

Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire du vendredi 13 janvier 2023

Date	
Le 13 janvier 2023	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 ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) — Service Achats ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d’Ascq) – Mag 1002 ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 ✘ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220 <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 ✘ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag 172 <p>Représentante syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – CGT <p>Invités :</p> <p>Élodie VERCAMER, Chargée des relations sociales Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Jean-Louis ADAM, CM-CIC Sandra HARAKE D’AMORE Capucine DETAVERNIER, Chargée de mission handicap Jeanne HACHULLA Docteur DOISE, Médecin du Travail Laurine GRABCZAK Guillaume DELQUIGNIE Valeria DI STEFANO</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Liliane MASL (Lens) — Mag 11 ✘ Maud NEGRELLO (Echirolles) — Mag 192 ✘ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337 ✘ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03 <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Annie-Hélène DUHAMEL (Montauban) — Mag 130 ✘ Claire GALLET (Glisy)- Mag 60 ✘ Angelika DI FRAJA (Nice) — Mag 176 ✘ Delphine PILLON (Glisy) — Mag 60 ✘ Nathalie DELAMARE (Pertuis) — Mag 1193 ✘ Virginie TEXIER (Mers-les-Bains) — Mag 50 ✘ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) — Mag 243 <p>Représentante syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux - CFTC

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal des réunions ordinaire et extraordinaire du 8 décembre 2022 et 22 décembre 2022	3
2. Poursuite des négociations sur le projet d'avenant à l'accord d'Intéressement 01/10/2021 au 30/09/2024 (Objectifs du 01/10/2022 au 30/09/2023)	3
3. Information sur le lancement du nouveau processus électoral.....	4
4. Bilan de suivi du plan social – congés de reclassement	4
5. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1er octobre 2022 au 31 décembre 2022) (initialement point 6).....	5
6. Information sur le bilan des placements de l'Epargne Salariale pour la période 2021/2022 et présentation des fonds pour 2022/2023 (Intervention de M. Jean Louis ADAM de la Société CM-CIC) (initialement point 4).....	6
7. Information sur les congés sabbatiques, les congés pour création d'entreprise et les congés de solidarité	9
8.	Erreur ! Signet non défini.
9.	Erreur ! Signet non défini.
10.	Erreur ! Signet non défini.
11.	Erreur ! Signet non défini.
12.	Erreur ! Signet non défini.
13. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin décembre 2022 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) (initialement point 9).....	9
14. Questions diverses (initialement point 10)	10
15. Présentation du bilan Handicap (Intervention de Mme Capucine DETAVERNIER, Coordinatrice diversité) (initialement point 11).....	11
16. Plan d'organisation du travail dans le cadre d'éventuelles coupures électriques (initialement point 12).....	13
17. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'extension des finalités d'utilisation des caméras de vidéosurveillance dans l'entreprise (initialement point 14).....	15
18. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de modification du Règlement intérieur (initialement point 13).....	19
19. Réclamations individuelles ou collectives	20

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

En l'absence de Véronique MOREAU, le secrétariat de la séance est assuré par Christophe WACQUIEZ.

1. Approbation du procès-verbal des réunions ordinaire et extraordinaire du 8 décembre 2022 et 22 décembre 2022

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 8 décembre 2022 par 8 voix favorables et 4 abstentions.

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 22 décembre 2022 est approuvé par 8 voix favorables et 4 abstentions.

2. Poursuite des négociations sur le projet d'avenant à l'accord d'intéressement 01/10/2021 au 30/09/2024 (Objectifs du 01/10/2022 au 30/09/2023)

Le projet d'accord d'intéressement est projeté.

Élodie VERCAMER explique que l'avenant à l'accord d'intéressement s'applique à la période du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023. Il reprend les objectifs présentés par Louis MULLIEZ en décembre 2022, avec notamment un objectif d'EBITDA à 100 %, à 122 902 K€ L'accord s'en trouve inchangé par rapport à l'année dernière.

Michaël CLABAUX ajoute que les objectifs sont comme chaque année fixés pour être réalisables, ; il rappelle à ce titre que cela a permis, l'année dernière, de verser l'équivalent d'un mois de salaire à tous collaborateurs.

Angéline LE GRAS remarque que le projet d'accord d'intéressement a été transmis la veille du CSE, ce qui n'a pas permis de l'étudier en profondeur.

Hélène WECXSTEEN prend le point. Elle rappelle néanmoins que l'avenant n'a pas changé dans sa structure générale au regard des précédents avenant récurrents signés chaque année. Elle ajoute qu'il est essentiellement composé des objectifs fixés pour FY 2023, lesquels ont été présentés en décembre. Le document transmis aux membres du CSE ne correspond finalement qu'à une mise en forme de ce que le CSE connaît déjà

Michaël CLABAUX rappelle que l'accord d'intéressement est conclu avec le CSE et non avec les organisations syndicales. Il souhaite savoir qui, au sein du CSE, est mandaté pour signer l'accord d'intéressement.

Élodie VERCAMER reconnaît que le projet d'avenant n'a pas été transféré dans les meilleurs délais, mais elle explique que celui-ci ne sera soumis à la signature que lors du prochain CSE ce qui laisse le temps d'ne prendre parfaitement connaissance. Il est convenu que le signataire du CSE pourra être désigné lors de la prochaine réunion ordinaire du CSE.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE s'enquiert du terme « hors inter compagnies » mentionné dans le titre du document présenté pour les objectifs de l'exercice fiscal 2023.

Hélène WECXSTEEN répond que les résultats présentés ne prennent pas en compte les refacturations pouvant intervenir entre Nocibé et le groupe Douglas. Seule l'activité réalisée en France doit être prise en compte, sachant que l'intéressement ne s'applique pas aux entités des autres pays.

3. Information sur le lancement du nouveau processus électoral

Michaël CLABAUX rappelle qu'un calendrier avait été défini lors de la première négociation du processus électoral initial, nécessitant une prorogation des mandats. En parallèle, un projet de fusion entre NF et GN pouvant se mettre en œuvre au 1^{er} avril 2023 a été présent en CSE courant novembre 2022 ; compte tenu de cette double situation il a été convenu à l'unanimité de proroger les mandats jusqu'au 31 mars 2023.

