salariés en congé de reclassement de la PPV. En effet, ces derniers restent des salariés à part entière de l'entreprise.

Néanmoins, les règles de modulation mises en place, reposant notamment sur un temps de présence effectif, peuvent faire varier la prime. Si les absences liées à des situations de famille sont considérées comme du temps de présence effectif, les congés de reclassement ne sont pas pris en compte comme tel.

Dès lors, les salariés dont le contrat est suspendu à travers le congé de reclassement sont effectivement concernés par la prime, sous réserve de remplir les conditions de temps de présence effective. La prime varie selon les plages de présence :

- Entre zéro mois et trois de présence effective, elle est égale à 0 euro.
- Entre trois mois et six mois de présence effective, elle est égale à 250 euros.
- Au-delà de six mois de présence effective, elle s'élève à 500 euros.

À titre d'exemple, un salarié dont le contrat serait suspendu depuis janvier 2022 ne pourrait pas bénéficier de la prime, car il ne justifierait d'aucune présence effective sur l'année.

A l'inverse, les salariés de Nocibé Toulouse Lafayette, licenciés fin septembre, justifient de plus de six mois de présence effective sur l'année et pourront bénéficier de la PPV au début du mois de janvier.

La PPV décidée par l'entreprise n'exclut donc pas les salariés en congé de reclassement, dans la mesure où les règles applicables sont les mêmes que pour les salariés en poste.

Laetitia SMAGUE s'enquiert du sort des salariés en congé maladie quant à cette prime.

Michael CLABAUX répond qu'ils pourront en bénéficier. Si un salarié est absent pendant plus de six mois pour congé maladie, sa prime sera réduite, et si son absence s'étale sur plus de neuf mois, il ne pourra pas en bénéficier.

Le gouvernement doit encore apporter des précisions sur certains cas très particuliers, et notamment les mi-temps thérapeutiques. Des questions se posent également sur les salariés en CPE à temps partiel.

Question 3 : Indemnités – est-il possible de demander une avance sur nos indemnités prévues en fin de reclassement ? Si oui quelle est la procédure ?

Michael CLABAUX explique qu'il n'est actuellement pas prévu de verser par anticipation les indemnités de fin de congé de reclassement. En dehors des cas où le collaborateur trouve un nouvel emploi, crée une entreprise ou quitte le congé de reclassement, il n'est pas possible de toucher ces indemnités par anticipation. L'entreprise ne veut pas s'engager à verser le solde de tout compte en dehors des cas susvisés, car cela risquerait de poser un problème en cas de changement de situation.

Une collaboratrice a formulé une demande de ce type pour financer sa création d'entreprise. Il lui a été rappelé qu'il fallait déposer un dossier de création d'entreprise pour en bénéficier.

Il faut rappeler que le salarié doit être certain de son projet avant de s'engager dans des démarches de ce type et réclamer le déblocage de son solde de tout compte.

5°) INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION ULTERIEURE SUR L'ORDRE DES DEPARTS EN CONGES PAYES

Élodie VERCAMER projette une note sur les critères d'ordre pour les départs en congés payés.

Les pratiques en place depuis plusieurs années n'ont pas été modifiées. Les critères sont pondérés selon que la demande du salarié se situe durant ou en dehors des vacances scolaires. Les critères sur l'ancienneté, la présence d'enfants à charge, le travail du conjoint, la présence d'une personne handicapée au sein du foyer, entre autres, permettent toujours de prioriser l'octroi de congés payés.

Il est rappelé que la bonne entente entre les salariés et le commun accord doivent être privilégiés. En l'absence de compromis, des arbitrages peuvent être menés selon les historiques de congés attribués et les éventuelles concessions déjà faites les années précédentes.

Véronique MOREAU propose que le critère sur les concessions effectuées les années précédentes soit prépondérant.

De plus, selon elle, l'obligation de poser quatre semaines durant l'été reste problématique, ce qui peut impacter la vie de famille en privant les personnels de vacances durant les périodes scolaires.

Isabelle SANTERRE confirme ce propos, et ajoute que les DR interdisent les chevauchements de congés sur les périodes de vacances. En outre, il n'est pas normal que certaines personnes prennent toujours leurs vacances au même moment. La prise de congés devient très difficile à gérer.

Véronique MOREAU constate également que le fait de contraindre des salariés à prendre des congés peut poser des problématiques de manque de personnel en boutique.

Michael CLABAUX explique que la direction a conscience de ces problématiques. L'organisation des congés incombe aux équipes et aux managers. Par ailleurs, les critères qui ont été exposés ne semblent pas s'imposer formellement dans les magasins. Enfin, les prises de congé imposées font partie des éléments à négocier avec les équipes de management. Le manager doit assurer un équilibre entre la bonne gestion des magasins et le respect du repos des collaborateurs.

6°) PRESENTATION DES CHIFFRES, RESULTATS COMMERCIAUX ET SITUATION A FIN OCTOBRE 2022 (initialement point 7)

Louis MULLIEZ rejoint la réunion.

Louis MULLIEZ indique que le marché du sélectif en magasin connaît une progression de +6,3 %, tandis que l'enseigne perd 1,7 point de parts de marché. La cession de 42 magasins et la fermeture de 17 autres continuent à impacter les chiffres de manière moindre par rapport aux prévisions. Sur la partie e-commerce du sélectif, le marché progresse de +4 %, tandis que l'enseigne accuse une baisse de 2 %. En l'espèce, elle perd donc 1,7 point de part de marché.

