

Procès-verbal du Comité Social et Économique Ordinaire

du vendredi 03 février 2023

Date	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>
Le 3 février 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✖ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240✖ Arnaud THIBEAU (Siège) — Service Achats✖ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) — Mag 1054✖ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) — Mag 26✖ Christophe WACQUIEZ (Villeneuve-d'Ascq) — Mag 1002✖ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag✖ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317✖ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220✖ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435✖ Claire GALLET (Glisy)- Mag 60✖ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103✖ Delphine PILLON (Glisy) — Mag 60✖ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag 172 <p>Représentantes syndicales :</p> <ul style="list-style-type: none">✖ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux – RS CFTC✖ Angéline LE GRAS – Mag 135 (Brest) – RS CGT <p>Invités :</p> <p>Elodie VERCAMER, Chargée des relations sociales Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Stéphanie LOUBOUTIN, Directrice Supply Chain</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none">✖ Géraldine GIUSIANO (Avignon) Mag 337✖ Aline GALLET (Petite Forêt) — Mag 03✖ Liliane MASL (Lens) — Mag 11✖ Isabelle SANTERRE (Chartres) — Mag 220✖ Angelika DI FRAJA (Nice) — Mag 176✖ Anne-Helene DUHAMEL (Montauban) — Mag 130✖ Nathalie DELAMARE (Pertuis) — Mag 1193✖ Valérie LE GALLIARD (Coutances) — Mag 1154✖ Valérie GORAL (Aulnoy) — Mag 243✖ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20✖ Laetitia SMAGUE (Béthune) — Mag 19 <p>✖ Virginie TEXIER (Mers-les-Bains) — Mag 50</p>

Ordre du jour

1) Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 janvier 2023	3
2) Téléphones portables mis à disposition des élus - délibération pour action en justice pour le compte du CSE et confirmation de la désignation de la secrétaire pour le représenter	3
3) Information sur la gestion du budget du CSE à la suite du contrôle URSSAF	4
4) Désignation du signataire de l'avenant à l'accord d'intéressement 01/10/2021 au 30/09/2024 (objectifs du 01/10/2022 au 30/09/2023) (initialement point 5)	4
5)	Erreur ! Signet non défini.
6) Retour du sondage du CSE sur la prise des congés payés au sein de l'entreprise (initialement point 4)....	5
7) Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin janvier 2023 (intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) (initialement point 8).....	6
8) Information sur la mise à jour du code de conduite du Groupe Douglas (initialement point 7).....	7
9) Questions diverses	7
10) Consultation sur le projet d'extension des finalités d'utilisation des systèmes de caméras de vidéosurveillance dans l'entreprise à l'identification des auteurs de vols (initialement point 11)	14
11) Consultation sur le projet de modification du Règlement Intérieur (initialement point 10)	15
12) Réclamations individuelles ou collectives	15
INDEX	Erreur ! Signet non défini.

La séance est ouverte à 9 heures 10 sous la présidence d'Hélène WECXSTEEN, assistée de Michaël CLABAUX.

Noémie BETTACHE procède à la lecture d'une déclaration au nom de la délégation SUD.

« Pour faire suite à l'annonce du PSE chez April le mercredi 18 janvier 2023, nous ne pouvons-nous empêcher de faire la corrélation avec celui de Nocibé. En effet, en octobre 2021, l'entreprise Nocibé a cédé 41 magasins à cette enseigne et transféré 222 contrats de travail dans le cadre de son projet de restructuration. Plusieurs éléments me font penser que le rachat n'était qu'un prétexte pour faire des économies sur les licenciements et charger April de finaliser le travail.

Les salariées licenciées dans le cadre du PSE Nocibé ont relativement peu d'ancienneté au regard de celles transférées chez April puisque seulement 3 salariées sont concernées de par leur ancienneté et leur âge par la plus grosse tranche d'indemnisation.

La Direction a donc fait des économies sur les (indemnités) supra-légales à verser. Dès octobre 2021, la société April n'a démontré aucune envie de pérenniser la plupart des magasins : absence de produits sur les marques stratégiques telles que Chanel, Dior, etc., absence de travaux, absence d'enseigne sur la devanture des magasins, des loyers impayés depuis 6 mois, personnels ayant quitté l'entreprise et non remplacés, réduction de l'amplitude horaire d'ouverture et j'en passe.

Nous demandons donc des explications à la Direction de Nocibé sur ce qu'il convient d'appeler l'emploi d'une entreprise poubelle pour limiter le nombre de salariés de notre propre PSE. Le cas échéant, que notre CSE prenne ses responsabilités. »

Hélène WECXSTEEN indique que la Direction ne fera pas de commentaire à la suite de cette déclaration mais qu'elle répondra ultérieurement aux questions posées par les élus sur le sujet.