Compte tenu de cette nouvelle échéance, Le processus électoral doit être relancé afin qu'une nouvelle instance de CSE soit constituée après la fusion tout en assurant la continuité du bon fonctionnement du CSE . Les invitations seront envoyées ce jour aux organisations syndicales. Un affichage sera mis en place dans les magasins et les entrepôts ainsi qu'au siège. Une réunion sera également organisée sur ce thème le 2 février 2023. Les élections devront avoir lieu en mars 2023. L'invitation contiendra un projet de protocole et un projet de calendrier soumis à la validation des organisations syndicales. Le vote électronique sera privilégié pour l'organisation du scrutin.

Outre les organisations syndicales représentatives (CFTC et CGT) et les organisations syndicales non représentatives au niveau des branches professionnelles (CFDT, CFE-CGC, SUD, UNSA), les autres organisations syndicales intéressées seront invitées à participer aux négociations par voie d'affichage et pourront participer au négociation sous réserve de justifier de critères spécifiques. Les effectifs seront arrêtés au 31 janvier 2023 dans le cadre du processus électoral. Le précédent protocole reste d'actualité, puisque le nombre de sièges (24) restera inchangé.

4. Bilan de suivi du plan social – congés de reclassement

Michaël CLABAUX indique que la commission de suivi s'est réunie le 11 janvier 2023. À date, 45 collaborateurs sont sortis du plan social, soit en quittant le congé de reclassement (parce que le congé est arrivé à terme ou parce que les personnes ont retrouvé un emploi), soit en refusant d'adhérer au congé, dans la perspective d'un nouvel emploi.

Les 45 salariés concernés se répartissent comme suit :

- 5 Responsables adjoints ;
- 9 Responsables de magasin ;
- 2 Directrices de magasin ;
- 12 conseillères de vente ;
- 8 esthéticiennes ;
- 6 esthéticiennes en contrat mixte ;
- 3 collaborateurs du siège.

Les indemnités de rupture légales se montent à 210 000 euros, alors que 1 125 000 euros ont été versés au titre des indemnités supra-légales. 14 personnes ont été accompagnées dans leur projet de création d'entreprise, pour un total 160 000 euros. 23 personnes sont sorties de manière anticipée du congé de reclassement. Les primes de retour à l'emploi représentent environ 136 000 euros. Ces montants sont indépendants des actions de formation, pour lesquelles 313 000 euros ont été dépensés. Au total, l'Entreprise a versé 1,8 million d'euros pour ces 45 collaborateurs. À date, 41 personnes sont toujours en congé de reclassement.

LHH identifie 39 collaborateurs ayant quitté le congé de reclassement :

- 15 collaborateurs mènent un projet de création d'entreprise ;
- 9 personnes ont retrouvé un poste en CDI ;
- 6 personnes ont contracté un CDD supérieur à six mois ;
- 13 collaborateurs continuent leur formation, avec l'accompagnement de LHH ;
- 2 personnes se trouvent en congé de reclassement, à la recherche d'un emploi.

Lors de la dernière commission, trois formations ont été validées. Des réserves ont été posées sur deux projets de création d'entreprise. Dans un cas, les éléments financiers semblaient déconnectés des réalités économiques, avec, par exemple, des revenus annuels estimés à 6 000 euros et un point mort évalué à 70 000 euros. En conséquence, la commission a demandé qu'un organisme bancaire validerait désormais la viabilité économique des projets présentés.

Hélène WEEXSTEEN assure que la commission, composée notamment de membres de la Direction et de représentants du personnel, joue parfaitement son rôle. L'Entreprise s'est engagée à accompagner les collaborateurs pour qu'ils retrouvent une situation professionnelle stable. Les montants alloués aux projets professionnels et aux formations doivent être correctement utilisés, dans l'intérêt des salariés.

Michaël CLABAUX ajoute que la commission se réunira désormais tous les deux mois, sachant que la plupart des projets sont identifiés et que les formations ont été lancées. LHH continuera à tenir la commission informée de l'évolution des projets. Les prochains échanges sur le sujet se tiendront donc lors de la réunion du CSE d'avril, la prochaine commission se tenant le 16 mars.

En réponse à Christophe WACQUIEZ, Michaël CLABAUX indique qu'aucun collaborateur ayant quitté le plan social n'est revenu ensuite travailler pour Nocibé. Cette éventualité a été envisagée avec une collaboratrice, mais elle ne s'est pas concrétisée. En revanche, des salariés transférés chez April sont revenus travailler pour Nocibé après avoir démissionné de leurs fonctions chez April. Cette situation reste néanmoins tout à fait marginale et indépendante du plan de licenciement économique.

Christophe WACQUIEZ demande si LHH se remet en question, compte tenu des réserves émises par la commission.

Michaël CLABAUX estime que les messages passent difficilement. La Direction de Nocibé rencontrera prochainement les dirigeants de LHH.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que des remarques ont déjà été adressées au directeur de LHH. En tant que client, la Direction de Nocibé se doit d'être exigeante.

Michaël CLABAUX affirme ne pas être satisfait du service rendu. LHH a trop souvent adressé de mauvais messages aux personnes accompagnées, ce qui s'est traduit par des déceptions. La commission veille heureusement au suivi des collaborateurs.

5. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1er octobre 2022 au 31 décembre 2022) (initialement point 6)

Élodie VERCAMER recense 3 356 salariés au 1^{er} octobre 2022 et 3 517 salariés au 31 décembre 2022.

La répartition par temps de travail s'établit comme suit :

- Au 1^{er} octobre 2022 :

- 2 522 salariés à temps plein ;
- 834 salariés à temps partiel.
- Au 31 décembre 2022 :
 - 2 648 salariés à temps plein ;
 - 869 salariés à temps partiel.

S'agissant du type de contrat, l'Entreprise comptait :

- 3 090 CDI et 266 CDD au 1^{er} octobre 2022 ;
- 3 036 CDI et 479 CDD au 31 décembre 2022.

Les différences d'effectif constatées s'expliquent par les CDD conclus pour les fêtes de fin d'année.

Christophe WACQUIEZ demande si Nocibé est confronté au phénomène de « grande démission ».

Hélène WEEXSTEEN répond que l'Entreprise fait face aux mêmes problèmes de recrutement que les autres sociétés. Suite à la crise sanitaire, de nombreux salariés se sont interrogés sur leur situation professionnelle et ont décidé de quitter leur poste.