Au global, la société bénéficie d'une croissance de 3,6 % sur le mois d'octobre. Le palier 1 est atteint durant ce mois. Les magasins LFL connaissent une croissance de +6 %, tandis que le e-commerce croît de 7,4 %.

Par rapport à l'année précédente, le trafic en magasin s'améliore, à +13 %. Néanmoins, le TT baisse pour s'établir à 32,8. La progression de la croissance s'explique par la hausse du prix du panier moyen (+6 %), avec un prix de vente moyen en progression en raison des hausses de prix.

En somme, le mois d'octobre est plutôt bon. Les chiffres de novembre seront plus précis dans la mesure où ils incluront les marques exclusives et propres. Les tendances qui seront alors fournies se rapprocheront plus d'un chiffre d'affaires Nocibé plus complet.

Christophe WACQUIEZ demande si au mois d'octobre il y a eu plus de visiteurs et moins de clients.

Louis MULLIEZ observe que le trafic a augmenté, mais que la hausse de clients s'élève à +0,1 %.

Laetitia SMAGUE suggère que cette baisse peut s'expliquer par un manque d'effectif.

Louis MULLIEZ commente que le prix du panier moyen a connu une hausse de +6 %, tandis que le panier article baisse de 5,9 %. Le prix de vente moyen s'établit à +13 %, ce qui ne peut être expliqué exclusivement par la hausse des prix. Le panier moyen en magasin s'élève à 58,5 euros au mois d'octobre.

Patricia BETTEWILLER demande à Louis MULLIEZ les chiffres de la franchise.

Louis MULLIEZ indique que l'EBITDA pèse pour 6,3 millions d'euros. Elle se compose des redevances et des marges sur les marques.

Noémie BETTACHE s'interroge sur une éventuelle baisse des objectifs fixés.

Louis MULLIEZ constate que les objectifs ont été atteints en septembre et en octobre, ce qui montre leur cohérence. Dès lors, il convient de poursuivre sur cette lancée.

Noémie BETTACHE observe que dans son magasin (435), l'année précédente le chiffre d'affaires total s'élevait à 153 000 euros, et que pour 2022, un objectif de chiffre d'affaires de 203 000 euros a été fixé. Cette hausse lui semble considérable.

Louis MULLIEZ répond que suite à de précédentes questions au sujet de ce magasin, il a vérifié que l'objectif de progression sur l'année était fixé à +5,9 %. En octobre, la croissance attendue s'établit à +5,2 %.

Par ailleurs, la direction demande un effort supplémentaire aux boutiques pour novembre, en réalisant une croissance de +3 % par rapport à des années comparables.

Noémie BETTACHE s'étonne que des objectifs élevés aient été fixés pour le magasin 435 le jour du 11 novembre alors qu'il n'avait jamais été ouvert à cette date auparavant.

Louis MULLIEZ explique que dans ces cas de figure, le chiffre d'affaires est lissé sur la semaine.

Isabelle TARTAR fait le même constat que Noémie BETTACHE pour le magasin 020 de Béthune, où un objectif de 8 000 euros a été fixé pour que le chiffre d'affaires effectif atteigne seulement 3 000 euros.

Louis MULLIEZ s'engage à se renseigner sur la manière dont sont fixés ces objectifs. Selon lui, ils reposent sur des modélisations faites à partir des chiffres effectués par les magasins ouverts les années précédentes.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE demande si le chiffre d'affaires demandé est retiré des objectifs ou lissé, lorsque le magasin est fermé un jour férié et qu'un objectif lui est néanmoins assigné.

Louis MULLIEZ répond que si le magasin était fermé l'année précédente, il en est de même l'année suivante. Le chiffre d'affaires attendu est lissé sur la semaine.

Hélène WECXSTEEN rappelle que tous les objectifs sont basés sur des données et des résultats constatés les années précédentes et ajustés en tenant compte de nouvelles observations.

Véronique MOREAU demande si Louis MULLIEZ est en mesure de lui fournir les informations demandées lors de la précédente réunion sur les magasins auxquels de la prime a été reprise.

Élodie VERCAMER explique que c'est Sandra HARAKE qui dispose de ces données, et qu'elles seront communiquées lors de la prochaine réunion de CSE.

Noémie BETTACHE demande s'il est possible d'appliquer directement en magasin les prix pratiqués sur le site. Le fait de vérifier les informations sur Internet constitue une perte de temps pour les collaborateurs. Elle demande s'il est possible d'obtenir une fonctionnalité qui permette d'appliquer automatiquement le prix web dès lors que le client le réclame.

Louis MULLIEZ explique que cette voie a été explorée, mais que cela demande un travail technologique conséquent. Par ailleurs, le PSS sera coupé pendant la période de Noël pour ne pas nuire aux activités des salariés.

Cécile AUGUSTE demande s'il est possible de travailler sur une fonctionnalité qui permettrait d'appliquer directement les réductions envoyées par SMS au client.

Louis MULLIEZ regrette encore une fois que ces développements technologiques soient coûteux de sorte qu'ils sont difficiles à mettre en œuvre. La DSI est plus à même de répondre à cette requête.

Isabelle SANTERRE souligne qu'il est parfois possible d'accéder à ces données *via* la tablette. Néanmoins les offres ne sont pas toujours à jour sur la tablette.

Louis MULLIEZ explique que cela peut être expliqué par un temps de transmission de l'information plus long entre l'envoi des SMS et la mise à jour des données des tablettes.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE demande s'il est possible d'ajouter une touche qui annule les -40 % lorsqu'un alignement web est effectué, car cela engendre beaucoup de démarches.