Noémie BETTACHE demande une suspension de séance.

La séance est interrompue de 9 heures 15 à 9 heures 40.

Noémie BETTACHE déclare qu'elle a sollicité les élus du CSE afin d'évaluer si des actions étaient envisageables pour soutenir les anciens salariés de Nocibé partis chez April et désormais concernés par son PSE.

Véronique MOREAU explique que la réalisation d'une action vis-à-vis de la société April n'entre pas dans les attributions du CSE de Nocibé.

Patricia BETTEWILLER souligne que la CFTC a demandé à la Direction une priorité d'embauche pour les ex-salariés désireux de réintégrer l'entreprise.

1) Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 janvier 2023

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 13 janvier 2023 est approuvé par 9 voix favorables et 4 abstentions.

2) Téléphones portables mis à disposition des élus - délibération pour action en justice pour le compte du CSE et confirmation de la désignation de la secrétaire pour le représenter

Véronique MOREAU procède à la lecture de la délibération suivante :

« Délibération pour action en justice pour le compte du CSE et confirmation de la désignation de la secrétaire pour le représenter.

Lors du départ de l'entreprise des salariées du CSE de :

-Ramsa TAQUET, sortie le 20 août 2020

-Sonia KHACER, sortie le 18 novembre 2021

- Linda KARRAD, sortie le 18 novembre 2021

Il a été constaté que ces élues n'avaient pas restitué le matériel téléphonique qu'elles avaient reçu en début de mandat.

Le CSE a réclamé ce matériel par courrier recommandé :

- le 8 décembre 2021 pour Linda KARRAD et Sonia KHACER

- le 26 août 2020 et le 23 octobre 2020 pour Ramsa TAQUET

Le CSE a également informé la fédération syndicale de ces anciennes élues, la CGT commerces et services à Paris, par courrier recommandé en date du 12 mai 2022.

En l'absence totale de réponses des intéressées et du syndicat commerce, le CSE se voit contraint d'engager une démarche judiciaire envers ces anciennes élues.

Un courrier leur sera envoyé pour les informer de la démarche du CSE. Conformément au règlement intérieur du CSE qui stipule que « le secrétaire est habilité à exercer en justice pour le compte du CSE toute action en défense et en préservation de ses intérêts et de son patrimoine. Par ailleurs, le CSE peut mandater spécialement l'un des autres membres que son secrétaire pour le représenter pour une affaire déterminée », il a été décidé que la secrétaire allait mener l'action en justice. »

Véronique MOREAU propose aux élus de se prononcer sur cette délibération.

La délibération pour action en justice pour le compte du CSE et la désignation de la secrétaire pour le représenter reçoit un avis favorable à l'unanimité des 14 votants.

3) Information sur la gestion du budget du CSE à la suite du contrôle URSSAF

Véronique MOREAU explique que l'URSSAF a formulé une observation sur le barème de remboursement des frais kilométriques professionnels des élus du CSE, ce dernier étant supérieur au barème fiscal. Elle fait remarquer que ce point n'avait pas été soulevé lors des précédents contrôles. À compter du 1^{er} mars 2023, le barème fiscal sera dorénavant appliqué.

Michaël CLABAUX, constate que le redressement des CSE par l'URSSAF est assez fréquent et félicite les élus pour leur bonne gestion. Une observation constitue un simple rappel à l'ordre qui invite à la mise en place d'une action corrective afin d'éviter tout redressement ultérieur.

4) Désignation du signataire de l'avenant à l'accord d'intéressement 01/10/2021 au 30/09/2024 (objectifs du 01/10/2022 au 30/09/2023) (initialement point 5)

Elodie VERCAMER, , propose de reporter le point au prochain CSE.

6) Retour du sondage du CSE sur la prise des congés payés au sein de l'entreprise (initialement point 4)

Véronique MOREAU déclare que 712 salariés ont participé au sondage réalisé par le CSE sur son site internet au cours du mois de décembre.

Les réponses obtenues sont les suivantes :

- 30,1 % des sondés ont répondu oui (66,2 % non) à la question « est-il facile de poser vos congés payés ? » ;
- 75,1 % des sondés ont répondu oui (21,6 % non) à la question « en cas de désaccord sur les dates, les critères d'ordre de priorités sont-ils appliqués ? » ;
- 53,6 % des sondés ont répondu oui à la question (43,1 % non) « la mention (accompagnant les critères) *il faut tenir compte des concessions faites les années précédentes* est-elle connue et appliquée ? » ;
- 54,6 % des sondés ont répondu oui (42,7 % non) à la question « arrivez-vous à poser 3 semaines consécutives de congé ? » ;
- 10,1 % des sondés ont répondu oui (86,2 % non) à la question « êtes-vous satisfaits que la Direction impose 4 semaines l'été du 1^{er} juin au 31 octobre ? ».