Michaël CLABAUX explique que de nombreux candidats ne souhaitent plus travailler le samedi et le week-end. Ces personnes ont quitté leur poste pour cette raison et sont confrontées à la même problématique lorsqu'elles postulent chez Nocibé. Pour faciliter le recrutement, la Direction souhaite renforcer ses relations avec les missions locales et les agences de Pôle-emploi.

Autre point :

La loi « marché travail » de décembre 2022 prévoit qu'à compter du 1^{er} février 2023, les salariés abandonnant leur poste pourraient être présumés démissionnaires. En conséquence, ils ne pourraient plus faire valoir leurs droits à l'assurance chômage. La mise en œuvre de cette loi nécessite un décret d'application qui n'est pas encore publié . Dans l'attente de précisions, la Direction n'entend pas modifier à ce stade sa politique et continuera à recourir au licenciement pour faute grave en cas d'abandon de poste.

6. Information sur le bilan des placements de l'Épargne Salariale pour la période 2021/2022 et présentation des fonds pour 2022/2023 (Intervention de M. Jean Louis ADAM de la Société CM-CIC) (initialement point 4)

Un diaporama est diffusé.

Jean-Louis ADAM indique que les supports d'épargne se sont montrés très faiblement rémunérateurs en 2022. Les épargnants du compte Nocibé peuvent être des salariés, mais également des retraités et des personnes ayant quitté l'Entreprise. Plus de 50 % des placements ont été portés sur le fonds monétaire. Ce fond, très peu rémunérateur, doit être utilisé comme un placement à court terme. L'évolution de son taux ne sera pas affectée par la hausse prochaine du taux du livret A.

Gina SCALERICO demande si le fonds monétaire est plafonné.

Jean-Louis ADAM répond par la négative. En outre, les épargnants peuvent changer de support sans frais, à tout moment. Le fonds monétaire représente un livret de complément, qui permet de réarbitrer l'épargne vers d'autres supports.

Les porteurs de Nocibé se composent de :

- 1 438 salariés actifs ;
- 2 014 personnes ayant quitté l'entreprise ;
- 9 retraités ;
- 4 dossiers de succession.

En 2022, 1,5 million d'euros ont été versés au titre de l'intéressement. Les retraits ont représenté 1,2 million d'euros. Les principaux motifs de retrait sont la cessation du contrat de travail et l'autorisation de déblocage induite par la loi sur le pouvoir d'achat (95 demandes pour 188 000 euros). 117 arbitrages ont été réalisés, pour 181 000 euros. En général, les porteurs ont sorti leurs avoirs des supports monétaire et obligataire pour les placer sur le support « tempéré » et le marché Actions. Jean-Louis ADAM recommande d'attendre une stabilisation des taux. Lorsque ces derniers remontent, le fonds obligataire se montre très peu rémunérateur.

Gina SCALERICO demande si le CM-CIC peut apporter des conseils financiers aux salariés.

Hélène WEEXSTEEN répond que seules des informations factuelles peuvent être communiquées.

Jean-Louis ADAM ajoute que le conseil en investissement constitue un secteur très réglementé, dans lequel le conseiller doit connaître le profil de l'épargnant. Si ce dernier est considéré comme néophyte, il sera automatiquement orienté vers les supports les moins risqués (le monétaire et l'obligataire). En outre, le site Internet du CM-CIC propose un robot qui, en fonction des réponses apportées à 17 questions, suggère des orientations de placements.

Michaël CLABAUX rappelle que, sur le site du CM-CIC, des fiches valeurs présentent les tendances des fonds de placement.

Christophe WACQUIEZ demande si le Gouvernement pourrait annoncer prochainement une nouvelle possibilité de déblocage anticipé, sans imposition.

Jean-Louis ADAM affirme ne pas détenir d'informations sur ce sujet. Il souligne néanmoins que les opérations de ce type ont rencontré de moins en moins de succès sur les dernières années.

68 % des bénéficiaires ont opté pour le paiement en 2022, contre 32 % pour le placement. Ces proportions sont inversées dans de nombreuses entreprises. 21 % des personnes ne répondent pas à leur avis d'option. En conséquence, leurs primes d'intéressement sont reversées sur le fonds monétaire.

Jean-Louis ADAM signale que des alertes peuvent être paramétrées pour prévenir les épargnants d'une évolution de leurs placements, à la hausse comme à la baisse. Ce dispositif est nommé « Alerte valeur liquidative ».

Le fonds obligataire perd de l'argent quand les taux remontent, alors qu'il en gagne quand les taux baissent. En 2022, ce fonds a accusé une perte de 8 %. Si une telle chute peut être considérée comme normale sur le marché Actions, elle l'est beaucoup moins sur le marché obligataire.

Arnaud THIBEAU observe que tous les fonds ont perdu de l'argent en 2022.

Jean-Louis ADAM explique que les fonds Actions apparaissent certes risqués, mais ils se montrent très rémunérateurs sur le long terme. Le fonds Actions géré par le CM-CIC a gagné 140 % en 10 ans, soit 14 % par

an. D'une part, les fonds doivent être placés et retirés progressivement. D'autre part, l'épargne ne doit pas être placée sur un seul et même support.

Michaël CLABAUX demande si de nouveaux fonds pourraient être proposés par le CM-CIC.

Jean-Louis ADAM explique que les fonds plus spécifiques seraient davantage tournés vers les obligations et les actions, avec notamment des fonds « bas carbone ». Aujourd'hui, des scores sont attribués aux actions en fonction de critères environnementaux et sociaux. Le CM-CIC enregistre des résultats un peu plus faibles que d'autres organismes bancaires, car le Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale a décidé de ne plus investir dans l'activité historique des sociétés pétrolières.

Michaël CLABAUX souhaite connaître l'orientation du marché.

Jean-Louis ADAM explique que la visibilité reste très faible en raison du conflit en Ukraine et des résultats de l'économie chinoise, toujours impactée par la pandémie de Covid. L'économie américaine tend également à ralentir. Pour les investisseurs en actions, seuls le pétrole et l'or représentent des marchés rentables à court terme.

Patricia BETTEWILLER s'enquiert d'un éventuel impact de la prochaine réforme sur le financement des retraites.

Jean-Louis ADAM répond que les placements seront peu affectés, car les fonds évoluent dans un cadre international, et non strictement français.