Michael CLABAUX répond que Gauthier sera sollicité à ce sujet pour voir ce qui est techniquement possible.

Véronique MOREAU expose que toutes ces problématiques techniques ont un impact sur les travailleurs et leur rentabilité.

Élodie VERCAMER cite un PV de réunion de novembre 2021 durant laquelle Gauthier s'était exprimé :

« Les offres qui se déclenchent automatiquement sont visibles, les bons fidélité sont visibles. Par contre, les offres qui doivent être déclenchées manuellement par la saisie d'un code ne sont pas visibles. Plus précisément, les offres envoyées par email sont visibles sur la Nocitab, mais en raison des volumes importants, les temps de recherche peuvent être augmentés. »

« Le besoin [en matière de fonctionnalités informatiques] fait sens, mais se rencontre chez peu ou pas de retailers. Dès lors, la solution telle qu'elle n'existe pas informatiquement, ce qui nécessiterait des recherches coûteuses. »

Louis MULLIEZ quitte la séance.

12°) QUESTIONS DIVERSES (initialement point 8)

Question 4 : Après notre question de septembre sur les échantillons, nous vous confirmons que l'entreprise demande de proposer deux échantillons personnalisés à chaque client, pouvez-vous nous expliquer ce qui est demandé par le service commercial ?

Hélène WEEXSTEEN présente un extrait du *Parfum d'action* de la semaine 46, qui stipule que les échantillons peuvent être proposés lors du conseil. Dans le cadre du retrait omnicanal, des doses d'essai personnalisées peuvent être proposées.

Le service commercial invite les collaborateurs à fournir des échantillons qui répondent aux envies du client. En outre des échantillons peuvent être offerts lors du paiement en caisse ou du retrait des commandes.

Élodie VERCAMER précise que la remise d'échantillons ne doit pas être systématique.

Véronique MOREAU explique que les collaborateurs proposent systématiquement, et que les clients refusent rarement.

Isabelle SANTERRE souligne que le fait de ne pas offrir d'échantillons peut générer de mauvaises notes ou commentaires en lignes.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que la nouvelle loi interdit la remise systématique d'échantillons. Il n'est plus possible d'imposer à un client de prendre des échantillons.

Question 5 : Les salariés nous remontent des problèmes d'impression des codes-barres sur les cartons de livraisons. Cela ralentit la validation de la réception des colis et entraîne une charge de travail de vérification supplémentaire. Nous entrons dans la période de forte affluence de livraison. Serait-il possible de voir ce qui se passe lors de l'impression afin de remédier à ce problème ?

Hélène WEEXSTEEN précise qu'il aurait été utile de donner un exemple de cette situation et des illustrations en la remontant. Cette problématique doit être discutée avec le service achats et les fournisseurs, ce qui nécessite d'avoir un aperçu précis du problème.

Angéline LE GRAS dit avoir constaté ce problème sur son magasin, et appris que cela en concernait au moins une trentaine d'autres. Les photos des codes-barres mal imprimés seront envoyées à la direction.

Le problème semble se concentrer sur la région ouest.

Michael CLABAUX suppose que la problématique émane certainement du fournisseur, étant donné son caractère localisé.

Question 6 : Les responsables magasins demandent que les jours de livraisons soient fixes et sur une plage horaires précise afin d'organiser au mieux les équipes pour absorber la charge de travail associée à la livraison.

Hélène WEEXSTEEN explique qu'il n'est pas possible de répondre favorablement à cette demande. Le planning des livraisons est sujet à de très nombreux aléas et a connu des modifications au cours des deux dernières semaines en raison des jours fériés.

Les changements permettent d'assurer le réassort, pour le Black Friday et pour Noël. Cette période connaît une multiplication des livraisons. Dès lors, il est difficile d'aménager les horaires.

Michael CLABAUX admet le caractère récurrent de cette problématique. Nocibé ne peut pas imposer des horaires fixes à ses livreurs. Une telle décision pourrait conduire à mettre en place des livraisons en dehors des heures d'ouverture, ce qui n'est pas envisageable.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE constate que dans certains magasins les palettes restent sur le trottoir après la livraison.

Laetitia SMAGUE signale que la problématique provient surtout des quantités livrées, avec un nombre de palettes parfois très important. Par ailleurs, cela nuit aux conditions de travail des collaborateurs.

Véronique MOREAU suggère d'ajouter des effectifs.

Michael CLABAUX explique que c'est de la responsabilité du manager d'organiser l'équipe en fonction du planning des livraisons.

Laetitia SMAGUE souligne qu'il est difficile de trouver des personnels pour effectuer des remplacements et compléter les équipes. Généralement, ces personnes savent débarrer les palettes, mais sont incompetentes pour ranger et coder, notamment.

Hélène WEEXSTEEN dit que la direction est consciente que les périodes de fin d'année sont très tendues.

Ida DUFROMONT remarque que tous les ans c'est la même chose, les élus n'ont de cesse de remonter les difficultés des magasins.

Michael CLABAUX explique que si des changements dans les horaires de livraisons interviennent ou que des livraisons non prévues arrivent, il faut remonter l'information auprès des services transports, car cela nuit à la bonne gestion des équipes.

Patricia BETTEWILLER suggère l'intervention d'une personne en charge du transport pour que les contraintes liées à cette activité soient connues du CSE.

Véronique MOREAU suggère la mise en place d'une livraison quotidienne.

Michael CLABAUX répond qu'une telle mesure serait trop onéreuse et entraînerait des répercussions sur l'environnement et notre empreinte carbone.