Véronique MOREAU constate, à la lecture des résultats du sondage et des verbatims, que les salariés sont globalement peu satisfaits de la prise des congés payés. Elle ajoute que ce sondage, réalisé sur le réseau, fournira des éléments à la Direction qui déclarait jusqu'à récemment ne pas avoir de remontées sur le sujet.

Michaël CLABAUX demande si les résultats ont été triés par région.

Véronique MOREAU répond par la négative, soulignant que le mécontentement est général sur l'ensemble du territoire. La prise de congé pendant les vacances scolaires est particulièrement problématique.

Hélène WECXSTEEN déclare qu'elle va prendre connaissance des résultats détaillés du sondage. Elle observe qu'il s'appuie sur le témoignage de 20 % des salariés (700 répondants sur les 3 000 salariés du réseau) et s'interroge sur l'avis de ceux ne s'étant pas exprimés.

Christophe WACQUIEZ estime que le taux de réponse est plutôt satisfaisant.

Véronique MOREAU rappelle qu'il s'agit du premier sondage de ce type réalisé par le CSE.

Michaël CLABAUX demande si les élus ont également interrogé les salariés sur la prise des jours de repos.

Véronique MOREAU répond par la négative.

Michaël CLABAUX souhaite, au-delà du débat portant sur l'organisation des congés (4 semaines l'été + 1 l'hiver ou 3 semaines l'été + 2 l'hiver), que la prise des heures de récupération et des congés d'ancienneté soit intégrée au débat. En effet, à l'heure où les salariés de Nocibé disposent de près de 26 000 heures de récupération – soit 35 heures par collaborateur –, le sujet des congés doit être abordé dans sa globalité.

Véronique MOREAU souligne que les salariés éprouvent également des difficultés à récupérer ces heures de repos. La décision de la Direction d'interdire la prise de 3 jours de récupération consécutifs n'est pas de nature à améliorer la situation.

Ida DUFROMONT, RS CFTC au CSE procède à la lecture d'une déclaration au nom des élus CFTC.

« Depuis l'année dernière, la Direction impose aux collaborateurs travaillant en magasin, 4 semaines de congés payés pendant la période estivale. Il ne leur reste, pour la plupart, qu'une semaine de congé pour la longue période d'hiver.

À la suite des remontées des salariés vers les élus CFTC et bien que la Direction indique n'avoir aucun retour négatif sur ce sujet par les Directeurs Régionaux, le CSE a organisé un sondage afin de connaître l'opinion des salariés.

Les résultats sont sans appel !

- 86 % des salariés sont mécontents de l'obligation de poser 4 semaines l'été ;
- pour 66 %, la pose des congés payés est « problématique » ;
- 43 % des salariés n'arrivent pas à avoir 3 semaines consécutives de congé.

Pour la CFTC, il est possible d'allier la Qualité de Vie au Travail et la performance économique et nous rappelons à la Direction que, pendant de nombreuses années, l'organisation des congés a été sur le modèle 3 semaines été et 2 semaines hiver, si les salariés le souhaitaient, et sans aucun problème.

L'argument avancé par la Direction pour imposer les 4 semaines l'été est que les salariés prendraient leurs congés tous au mois de mai et déserteraient ainsi les magasins ! Pourtant, les Directeurs Régionaux demandent aux salariés de poser les congés pour qu'ils soient validés avant le 31 mars et le 31 octobre. Ils sont donc garants des congés accordés.

De ce fait, la CFTC demande à la Direction d'entendre les réclamations de ses salariés et de supprimer cette règle pour les congés de l'été 2023, c'est-à-dire d'autoriser dès maintenant que les salariés ne posent, s'ils le souhaitent, que 3 semaines de congé du 1^{er} juin au 31 octobre. »

Véronique MOREAU demande à la Direction de revenir rapidement sur cette règle.

Elodie VERCAMER rappelle que les congés doivent être posés avant le 31 mars.

Hélène WECXSTEEN reviendra vers les élus après échange avec les opérationnels. Elle souhaite trouver une solution qui puisse convenir aux salariés, les congés restant toujours soumis *in fine* à la validation du hiérarchique.