S'agissant des primes d'intéressement des épargnants de Nocibé, les avis d'option seront mis en ligne le 23 janvier 2023, pour une date limite de réponse fixée au 13 février. Les avoirs des épargnants pourront être consultés sur le site Internet du CM-CIC à partir du 28 février. Les identifiants et les mots de passe peuvent être modifiés pour faciliter la consultation et la réalisation d'opérations en ligne. Par défaut, les épargnants reçoivent des relevés de situation électronique et non plus des relevés papier.

Jean-Louis ADAM explique que, si un épargnant ne réalise aucune action sur son compte pendant cinq ans, le CM-CIC cherche alors à le contacter. Si aucun contact ne peut être établi, les fonds placés sont alors transférés à la Caisse des Dépôts. Si l'épargnant est décédé, un notaire prendra alors en charge la succession.

Gina SCALERICO demande si un épargnant peut désigner un bénéficiaire des fonds en cas de décès.

Jean-Louis ADAM répond par la négative. La désignation d'un bénéficiaire, telle qu'elle existe pour les assurances-vie, n'est pas prévue pour les fonds de placement. Les épargnants sont invités à prendre leurs dispositions par le biais d'un notaire.

Arnaud THIBEAU souhaite connaître le mécanisme mis en place lorsque l'épargnant quitte l'Entreprise.

Jean-Louis ADAM explique que la personne doit se connecter à son compte au moins une fois tous les cinq ans. Après avoir quitté Nocibé, elle pourra évidemment conserver ses avoirs, mais elle paiera des frais de tenue de compte, d'environ 30 euros par an. Si elle retrouve un poste dans une autre entreprise, elle pourra transférer ses avoirs sur les fonds proposés par son nouvel employeur.

Arnaud THIBEAU estime que certaines personnes ne savent pas, ou plus, qu'elles possèdent de l'argent sur des fonds de placement.

Jean-Louis ADAM explique que la loi Eckert prévoit le transfert des avoirs vers la Caisse des Dépôts si l'épargnant ne donne pas signe de vie pendant 10 ans. Cette loi n'a pas été appliquée chez les épargnants de Nocibé en 2021 et en 2022.

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

Élodie VERCAMER recense en 2022 :

- 2 congés sabbatiques ;
- Aucun congé pour création d'entreprise ;
- Aucun congé de solidarité.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE s'enquiert du délai de prévenance nécessaire à la mise en place de ces congés.

Élodie VERCAMER répond que les délais varient en fonction des différents types de congés. Le salarié souhaitant en bénéficier doit adresser un courrier au service du personnel, qui n'est pas tenu de respecter systématiquement un délai de réponse particulier. En revanche, le salarié doit, pour sa part, respecter un délai de prévenance avant la mise en place du congé. Ce sujet est régi par des critères légaux non spécifiques à l'Entreprise. Des informations complémentaires peuvent être obtenues sur le site du Ministère du Travail.

Michaël CLABAUX précise qu'une demande de congé sabbatique est automatiquement acceptée si l'employeur ne répond pas sous 30 jours. Les congés de solidarité permettent par exemple à une personne de se consacrer à une association humanitaire à l'étranger.

Hélène WEEXSTEEN explique qu'un salarié doit justifier de 3 ans d'ancienneté et de 6 années d'activité professionnelle pour être autorisé à prendre un congé sabbatique.

Michaël CLABAUX ajoute que le salarié n'est ni rémunéré ni indemnisé. Sur les trois dispositifs évoqués, le congé sabbatique est le plus utilisé chez Nocibé. Il est mis en œuvre d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

13. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin décembre 2022 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) (initialement point 9)

Louis MULLIEZ rejoint la réunion en visioconférence.

Louis MULLIEZ indique que le marché magasins progresse de 3 % en décembre, contre 1,1 % pour Nocibé. S'agissant du e-commerce, le marché est stable, mais les résultats de Nocibé chutent de 12 %. En 2021, de nombreuses commandes enregistrées en novembre (*Black Friday*) avaient été expédiées et comptabilisées en décembre. Au global, le marché progresse de 3 %, tandis que Nocibé recule de 1,2 %.

Le chiffre d'affaires complet (incluant les cartes cadeaux et les ventes en institut) enregistre une croissance de 1,5 % (+ 5,9 % sur les magasins LFL et - 19 % sur le e-commerce.) Le palier est largement atteint, à 109,7 %. L'excellente performance réalisée par les magasins s'explique par la progression du panier moyen, notamment tirée par la hausse des prix. Ces bons résultats permettent de rattraper la contre-performance enregistrée en novembre.

En cumul Société, le palier est atteint à 101,3 % avec des magasins à 103,8 %. Une analyse sera menée pour situer les performances de Nocibé par rapport au marché.

Christophe WACQUIEZ souhaite connaître les résultats des concurrents de Nocibé.

Louis MULLIEZ répond que ces résultats n'ont pas encore été communiqués. Séphora semble progresser très fortement depuis quelque temps. L'année dernière, les magasins parisiens de ce concurrent avaient souffert du manque de touristes lié à l'épidémie de Covid.

Christophe WACQUIEZ regrette que l'offre de fin d'année de Nocibé se renouvelle peu, exception faite du calendrier de l'avent pour les hommes.

Louis MULLIEZ quitte la réunion.

14. Questions diverses (initialement point 10)

Question 1 : Suite au changement d'horaire de la logistique, les salariés ont été mis en pause en même temps que les salariés des bureaux. Impossible pour tous de trouver une place pour se restaurer, une élue CFTC vous a remonté cette problématique, avez-vous pu y remédier ?

Michaël CLABAUX explique que la période jaune, appliquée du 1^{er} janvier au 31 mars 2023, vise à lisser l'activité et à permettre aux équipes de l'après-midi à terminer plus tôt. Des collaborateurs ont effectivement évoqué une problématique sur le temps de pause méridien. En concertation avec les équipes, des séquences de pause différentes ont été établies afin de réduire la fréquentation dans le local de restauration. Les trois créneaux de pause définis commencent à 12 heures, à 13 heures 50 et à 14 heures.

Les salariés de la logistique pourront donc à nouveau se restaurer sans connaître de problèmes de fréquentation. Les phases de tests initiales avaient été mises en place avec des possibilités d'adaptation. Une organisation définitive sera instaurée à partir de mars 2023.