Véronique MOREAU insiste sur le fait que ce sont les salariés qui souffrent de cette surcharge des livraisons, en induisant une fatigue très forte.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE explique que la problématique du stockage des livraisons se pose aussi.

Michael CLABAUX conseille de contacter Stéphanie LOUBOUTIN en cas de problèmes dans les quantités livrées. Selon lui, il est impossible d'harmoniser les horaires de livraisons. Il est peut-être possible de fixer des plages, mais pas d'imposer des heures de livraisons.

Question 7 : Les responsables magasins remontent dans certains endroits des erreurs de livraison, palette reçue destinée à d'autres magasins. Cela entraîne du surstock pour le magasin qui reçoit et un manque de stock pour celui qui n'a pas reçu.

Hélène WEEXSTEEN explique que l'événement a été identifié et que les erreurs ont été corrigées dans les stocks informatiques. De nouveaux envois auront lieu pour compenser les manques du magasin qui n'a pas reçu le stock en question.

Questions 8 et 9 : Les responsables magasins adjoints remontent que malgré leur ancienneté pour certaine elles se retrouvent avec moins de salaire que les adjointes ayant moins d'ancienneté qu'elle ou nouvelles entrantes ? Quelles solutions la direction pense-t-elle apporter pour ses salariés ?

Hélène WEEXSTEEN souligne que la rémunération est individualisée selon le profil du collaborateur. Les personnes insatisfaites de leur rémunération ne devraient pas se comparer aux autres, mais faire valoir leurs compétences et qualités pour valoriser une augmentation.

Patricia BETTEWILLER explique qu'Isabelle TARTAR avait exposé sa rémunération en CSE, dont le montant avait surpris la direction.

Hélène WEEXSTEEN estime que le CSE n'est pas un lieu approprié pour évoquer des situations personnelles. Ces problématiques doivent être évoquées avec le DR et la RM.

Angéline LE GRAS constate que certaines nouvelles adjointes sont davantage rémunérées que des personnes au même poste depuis plus longtemps.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que les anciens collaborateurs ont des primes d'ancienneté, et que les nouvelles adjointes ont certainement des expériences et compétences acquises préalablement qui justifient leurs salaires.

Laetitia SMAGUE s'étonne que des salariés qui n'ont aucune expérience en parfumerie obtiennent des salaires plus élevés que des employés présents depuis longtemps.

Les faibles salaires démotivent les salariés, et les affectent moralement.

Hélène WEEXSTEEN estime que c'est aux managers de gérer les cas personnels. Ce n'est pas à la direction de prendre cette décision managériale.

Isabelle TARTAR explique que son cas personnel est représentatif de l'ensemble des salariés du groupe.

Véronique MOREAU constate que parfois les DR justifient leur refus d'octroyer une augmentation par la décision de l'entreprise de mettre en place une AG.

Hélène WEEXSTEEN s'étonne que de tels arguments soient employés par les managers alors que des communications sont faites à l'issue des NAO.

En outre, le système de rémunération n'est pas constitué de la seule base. Il faut aussi prendre en compte le système de variable, les primes et les challenges, entre autres.

La question de la hausse de salaire doit être évoquée à l'occasion des entretiens individuels.

La séance est suspendue de 13 heures à 14 heures 05.

13°) BILAN ANNUEL SUR LA MISE EN PLACE DE LA LIGNE TELEPHONIQUE STIMULUS (initialement point 9)

Linda Hattab et Yann Willemys de la société Stimulus rejoignent la séance. Christophe Velu du pôle santé rejoint également la séance.

Yann WILLEMYS explique que le cabinet Stimulus est expert en santé psychologique au travail. Son action repose sur trois champs que sont la réduction des risques, la formation et l'accompagnement des managers et l'écoute psychologique.

Linda HATTAB projette un document en séance.

Linda HATTAB explique que le service fourni à la société Nocibé repose sur des psychologues-cliniciens qui prennent en charge le soutien et l'écoute psychologiques, en excluant toute forme de thérapie et diagnostic. Stimulus garantit l'anonymat et la confidentialité des échanges. Cet engagement fait partie du code de déontologie des psychologues.

En 2022, sur la période allant de janvier à octobre, 53 entretiens téléphoniques ont été menés par 23 salariés de Nocibé. Par rapport à l'année 2021, le nombre d'entretiens a baissé. En effet, il s'établissait à 83 à la même époque, pour 53 bénéficiaires. Les forts chiffres de 2021 peuvent s'expliquer par le contexte de crise COVID et le PSE.

Le nombre d'entretiens par personne a augmenté, ce qui montre peut-être une confiance de la part des collaborateurs vis-à-vis du service.

Véronique MOREAU souligne que le nombre de bénéficiaires est relativement faible, alors que les membres du CSE renvoient souvent les salariés vers ce service. Les salariés semblent ne pas avoir confiance dans le service.

Linda HATTAB suppose que certains collaborateurs peuvent se dire que de parler d'une problématique avec les représentants du personnel suffit à évacuer la problématique et aller mieux. Néanmoins, ce n'est pas le rôle de ces personnes qui peuvent vivre difficilement le fait d'écouter les souffrances des salariés.

Isabelle SANTERRE signale que la première inquiétude des salariés concerne la confidentialité du service. Ils craignent que les échanges soient divulgués à la direction.

Yann WILLEMYSN souligne qu'il pourrait être utile de faire preuve de pédagogie concernant le fonctionnement de la plateforme. Les salariés peuvent s'identifier via des pseudo ou des numéros. Sur la plateforme, il faut entrer son mail et un mot de passe, mais en aucun cas les collaborateurs de Stimulus n'ont accès aux informations confidentielles des salariés.