Véronique MOREAU répond que le problème n'est pas l'expression des vœux mais le fait de poser 4 semaines l'été ce qui ne laisse qu'une semaine de repos le reste de l'année. L'absence de budget pour le remplacement de salariés accroît encore la difficulté à prendre des congés l'été : 43 % des sondés déclarent ainsi ne pas avoir bénéficié de 3 semaines consécutives au cours de cette période.

Michaël CLABAUX déclare qu'il n'est pas fermé sur le sujet mais estime nécessaire de le traiter dans sa globalité et en associant les DV et les RRH H.

7) Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin janvier 2023 (intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) (initialement point 8)

Au cours des trois premières semaines de janvier, avec une croissance de 7 %, les magasins Nocibé sont un peu en retrait par rapport au marché qui progresse de 14 %. La tendance est inverse pour le e-commerce où Nocibé affiche une croissance de 17 % bien supérieure à celle du marché (+ 6 %).

Louis MULLIEZ se félicite de la reprise du trafic en magasin avec une croissance de 16 % du nombre de clients par rapport à janvier 2022. Si le taux de transformation est en baisse, le panier moyen croît de 7 % sous l'effet de la hausse des prix de vente. Le web finit le mois avec une croissance satisfaisante de 14,2 %.

Ces résultats permettent d'atteindre le P1 avec 100,9 points en janvier.

Hélène WECXSTEEN attire l'attention des élus sur le fait que les mois à venir seront certainement plus difficiles compte tenu de la conjoncture économique.

8) Information sur la mise à jour du code de conduite du Groupe Douglas (initialement point 7)

Elodie VERCAMER explique que la mise à jour du code, qui fait suite à la nomination du nouveau Directeur Général de Douglas Holding, ne comporte pas de modification majeure.

Les principales normes de comportement, qui n'ont pas évolué, portent sur :

- le respect et la responsabilité ;
- la diversité et l'égalité des chances ;
- la santé et la sécurité ;
- le conflit d'intérêt ;
- la conduite à tenir sur les cadeaux et les avantages ;
- la lutte contre la corruption ;
- la concurrence déloyale ;
- la lutte contre le blanchiment.

Isabelle SANTERRE estime qu'il n'est pas nécessaire de passer en revue ces règles qui sont bien connues des équipes en magasin.

Elodie VERCAMER déposera le document actualisé dans la BDÉS.

9) Questions diverses

➤ **Question 1 : Les élus du CSE CFTC et SUD demandent des éclaircissements sur l'annonce d'un PSE faite par la Direction April le 17 janvier 2023. Ce PSE toucherait en priorité les anciens salariés Nocibé cédés chez April.**

Hélène WECXSTEEN déclare que la Direction de Nocibé a appris la nouvelle en même temps que les élus du CSE et qu'elle la regrette, la proposition de rachat d'April avait en effet été retenue lors du PSE car elle était de nature à maintenir l'emploi des salariés. D'après les éléments reçus, seuls 13 magasins ex-Nocibé sur les 40 cédés seraient concernés par le plan.

Hélène WECXSTEEN invite les élus du CSE à attendre que la Direction d'April s'exprime et expose son plan. Dans l'intervalle, il ne peut être demandé à la Direction de Nocibé de se substituer à elle.

Michaël CLABAUX tient à préciser que Nocibé n'a nullement cherché à écarter une démarche de licenciement économique ou à la décaler dans le temps. La priorité de la Direction a toujours été de maintenir l'emploi et de favoriser le reclassement des collaborateurs comme en témoigne le fait que seules deux personnes (sur les 45 sorties de congé de reclassement) demeurent sans emploi ou projet actuellement. Il rappelle que le rachat de 38 magasins par April, appuyé par une lettre d'engagement du groupe Bogart, constituait un projet sérieux présenté au CSE par son dirigeant. Il n'y a aucune polémique à ouvrir : cette décision d'April constitue un véritable regret pour Nocibé.

Véronique MOREAU explique que les élus font part du ressenti des ex-salariés de Nocibé qui vont subir deux PSE en 2 ans.

Noémie BETTACHE déplore que le dirigeant d'April ait adressé un message laconique à ses salariés sans aucune explication.

Michaël CLABAUX explique que, l'entreprise April ne disposant pas d'organisations syndicales, les critères d'ordre des licenciements de son PSE seront ceux prévus par la loi. De ce fait, il est trop tôt pour déterminer l'impact du PSE pour les anciens salariés de Nocibé.

➤ **Question 2 : Les élus du CSE CFTC demandent que la Direction donne la priorité d'embauche aux différents postes vacants, pour ceux qui le souhaitent**

Hélène WECXSTEEN indique qu'elle a elle-même pensé à une mesure de ce type. Si la suggestion est un peu prématurée, elle confirme que Nocibé étudiera avec beaucoup d'attention les éventuelles candidatures d'ex-salariés.