En marge de l'ordre du jour, Christophe WACQUIEZ signale que, durant la prochaine mandature du CSE, seuls les membres titulaires disposeront de téléphones.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE explique cette décision par une volonté de rationaliser le coût des téléphones au regard de leur utilisation réelle.

S'agissant des activités sociales, Christophe WACQUIEZ annonce que des jeux seront proposés par le CSE tout au long de l'année. Plusieurs dizaines de chèques culture, d'une valeur de 20 à 40 euros, pourront être remportés :

- Février : petits crimes entre collègues ;
- Mars : calendrier écoresponsable ;
- Mai : calendrier sportif ;
- Juin : quiz sur les voyages ;
- Juillet et août : quiz sur l'Entreprise ;
- Septembre : quiz à l'occasion de la semaine du Handicap ;
- Octobre : quiz d'Halloween ;
- Novembre : quiz Eureka.

La séance est suspendue de 12 heures à 14 heures.

Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail

15. Présentation du bilan Handicap (Intervention de Mme Capucine DETAVERNIER, Coordinatrice diversité) (initialement point 11)

Le docteur Bénédicte DOISE, Capucine DETAVERNIER et Jeanne HACHULLA rejoignent la réunion.

Une présentation est diffusée

Capucine DETAVERNIER présente le bilan Handicap :

Taux d'emploi

Les taux définitifs seront communiqués par l'URSSAF dans les prochains mois. Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est estimé à 2,82 % chez Nocibé. De nombreuses RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) sont arrivées à échéance en 2022.

Recrutement

L'Accord Handicap a fixé les objectifs de recrutement à 30 CDI et 15 contrats en alternance entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2024. En 2022, 9 travailleurs handicapés ont été recrutés en CDI et 1 contrat d'alternance a été signé. 2 CDI supplémentaires ont été conclus début 2023. En dehors des objectifs de l'accord, il convient également de noter l'intégration de :

- 2 CDD de moins de six mois ;
- 1 stage ;
- 3 PMSPP (stage de découverte)

Les forums de recrutement « les mardis du handicap » ont été organisés à Paris, Lyon et Lille. Une personne a été recrutée pour un CDD inférieur à six mois. Deux candidats sont toujours en cours de process. Nocibé a présenté son secteur d'activité et ses métiers aux conseillers de Cap Emploi. L'Entreprise a participé au 1^{er} forum Maintien et Reconversion professionnelle à Lille en octobre. Une personne a été recrutée en stage, en tant que conseillère beauté, au magasin de V2. Lors du salon digital et national « Hello handicap » en octobre, une personne a été conservée en vivier. Le site de l'AGEFIPH a été mis aux couleurs de Nocibé pendant 48 heures.

Maintien dans l'emploi

Les actions réalisées sont les suivantes :

- Au quotidien :
 - o Suivi des collaborateurs TH (aides à la démarche RQTH, renseignements, commandes de matériel) ;
 - o Réponse aux éventuelles questions des managers.
- Aide au financement de matériel (par exemple appareils auditifs, logiciel d'assistance aux personnes dyslexiques)
- Transmission des remontées des études de poste au Responsable Prévention et Sécurité au Travail.

En 2022, 26 études de postes ont été réalisées par des ergonomes :

- 5 insertions
- 19 maintiens
- 2 secondes interventions.

Les maladies invalidantes, comme la sclérose en plaques, le diabète ou le cancer, représentent la majorité des typologies de handicap.

Formation

Jeanne HACHULLA explique que les formations se sont poursuivies pour les responsables de collaborateurs en situation de handicap, avec une sensibilisation au management d'un travailleur handicapé. 7 responsables de magasin ont ainsi été formés.

L'e-learning « Manager en situation de handicap » sera lancé, en début d'année 2023, à destination de tous les managers.

Communication / sensibilisation

Nocimag revient régulièrement sur les actions réalisées sur le handicap. Le nouveau logo de la Mission Handicap a été présenté aux collaborateurs, par le biais de gobelets et de flyers. Une sensibilisation à l'handisport a été réalisée, dans le cadre de la semaine QVT, pour les salariés du siège et de la logistique. Des réhausseurs d'ordinateur portable ont été distribués afin d'améliorer le confort de travail. Une vidéo sur les actions de la Mission Handicap a été envoyée aux collaborateurs du siège et du réseau.

En juillet, une information sur le lancement du 4^{ème} Accord a été intégrée à la fiche de paie des salariés. Un quiz au sujet du handicap a été lancé en août, en collaboration avec le CSE.

La participation d'un DR et de son équipe à un marathon handisport a été sponsorisée par la Mission Handicap en septembre. La semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) s'est tenue du 14 au 18 novembre avec :

- Un *escape game*, au format digital, pour les salariés du siège ;
- Une énigme en braille à découvrir, pour les salariés des magasins.
- Dans le cadre du Duo day, deux personnes ont été accueillies au siège afin de découvrir les métiers de l'Entreprise ;
- Des *goodies (tote bags relookés)* ont été distribués au siège et en logistique. En magasins, des magnets logotés « Mission handicap » ont été distribués aux salariés.

Relations avec le secteur adapté et le secteur protégé

Capucine DETAVERNIER rappelle que Nocibé fait appel à des ESAT pour différentes missions : impression, mise sous pli, etc. La convention de partenariat avec le réseau ESAT a été renouvelée en 2022. Nocibé a participé au financement d'un équipement pour le prestataire HandiPrint (impression, publipostage).

Budget de l'accord

Le budget de l'accord s'élève à 600 000 euros. 61 % de cette enveloppe a été dépensé. Les budgets étant définis sur trois ans, les fonds non dépensés ne seront pas perdus.

445 000 euros sont alloués aux mesures d'aides à l'emploi. 51 % de ce budget a été dépensé. Le suivi de l'accord bénéficie d'une enveloppe de 110 000 euros, dont 86 % ont été consommés.

Les projets suivants seront envisagés pour l'année 2023 :

- ARPEJEH : visite des magasins et rencontre des salariés, présentation des métiers dans des écoles, etc.
- Mise en place d'un réseau d'ambassadeurs Mission Handicap ;
- E-learning pour les managers (début février) et développement d'un e-learning pour l'ensemble des salariés ;
- Articles dans le Nocimag de mars et de septembre ;
- Organisation d'une opération de recrutement nationale ;
- Envoi d'un courrier via la fiche de paie au domicile des salariés ;
- Envoi d'un courrier à la médecine du travail, contenant un livret sur la Mission Handicap ;
- Quiz avec le CSE en septembre ;
- Grand jeu pour les 10 ans de la Mission Handicap.