Véronique MOREAU se demande si les collaborateurs ne confondent pas le service avec les enquêtes Stimulus qui ne sont pas la même chose. Dans les enquêtes, la participation peut se voir via les analyses, ce qui n'est pas le cas avec le service de psychologie.

Michael CLABAUX suggère la création d'un tutoriel. L'entreprise va lancer une communication sur la confidentialité des appels. La seule information que les salariés doivent communiquer est le code qui prouve que Nocibé adhère bien au programme Stimulus.

Véronique MOREAU demande si le code est communiqué aux nouveaux salariés qui intègrent Nocibé.

Élodie VERCAMER confirme que c'est bien le cas.

Yann WILLEMYSN signale que le site offre également des ressources numériques avec des fiches et autotests, entre autres, pour les salariés qui craignent de s'entretenir avec un psychologue.

Michael CLABAUX affirme qu'un travail de communication sera mis en place. Il semble néanmoins que les managers ont compris l'importance du service et conseillent aux salariés d'y recourir.

Par ailleurs, si un membre du CSE constate la détresse psychologique d'un collaborateur, il est de son devoir d'en informer l'entreprise pour que les équipes RH prennent en charge cette souffrance.

Linda HATTAB explique que les prises de contact se font principalement par téléphone. Ce sont principalement les équipes de management ou des RH qui conseillent de recourir au service au sein de Nocibé. Tous les salariés ne répondent pas forcément aux questions qui permettent d'établir les statistiques que Stimulus présente aujourd'hui.

Parmi les bénéficiaires, 91 % sont des salariés et 9 % ont des fonctions de RH ou de manager. Par ailleurs, la zone où il y a le plus d'appels est l'Occitanie.

Michael CLABAUX souligne qu'il pourrait être intéressant d'avoir une cartographie des appels pour déterminer des zones où il y aurait des problématiques qui concerne les relations de travail. Ces statistiques pourraient compléter les informations qui remontent du terrain.

Linda HATTAB explique que les principaux bénéficiaires sont des femmes âgées d'entre 40 et 50 ans. Les appels concernent principalement des difficultés professionnelles, là où l'année précédente la répartition était équivalente entre les problématiques professionnelles et personnelles.

Généralement, les psychologues de la ligne conseillent de rappeler la ligne, mais peuvent aussi renvoyer vers la médecine du travail ou un psychologue en cabinet, par exemple. Le service propose généralement un travail de recentrage et d'écoute, de soutien psychologique ou de débriefing.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE demande comment Nocibé se classe par rapport aux autres entreprises bénéficiaires.

Linda HATTAB constate que les données sont variables en fonction des entreprises, des secteurs et des problématiques des entreprises. Le contexte est fortement en jeu.

Christophe WACQUIEZ rappelle qu'il est possible de conseiller aux appelants de se tourner vers les élus du CSE, notamment pour des problématiques qui concernent le logement. Les élus ont également un rôle d'appui aux salariés.

Linda HATTAB expose qu'il n'est pas forcément souhaitable de renvoyer vers des instances de l'entreprise si la personne se sent en insécurité vis-à-vis de son entreprise.

En outre, Stimulus fournit des outils de gestion de crise. L'entreprise peut prendre en charge la gestion d'événement avec un potentiel traumatique. Stimulus peut également procéder à des interventions sur site, des conflits, des groupes de parole, des entretiens individuels, entre autres.

Sur 2022, Nocibé a recouru à trois reprises à ce système de gestion de crise, à Bourg-en-Bresse, à Longuenesse, et dans un autre lieu non-identifié.

Yann WILLEMYNS propose l'intervention de la société Stimulus pour aider Nocibé à communiquer efficacement sur ces services.

Linda Hattab et Yann Willemyns quittent la séance.

14°) BILAN ANNUEL DES MESURES PRISES DANS LE CADRE DE L'ACCORD SUR LES DIMANCHES

Laurine GRABCZAK rejoint la séance.

Laurine GRABCZAK présente le bilan sur le travail du dimanche pour vérifier si les différents seuils fixés par accord sont respectés. Sur 425 magasins, 375 relèvent des « dimanches du maire », et 50 se trouvent en zone commerciale, en zone touristique ou en zone touristique internationale.

En 2022, la tendance reste la même qu'en 2021. Ce sont 22 magasins qui ont ouvert plus de 12 dimanches dans l'année et 16 qui ont ouvert plus de 20 dimanches dans l'année. Le travail en soirée n'est pas constaté.

La société a obtenu l'autorisation préfectorale d'ouvrir son entrepôt logistique pour les cinq derniers dimanches de l'année.

La campagne de volontariat se tient toujours deux fois par an, *via* les formulaires de l'intranet.

Les contreparties au travail sur dimanche restent inchangées. Elles reposent sur le volontariat et donnent droit à des rémunérations et de la récupération.

15°) INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION ULTERIEURE SUR LE PRINCIPE D'OUVERTURE DES DIMANCHES DANS LE CADRE D'UNE AUTORISATION ADMINISTRATIVE PRISE PAR ARRETE MUNICIPAL OU PREFECTORAL, NOTAMMENT POUR LES FETES DE FIN D'ANNEE

Un document est projeté en séance.

Élodie VERCAMER signale qu'une consultation aura lieu prochainement sur le travail du dimanche et que les conditions applicables resteront les mêmes qu'actuellement.

Concernant les attributions Santé, Sécurité et Conditions de Travail, Michael CLABAUX demande à Laurine GRABCZAK un bilan sur la campagne de vaccination grippe .