Christophe WACQUIEZ s'étonne que l'objectif de recrutement de personnes en situation de handicap (4 %) n'ait pas été atteint au regard des nombreuses actions menées.

Isabelle SANTERRE souhaite connaître la date de mise en place du logiciel d'assistance aux personnes dyslexiques.

Capucine DETAVERNIER explique que ce logiciel est fourni sur demande. Une collaboratrice teste actuellement ce dispositif.

Capucine DETAVERNIER et Jeanne HACHULLA quittent la réunion.

16. Plan d'organisation du travail dans le cadre d'éventuelles coupures électriques (initialement point 12)

Hélène WECKSTEEN précise que les coupures électriques sont aujourd'hui très peu probables. Néanmoins, l'Entreprise s'est dotée d'un plan d'organisation du travail pour répondre à cette éventualité.

Michaël CLABAUX indique que la DSI et les services travaux ont écrit des process propres à leurs métiers. Le plan de continuité établi pour l'ensemble des collaborateurs d'activité ne sera diffusé que si l'Entreprise est alertée d'une coupure électrique.

Le Plan de continuité d'activité s'appuie sur les principes suivants :

- Maintenir l'activité de l'ensemble des services impactés par des coupures électriques ;
- Mettre en sécurité et en sûreté les biens et les personnes au moment des coupures programmées ;
- Assurer une reprise des activités après la coupure ;
- Définir de facto l'organisation du travail qui pourra en résulter à l'égard des collaborateurs concernés
- À défaut d'un maintien d'activité :
 - o Assurer en sécurité la reprise des activités professionnelles ;
 - o Fixer une organisation du travail assurant un maintien de la rémunération des collaborateurs impactés.

Patricia BETTEWILLER se fait confirmer que la rémunération des salariés sera maintenue sans avoir recours à l'activité partielle.

Michaël CLABAUX rappelle les règles de délestage :

Le dispositif Eco Watt rouge, mis en place par le Gouvernement, RTE, GRDF et ENEDIS, prévoit :

- Une première alerte à J-3 ;
- Une confirmation du risque de délestage à J-1 ;
- L'accès à la liste des adresses concernées par les coupures à J-1, 17 heures ;
- Des coupures de 2 heures maximum par site, entre 8 heures et 13 heures puis de 17 heures à 20 heures.
- Des zones protégées des délestages, car considérées comme stratégiques. La liste de ces zones n'est pas publique et ne sera pas dévoilée.

L'heure de démarrage du créneau de délestage ne sera pas connue, donc l'Entreprise se calera son organisation sur une coupure de 2 heures.

Pour l'ensemble des magasins :

- le temps non réalisé n'est pas considéré comme une absence autorisée **payée**.
- Le temps de travail non effectué durant la coupure sera donc en priorité récupéré (prérogative du management local) :
 - o Sur la même semaine ;
 - o À la suite d'une journée déjà programmée au planning : éviter autant que possible de faire venir un salarié sur son jour de repos hebdomadaire. La coupure ne durera que 2 heures maximum.
- Le délai de prévenance est impossible à respecter (cas de force majeure). Seules les coupures anticipées seront confirmées la veille à 17 heures. Une information préalable sera donnée trois jours auparavant.
- Les issues de secours devront être accessibles dans tous les cas.
- À défaut de pouvoir faire récupérer, le manager sollicitera l'accord du salarié pour lui faire prendre un repos ou un CP. L'objectif est de maintenir une rémunération à défaut de la garantir par du temps travaillé
- Si le salarié refuse la prise de repos ou de CP, le temps non réalisé ne sera pas rémunéré.

Pour le réseau, la procédure est la suivante :

- Eco Watt informe trois jours avant d'une coupure électrique potentielle dans la zone identifiée.
- La RM/DM en informe son DR. Le DR en informe le DV et la coordination pour centralisation.
- La veille, la RM/DM s'assure à 17 heures de la confirmation de la coupure et de l'heure envisagée.
- Elle le confirme à son DR qui en informe son DV et la coordination.
- À 18 heures 30, chaque jour, une synthèse est réalisée au siège sur les magasins concernés par une coupure le lendemain.

Trois situations sont possibles :

- 1- Si la coupure se produit sur l'heure d'ouverture, le magasin ouvrira à l'issue de l'heure programmée par le délestage. Aucun collaborateur ne se présentera auparavant, à l'heure habituelle d'ouverture.
- 2- Si la coupure a lieu durant l'ouverture du magasin, le magasin organisera sa fermeture une demi-heure avant l'heure programmée. Les clients seront invités à quitter le magasin.
- 3- Si la coupure se produit sur l'heure de fermeture, le magasin sera fermé au public une demi-heure avant l'heure programmée, les clients présents seront invités à finaliser leurs achats. Les 10 dernières minutes seront réservées aux équipes pour fermer le magasin. Le magasin ne rouvrira pas si la coupure intervient entre 17 heures et 20 heures.

L'effectivité des procédures dépendra aussi des mesures définies par les centres commerciaux qui à ce jour son peu visibles et connues.

Cas particuliers

Si une école est concernée par une coupure le matin, elle sera fermée toute la matinée. Des collaborateurs seront donc contraints de garder leurs enfants. Le temps non presté ne sera pas payé et devra donc être récupéré. Le collaborateur concerné devra justifier de son absence en présentant le message reçu de l'école.

Pour le siège, une alerte entraînera le positionnement des collaborateurs en télétravail. Les réunions importantes seront décalées. Pour la garde d'enfants, le télétravail sera privilégié. Si cette modalité se révèle impossible, le salarié pourra opter pour une récupération ou un jour de repos.

Patricia BETTEWILLER s'interroge sur les conséquences d'une coupure intervenant à la fois au siège et au domicile des salariés.

Michaël CLABAUX explique que les collaborateurs pourront toujours travailler hors réseau s'ils ont pris la précaution de recharger leur batterie d'ordinateur la veille.

Les horaires seraient décalés pour les équipes de l'entrepôt. Le service Maintenance resterait présent sur site. Le service Transport informera les magasins que les livraisons seraient décalées au lendemain. Au niveau informatique, aucune procédure particulière ne devra être adoptée. Un process est en cours de rédaction pour les coupures en cours de journée et les coupures non programmées.

17. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet d'extension des finalités d'utilisation des systèmes de caméras de vidéosurveillance dans l'entreprise (initialement point 14)

Laurine GRABCZAK rappelle que la démarque inconnue correspond à la différence entre le stock théorique comptable et son inventaire réel. Chez Nocibé, le taux de démarque inconnue est inférieur à 1 %, mais une perte de 5,5 millions d'euros. S'agissant de l'entrepôt, la démarque inconnue équivaut à plus de 58 000 euros.

Un système de vidéoprotection est installé au regard de différents critères :

- Taux et valeur de la DI ;
- Nombre d'agressions ayant donné lieu à des dépôts de plainte ;
- Présence ou absence d'un ADS ;
- Circonstances exceptionnelles.

Le réseau compte aujourd'hui :

- 334 magasins équipés de caméras de vidéoprotection ;
- 12 magasins en cours d'équipement ;
- 30 magasins non équipés.

À date, la vidéoprotection vise uniquement à sécuriser les biens et les personnes. Son effet dissuasif sur le vol a été démontré par des diminution notoire de la DI. La démarque inconnue peut aussi représenter des disparitions de produits ou d'espèces en interne . De tels agissements conduisent l'Entreprise à prononcer une quinzaine de licenciements par an. En 2022, 44 plaintes ont été déposées suite à des inventaires, dont 8 pour des vols internes. 500 dépôts de plainte ont été effectués suite à des vols mineurs, représentant un montant de 141 528 euros.

Patricia BETTEWILLER souhaite savoir comment les vols internes sont distingués des autres vols.

Laurine GRABCZAK explique que cette distinction se fonde sur un faisceau d'indices, des faits constatés directement ou déclarés

Isabelle TARTAR signale que les premiers inventaires réalisés en 2023 présentent des écarts extrêmement importants.

Guillaume DELQUIGNIE précise que les vols sont considérés mineurs quand ils sont inférieurs à 2 500 euros.

Laurine GRABCZAK présente les objectifs poursuivis :

1. Renforcer la vidéoprotection dans les magasins et les entrepôts.
2. Fluidifier le suivi des autorisations préfectorales et de la maintenance des outils mis en place.
3. Augmenter le délai de conservation de la vidéoprotection au profit des forces de police (30 jours contre 15 jours en majorité actuellement).
4. Élargir la vidéoprotection à l'identification des auteurs de vols.

Christophe WACQUIEZ s'enquiert de la tendance observée en termes de vols internes.

Michaël CLABAUX considère que les vols de produits ou de parfums sont globalement stables sur les dernières années. En revanche, les pratiques frauduleuses, comme l'appropriation de bons de réduction, sont en nette augmentation.

Isabelle SANTERRE estime que les responsables de magasin pourraient être invités à limiter les ouvertures de cartes de fidélité réalisées aux clients étrangers. En effet, certains salariés sont tentés de récupérer les bons de réduction auxquels ces cartes de fidélité donnent droit, sachant que les clients ne viendront pas les réclamer. En outre, des accidents de travail ont été déclarés, car des salariés se sont interposés entre les voleurs et les produits convoités.

Guillaume DELQUIGNIE explique que les formations Prevent'up peuvent être perçues comme fastidieuses, avec 2 heures 30 de vidéo à suivre. Le e-learning Prevent'up sera donc simplifié, avec de courtes vidéos classées par thématique. Le module Prévent'up pourrait néanmoins être conservé pour des actions ciblées. En parallèle, la vidéoprotection sera renforcée en 2023. Les agents de sécurité seront challengés sur la DI. Ils seront informés du taux de DI de leur magasin d'affectation et de son évolution.

Laetitia SMAGUE observe que les agents de sécurité n'arrêtent jamais aucun voleur dans son magasin.

Guillaume DELQUIGNIE affirme être conscient de cette situation. Le rôle des agents est avant tout dissuasif. Un guide a été produit pour aider les responsables de magasin à accueillir les agents de sécurité, compte tenu du turnover que connaît cette profession.

Michaël CLABAUX rappelle que les collaboratrices ne doivent pas s'interposer en cas de vols.

Christophe WACQUIEZ souligne la difficulté de rester immobile face aux voleurs.

Guillaume DELQUIGNIE remarque que de plus en plus de plaintes sont déposées. Cette procédure est véritablement la seule à conseiller pour limiter les vols.

Michaël CLABAUX rappelle que le nombre de plaintes déposées est utilisé comme critère pour affecter un agent de sécurité à un magasin.

Noémie BETTACHE signale qu'un voleur opère très régulièrement dans son magasin. Elle s'est blessée au doigt en tentant de l'arrêter, ce qui a entraîné un accident de travail.

Guillaume DELQUIGNIE explique qu'une personne pourrait être interdite d'accès si une plainte nominative était déposée à son encontre.

Noémie BETTACHE souligne la difficulté à porter plainte, compte tenu des tâches à assurer en magasin.

Michaël CLABAUX rappelle l'importance de déposer plainte, même si cette procédure implique une modification de l'organisation de travail. À l'avenir, la télésurveillance pourrait être utilisée c'est un projet en réflexion proposé par l'un de nos prestataires en agents de sécurité : dès qu'un opérateur constaterait une tentative de vol, il pourrait interpeller immédiatement la personne, à distance.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE demande si les images capturées pourraient être consultées en caisse, compte tenu des difficultés à s'isoler pour regarder les images.

Guillaume DELQUIGNIE répond par la négative, expliquant que les images proviennent d'un serveur indépendant.

Laurine GRABCZAK poursuit et explique que l'identification des auteurs de vol fera désormais partie des finalités d'utilisation de la vidéosurveillance, au même titre que la sécurité des biens et des personnes. Les représentants de l'Entreprise pourront désormais utiliser les films enregistrés par les caméras de l'Entreprise sans forcément passer par la police.

La consultation du CSE sur le projet est envisagée en février. Les collaborateurs concernés par l'installation d'un système de vidéosurveillance recevront une note d'information. Chaque collaborateur sera informé que des caméras de surveillance sont utilisées en magasins, dans les entrepôts et au siège.

Les finalités poursuivies sont les suivantes :

- La sécurité des personnes ;
- La prévention des atteintes aux biens ;
- La lutte contre la démarque inconnue ;
- L'identification des auteurs de vol ou de disparition de produits.