Laurine GRABCZAK explique ne pas disposer d'un retour complet sur la vaccination anti-grippe au siège. *A priori*, la campagne a été un succès. Sur le réseau, il n'est pas encore possible de dresser le bilan du recours à la vaccination.

Michael CLABAUX rappelle que les collaboratrices peuvent continuer à bénéficier de mammographies, comme durant octobre Rose et ce que jusque fin décembre

Par ailleurs, la société a été informée de la volonté d'Allianz de rompre à titre conservatoire le contrat de mutuelle qui n'accepte pas les négociations qui ont lieu actuellement concernant les hausses devant intervenir début janvier 2023. Seuls les frais de santé sont concernés par cette mesure.

Ce changement n'impactera pas les collaborateurs, car l'assureur restera le même, Allianz est seulement l'assureur courtier.

Christophe Velu quitte la séance.

Élodie VERCAMER explique que Louis MULLIEZ a apporté une réponse concernant les objectifs fixés à l'occasion des jours fériés :

« Lorsqu'un magasin est fermé un jour férié en n-1, et qu'il ouvre en n, nous prenons le panier sur cinq jours et le lissons sur six. Donc il n'y a pas de panier additionnel. »

Véronique MOREAU demande qu'un nouvel élu soit nommé pour remplacer Liliane MASL au sein de la commission mutuelle.

Il est conclu que le nouvel élu sera communiqué à la direction.

16°) QUESTIONS DIVERSES (SUITE)

Questions 10, 11 et 12 : Les salariés d'April nous ont à nouveau contactés pour des problèmes de chèques cadeau. En effet beaucoup d'entre eux sont toujours en attente des chèques cadeaux à percevoir. Où en est le règlement des chèques cadeaux concernant ses salariés ?

La remise des chèques cadeaux sont un problème récurrent et ceux malgré la mise en place de la plateforme Wedoogift maintenant Gladly.

Les cartes cadeaux Chanel envoyées sur certains magasins n'avaient pas de code d'activation, ces dernières sont inutilisables et arrivent à échéance en décembre comment les salariés peuvent-ils avoir leur code d'activation ?

Hélène WECXSTEEN explique en premier lieu qu'il ne faut pas attendre pour réagir lorsqu'il y a des problématiques en matière de chèques cadeaux, car la situation est difficilement rattrapable au fur et à mesure que le temps passe. Nocibé intervient souvent comme relais auprès des marques ce qui réduit sa marge de manœuvre.

Véronique MOREAU annonce que les noms des personnes concernées ont été envoyés à la direction la veille. Il n'est pas normal qu'elles n'obtiennent pas de réponse. En général, le service ne réagit pas aux demandes qui sont formulées à ce propos, et il est regrettable de devoir insister.

Dans le cas d'Anglet, les chèques cadeau ont été émis en 2021, mais étaient invalides. Christelle COISNE leur a demandé en juillet leurs numéros de recommandés. Les salariés ont finalement reçu des cartes cadeau inactives. La problématique concerne également une salariée du magasin de La Couronne, ainsi que le magasin 1002 qui n'a pas touché sa prime exceptionnelle.

Elle indique que le CSE ne peut pas être le service à contacter en cas de problèmes. Il faudrait qu'un contact soit nommé dans la procédure pour gérer ces problématiques.

Michael CLABAUX expose qu'il est difficile de fournir le nom d'un contact. La direction a conscience de cette problématique. La direction ne peut pas répondre au nom des marques qui refusent de répondre, et ne va pas pouvoir tout compenser.

Chanel envoie également des cartes inactives. Il est difficile de répondre à ce genre de problèmes. La direction recherchera une solution. Une réunion aura lieu en présence de Christelle à ce sujet.

Question 13 : Les RM peuvent-elles recruter des intérimaires pendant les CP des salariés ?

Hélène WECXSTEEN explique que cela est théoriquement possible. Néanmoins, il faut agir en fonction de la situation du magasin, en concertation avec le DR et selon différents paramètres qui justifient ou non le remplacement.

Question 14 : Les magasins reçoivent de nombreux cartons contenant les sacs en intissé, les salariés devant le manque de place dans certaines réserves sont obligés de les superposer sur une hauteur de plus de 2 mètres sachant qu'ils pèsent pour certains plus de 7kg sans compter les nombreuses réceptions de colis et bac supplémentaires. Que compte faire la direction pour pallier les TMS que cela risque d'occasionner ?

Hélène WECXSTEEN souligne que les cartons des sacs intissé sont moins lourds que ceux des sacs papier.

Le stockage des cartons les plus lourds doit être fait sur un emplacement situé entre la taille et l'épaule pour faciliter la manutention. En outre, la direction est active quant à la prévention des TMS.

Véronique MOREAU s'étonne de la faiblesse de la réponse.

Hélène WEEXSTEEN précise que la réponse permet de savoir comment gérer les cartons, mais ne répond pas au manque de place, ce qui relève davantage de la configuration du magasin.

Arnaud THIBEAU signale que les livraisons de sacs reposent sur un réassort automatique. Le stock-cible en magasin varie selon les écoulements. Le réassort va s'adapter tout seul.

Michael CLABAUX propose de réfléchir à la pose de « crochet » qui permettraient de les accrocher dans les réserves.

Véronique MOREAU explique que ce système n'est pas généralisé, mais que la solution existe.

Ida DUFROMONT constate qu'il est difficile de trouver l'aménagement adapté à la configuration de la réserve, notamment. Il n'existe pas de solution unique qui pourrait être appliquée dans tous les magasins.

Michael CLABAUX assure que la direction est impliquée dans la prévention des TMS. À ce titre, une réunion aura lieu dans les Hauts-de-France à compter de janvier pour engager une démarche similaire à TMS pro pour les magasins concernés. Le CSE devrait nommer une ou deux personnes pour y assister.

Question 15 : Malgré le manque de place en magasin à cette période, les DR imposent une grande quantité de composition à réaliser, monopolisant les salariés déjà en sous-effectif, de plus cela complique davantage la circulation des clients en magasin. Est-ce que la direction envisage de continuer à les imposer ?

Hélène WEEXSTEEN explique que les compositions représentent un chiffre d'affaires conséquent durant la période de Noël et qu'il n'est pas possible de s'en passer.

Des fiches avec des compositions type ont été fournies par le service de coordination. Il y a un travail pour faciliter la tâche des équipes mobilisées. En tout état cause, la direction est consciente de la charge générée par cette activité et c'est pour cette raison que des solutions processées sont proposées.

Concernant le manque de place, il faut agir en magasin en impliquant le DR si nécessaire. Il est par exemple possible de réaliser moins de compositions d'un coup. Les solutions proposées par la coordination doivent être mises en place selon la configuration du magasin.

Question 16 : Quelle est la composition des sacs en intissé et où sont-ils fabriqués ?

Hélène WEEXSTEEN explique qu'il n'est pas possible de fabriquer ces produits en France, faute de filière de fabrication. La composition, en résines plastiques, impacte moins l'environnement que du textile.

L'impact carbone des sacs intissés est tel qu'une double utilisation du sac intissé est équivalente à l'usage d'un sac en papier.

Arnaud THIBEAU explique que désormais, les clients tendent à ne plus prendre de sac en caisse. Il faut attendre la fin du mois de décembre pour avoir un aperçu plus net des ventes de ce produit. Nocibé va cesser de fournir des grands sacs en papier.

Laetitia SMAGUE signale que le fait de ne pas fournir de sac peut favoriser les vols, surtout si cela s'ajoute à la non-émission d'un ticket de caisse. Il faudrait que sur la période de Noël, des tickets de caisse soient donnés aux salariés.

Michael CLABAUX constate que la problématique nécessite une réflexion. En l'absence de sacs, l'émission d'un ticket de caisse la semaine de Noël pourrait être effectivement une solution.

Question 17 : Puisque vous ne pouvez pas augmenter la remise personnelle des salariés, est-il possible d'instaurer une carte de fidélité supplémentaire type client aux salariés qui dépensent le montant demandé pour avoir les 30 % de remise et les bons fidélité ?

Hélène WEEXSTEEN explique que cet échange a déjà eu lieu et que cette mesure est autorisée.

Véronique MOREAU indique qu'il faudrait informer les RM de cette possibilité, car certains refusent de créer des cartes à leurs salariés.

Élodie VERCAMER signale que les cartes peuvent être créées sur Internet.

Véronique MOREAU explique qu'une communication de la direction permettrait de clarifier le sujet. Les salariés doivent pouvoir bénéficier des mêmes offres que les clients si celles-ci sont plus favorables.

Hélène WEEXSTEEN reviendra vers les élus sur ce sujet.

Question 18 : Pourquoi le chiffre institut n'est pas diminué quand il y a des travaux dans l'institut et que celui-ci est fermé ?

Hélène WEEXSTEEN répond que lorsqu'un institut est fermé pour travaux pendant moins d'une semaine, son chiffre n'est pas diminué. Cela s'explique par le fait que les rendez-vous peuvent être déplacés à des dates ultérieures.

Ida DUFROMONT explique que la question concerne un magasin au sein duquel aucun soin n'a pu être proposé pendant plus de six mois en l'absence d'esthéticienne. L'objectif de chiffre d'affaires de cette boutique n'ayant pas été révisé, il n'a pu être atteint par les salariés. Ainsi, ces derniers n'ont pas bénéficié du déclenchement de la prime.

Hélène WEEXSTEEN estime que la question devra être reformulée d'ici à la prochaine réunion.

Questions 19, 20, et 21 : Mutation : Un salarié qui a demandé une mutation, est-il contacté par le service quand il y a un poste à pourvoir où doit-il regarder la bourse à l'emploi chaque jour ?

Le DR du secteur demandé est-il prévenu de cette demande de mutation ?

S'il y a un poste à pourvoir est-il normal d'embaucher un CDD alors qu'une mutation d'un CDI est demandée sur le magasin ?

Hélène WEEXSTEEN estime que le collaborateur doit consulter la bourse à l'emploi et envoyer son formulaire de mobilité interne pour répondre à une offre qui l'intéresse. Une fois le formulaire réceptionné au service recrutement, celui-ci envoie un mail au DR du magasin concerné, qui prend alors rendez-vous avec le collaborateur et lui apporte un retour.

Si le collaborateur émet une candidature spontanée, l'information est transmise au DR, qui ne prend pas forcément contact avec le collaborateur. Dès lors, le fait d'émettre une candidature spontanée ne signifie pas que sa candidature sera reçue si un poste ouvre dans le secteur.

Véronique MOREAU explique qu'il serait logique lorsque Nocibé cherche à favoriser les collaborateurs déjà en poste, dans une autre région par exemple.

Michael CLABAUX répond que les entretiens individuels sont l'occasion de recueillir les souhaits de mobilité géographique des salariés. La bourse à l'emploi est destinée à favoriser la mobilité interne. Toutefois, il n'est pas possible de diffuser un appel à mobilité pour tous les postes vacants.