Les films enregistrés par les caméras sont conservés pendant 30 jours maximum. Les enregistrements ne peuvent être consultés que par des personnes habilitées : responsable de magasin, DR, Service Prévention des risques, Direction juridique et autorités de police.

Le courrier d'information individuelle à destination des salariés est projeté.

Laurine GRABCZAK précise que la note est signée par le DPO de l'Entreprise.

Michaël CLABAUX rappelle que le DPO garantit que le système mis en place répond aux recommandations de la CNIL.

Laurine GRABCZAK ajoute qu'une note collective sera affichée sur les panneaux en magasins.

Gina SCALERICO estime que les responsables de magasin pourront plus facilement contrôler le travail des salariés.

Michaël CLABAUX rappelle que le contrôle de l'activité des collaborateurs ne fait pas partie des finalités du dispositif. Les messages délivrés aux managers iront dans ce sens.

Laurine GRABCZAK signale que le règlement intérieur précise que les images ne sont pas enregistrées à des fins de surveillance du personnel ni de contrôle des horaires.

L'article 29 D (« Vidéosurveillance au siège, à l'entrepôt logistique et dans les magasins ») intègre les finalités de l'utilisation de la vidéoprotection chez Nocibé. Il rappelle que le délai de conservation des images se limite à 30 jours, sauf en cas de poursuites disciplinaires ou pénales. La loi permet désormais à l'Entreprise d'utiliser les caméras pour préciser les circonstances d'un vol.

Michaël CLABAUX ajoute que cette évolution ne changera rien en termes de dépôt de plainte.

Gina SCALERICO souhaite connaître les conséquences de l'évolution sur le droit à l'image.

Michaël CLABAUX explique que le droit à l'image correspond à l'utilisation d'une photo ou d'une vidéo sans le consentement de la personne photographiée ou filmée. Dans le cadre d'une communication commerciale ou marketing par ex, les personnes dont l'image est utilisée doivent apporter leur consentement explicite.

Laetitia SMAGUE estime que les vols internes ne sont généralement pas commis sur les surfaces de vente.

Laurine GRABCZAK précise qu'une caméra peut être installée partout dans les locaux de l'Entreprise, à condition qu'elle ne filme pas spécifiquement une personne. L'utilisation de la vidéosurveillance est notamment interdite dans les bureaux individuels et les cabines d'institut.

Isabelle TARTAR souhaite savoir ce qu'encourent les salariés qui choisiraient de ne pas signer la note d'information.

Michaël CLABAUX explique que la signature atteste que le salarié a été informé des conditions d'utilisation de la vidéoprotection. Elle ne signifie pas que le collaborateur approuve le dispositif mis en place.

Laurine GRABCZAK indique que, si le projet est adopté, les nouvelles dispositions seront intégrées au contrat de travail des nouveaux salariés.

Le calendrier de mise en œuvre a été défini comme suit :

- 1- 3 février 2023 : consultation éventuelle du CSE.
- 2- Le manager remettra la note d'information individuelle aux salariés en poste. Ces derniers lui remettront la note signée. La note collective sera affichée en magasin, avec émargement des collaborateurs.
- 3- Pour les salariés embauchés après le 6 février, le contrat de travail fera office d'information. Le règlement intérieur modifié entrera en vigueur pour tous les salariés de l'Entreprise.

Isabelle SANTERRE souhaite savoir ce qu'il se produirait si une RM était elle-même mise en cause.

Michaël CLABAUX répond que le DR se présenterait en magasin pour procéder au contrôle.

Isabelle SANTERRE remarque qu'aucune caméra ne semble être prévue dans le bureau de la RM, mais que selon elle cela pourrait être pertinent .

Michaël CLABAUX indique que la caméra pourrait être installée si elle ne filme pas spécifiquement l'activité de la RM. Toutefois la promiscuité du bureau rendra les choses difficiles.

Laurine GRABCZAK précise qu'une étude serait menée et que le DPO devrait se porter garant du dispositif mis en place. Si un salarié refuse de signer la note remise par son manager, il la recevra à domicile par lettre recommandée.

18. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de modification du Règlement intérieur (initialement point 13)

Laurine GRABCZAK explique que l'article 16 du règlement intérieur stipule que des moyens de protection doivent être utilisés pour garantir la sécurité du personnel. En entrepôt, il a été constaté que des collaborateurs portaient des vêtements et des accessoires incompatibles avec leur activité : vêtements flottants, foulards, écouteurs, etc.

Les responsables de l'entrepôt ont donc été amenés à clarifier certaines interdictions. Ces dernières pourraient être intégrées dans l'article 16, par le paragraphe suivant :

« S'agissant de l'entrepôt logistique, il est notamment stipulé que le port d'accessoires ou de vêtements amples ou flottants est prohibé et que les cheveux longs doivent être attachés, ceci afin d'éviter le risque d'entraînement par les machines ».

La loi impose aux collaborateurs de travailler avec une tenue de travail décente et adaptée. Ne sont pas considérés comme « adaptés » :

- Les manteaux ;
- Les sacs à main et les sacs à dos ;
- Les lunettes de soleil ;
- Les casquettes ;
- Les tenues découvertes.

Valeria DI STEFANO rejoint la réunion.

Valeria DI STEFANO précise que des polaires ont été distribués aux collaborateurs et des doudounes ont été remises aux personnes en réception. À l'expédition, cinq collaborateurs ont bénéficié de manteaux à haute visibilité. Tout salarié peut demander à disposer d'une polaire s'il en ressent le besoin.

Michaël CLABAUX explique que les collaborateurs des entrepôts ne sont pas contraints d'adopter une tenue spécifique. En revanche, ils doivent porter des vêtements compatibles avec les équipements utilisés, pour des raisons évidentes de sécurité.

Laurine GRABCZAK signale que le règlement intérieur pourrait être prochainement mis à jour afin de supprimer les mentions obsolètes.

19. Réclamations individuelles ou collectives

Ce point n'est pas évoqué en séance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 25.

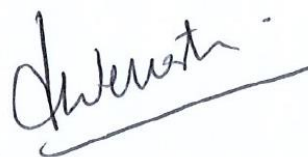
La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WECXSTEEN



Document rédigé par la société Ubiquis
Tél. 01.44.14.15.16 – <http://www.ubiquis.fr> – infofrance@ubiquis.com