Véronique MOREAU estime qu'il serait bienvenu qu'un salarié soit informé par mail lorsqu'un poste se libère dans une région qui l'intéresse. Il est dommage que des salariés passent à côté d'un poste en raison de cette absence de communication.

Hélène WEEXSTEEN distingue le process et l'automatisme de la mutation. Bien entendu, l'entreprise préfère favoriser une mobilité interne plutôt qu'une nouvelle embauche.

Néanmoins, l'entreprise n'est pas en mesure de suivre les demandes de chacun et d'envoyer des notifications pour les ouvertures de poste dans des régions sollicitées.

Questions 22, 23 et 24 : Il est demandé aux salariés qui ont un ordinateur de télécharger sur leur téléphone personnel une application afin de s'authentifier, est-il normal de répondre à ces salariés qui ne souhaitent pas le faire sur leur téléphone personnel que si elles ne le font pas elles ne pourront pas télétravailler ?

L'accord le prévoit-il ?

Pourquoi ne pas leur donner un téléphone d'entreprise ou prévoir une autre solution d'authentification ?

Michael CLABAUX explique que cette problématique concerne les salariés du siège. La DSI a mis en place un système de double sécurité pour les accès à distance, dès lors il faut s'identifier avec une clé de sécurité pour accéder au réseau de Nocibé. Il faut mettre en place un VPN qui nécessite que l'ordinateur soit identifié au moyen d'un SMS.

Des salariés s'étonnent de devoir recourir à leur téléphone personnel pour s'authentifier.

Hélène WEEXSTEEN constate que c'est le même principe que pour les applications bancaires, sans pour autant que le banquier ne fournisse de téléphone.

Michael CLABAUX explique que ce système vise à renforcer la sécurité de l'entreprise, pour lutter contre la cybercriminalité ou la cybersurveillance. Nocibé dispose de bases de données conséquentes, il est justifié de sécuriser ces données. L'objectif n'est en aucun cas de collecter les données personnelles des collaborateurs.

Question 25 : Le parking vélo est trop petit, pouvez-vous l'agrandir ?

Hélène WEEXSTEEN annonce qu'un ou deux parkings à vélo seront créés prochainement.

Question 26 : Il y a beaucoup de nocidoux des années précédentes en stock en magasin, pourquoi ne pas proposer de les offrir aux clients ?

Hélène WECXSTEEN répond qu'il est possible de les offrir aux clients.

Christophe WACQUIEZ explique que pour ne pas avoir des problèmes de gestion du stock, il est possible de mettre le stock à zéro dans le système.

Question 27 : Est-il possible pour une salariée qui travaille à temps partiel chez Nocibé de travailler en supplément en intérim pour une marque et de faire sa mission dans le magasin Nocibé ?

Hélène WECXSTEEN répond positivement, sous réserve de respecter les durées maximales de travail.

Question 28 : Est-il possible pour une salariée qui travaille à temps partiel chez Nocibé de travailler en supplément en intérim pour une marque et de faire sa mission chez un concurrent ?

Hélène WECXSTEEN indique que cette solution n'est en revanche pas possible, car les collaborateurs sont soumis à l'obligation de fidélité vis-à-vis de Nocibé.

Véronique MOREAU observe qu'une telle situation se présente fréquemment, car les personnes recherchent des solutions pour augmenter leur salaire, dans un contexte de baisse du pouvoir d'achat.

Michael CLABAUX explique que la seule solution serait de recourir aux heures supplémentaires ou de réfléchir à une augmentation contractuelle des temps partiels, dans le respect de la réglementation en vigueur.

➤ **Sur la convention collective :**

Patricia BETTEWILLER demande à quelle étape en est la rédaction de la convention collective.

Hélène WECXSTEEN confirme que le projet avance ainsi que les négociations avec les organisations syndicales. Par conséquent, à ce stade le rattachement à une autre convention n'est pas d'actualité..

➤ **Sur l'accès aux distributeurs automatiques par les salariés de la logistique :**

Véronique MOREAU expose que les salariés de la logistique n'ont pas accès aux machines à café lors de leur pause du matin, car les salariés du siège les utilisent.

Hélène WECXSTEEN assure qu'il sera procédé à un rappel auprès des salariés du siège pour qu'ils évitent les créneaux concernés.

Patricia BETTEWILLER suggère de mettre une affiche sur les machines.

➤ **Sur les tenues de travail en magasin :**

Noémie BETTACHE constate que les modèles fournis par Nocibé ne sont pas adaptés à toutes les morphologies.

Michael CLABAUX suggère de procéder à des tests avant de lancer les commandes à l'avenir.

➤ **Sur les équipements fournis aux salariés de la logistique :**

Élodie VERCAMER rappelle que chaque salarié se voit fournir une tenue qui contient divers équipements, à savoir : un sweat polaire, un gilet jaune, une paire de gants et une paire de chaussures de sécurité. Une prime de blouse est versée pour l'entretien.

Véronique MOREAU constate que ce n'est pas le cas effectivement.

Hélène WECXSTEEN explique que ce genre de problématiques doit être traité avec le manager.

Michael CLABAUX rappelle que l'entreprise n'est pas soumise à l'obligation de fournir ces équipements, hormis les chaussures de sécurité. En outre, il est rappelé que les salariés ne doivent pas porter de vêtements amples qui pourraient engendrer des risques de sécurité.

Véronique MOREAU estime que l'employeur peut aller plus loin que l'obligation surtout dans des conditions thermique parfois difficiles.

La séance est levée à 17 heures 10.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



Le Président du CSE

Hélène WECXSTEEN