Véronique MOREAU précise que la demande est d'accorder une priorité d'embauche.

Michaël CLABAUX rappelle que lors du PSE Nocibé, peu de salariés s'étaient déclarés mobiles.

Cette mobilité pouvait déjà être à l'époque une difficulté pour les salariés NOCIBE. Il est probable qu'elle le soit encore si les anciens salariés de NOCIBE étaient concernés par un licenciement.

Il rappelle en outre que la direction, et ce avant que le projet de cession soit connu, avait la possibilité de reclasser tous les collaborateurs avec près de 350 postes disponibles ; elle avait même demandé au CSE d'ouvrir la possibilité d'initier les reclassements internes dès la réunion R1 sans attendre la réunion R2 et ni même l'issue de l'accord sur le PSE.

A l'époque, le CSE et les Organisations syndicales avaient refusés cette démarche.

Hélène WECXSTEEN répond que, s'il difficile de s'engager sur le fait de donner une priorité à ces salariés, il est envisageable qu'une solution soit trouvée avec eux en cas de candidature qui correspondrait à nos besoins

Véronique MOREAU s'enquiert de la reprise de leur ancienneté.

Hélène WECXSTEEN répond que le point devra être discuté entre le salarié/candidat et l'entreprise.

➤ **Question 3 : Est-ce qu'il pourra être retenu et sanctionné un fait autre que le vol qui aura été vu par la caméra ?**

Cette question est traitée dans le cadre du point 10 de l'ordre du jour.

- **Question 4 : Les soldes de tout compte sont envoyés de plus en plus tard, ce souci ayant déjà été remonté plusieurs fois par les IRP, qu'allez-vous mettre en place pour remédier à cela ?**
- **Question 5 : Idem pour la prévoyance, une salariée en arrêt le 1^{er} novembre, donc ayant droit à la prévoyance à partir de mi-décembre, n'a toujours pas reçu de prévoyance au 25 janvier, qu'allez-vous mettre en place pour faire en sorte que les salariés puissent être indemnisés en temps et en heure ?**
- **Question 6 : Cette salarié n'a pas eu de proposition d'avance sur salaire et n'a pas reçu le certificat demandé (ni par Nocibé, ni par Henner) pour établir son dossier, quelle est la procédure du service du personnel ?**

- **Question 7 : Malgré nos remontées, il arrive que vos services fonctionnent encore des parties trop importantes sur les salaires à la suite d'un trop-perçu ou d'un règlement de mutuelle après absence, c'est interdit par la loi, qu'allez-vous mettre en place pour que cela cesse ?**

Hélène WECXSTEEN répond que toutes les questions (4 à 7) ont été transmises à Sandra HARAKE. Celle-ci invite les élus à lui transmettre le détail des situations individuelles concernées afin qu'elle les étudie.

La situation de l'équipe RH s'améliore à la suite de divers changements intervenus dans son organisation. Deux personnes récemment recrutées sont toujours en cours de formation.

Véronique MOREAU déclare qu'elle n'est pas satisfaite par la réponse apportée et souhaite plus d'explications de la part de l'équipe RH car les problèmes listés sont récurrents et non occasionnels. Elle rappelle qu'en l'absence de subrogation lors des arrêts de plus de 45 jours, des salariés se retrouvent sans argent pour vivre.

Michaël CLABAUX a bien conscience du problème mais explique que la procédure actuelle définie par HENNER devait résoudre la difficulté d'indemnisation par la prévoyance. ; à ce titre le certificat médical adressé par HENNER n'est plus un préalable nécessaire à l'indemnisation ; pourtant il semble que ce soit toujours le cas.

Une demande d'explication leur a été demandée. Les salariés en difficulté ne doivent pas hésiter à demander une avance.

Véronique MOREAU demande s'il est possible de mettre en place un système d'alerte afin d'identifier les salariés qui ne seraient ni payés par Nocibé ni par la prévoyance.

Michaël CLABAUX répond que cela semble difficile mais ajoute que les équipes RH sont très réactives lorsqu'elles sont saisies d'un problème.

Pour Véronique MOREAU, ces situations devraient être exceptionnelles, or elles ne le sont pas.

Hélène WECXSTEEN portera la demande de clarification des procédures liées à la prévoyance et aux trop-perçus auprès de Sandra.

Noémie BETTACHE souhaite savoir pourquoi Nocibé ne maintient pas le salaire après les 45 jours d'arrêt.

Hélène WECXSTEEN répond que la Direction ne souhaite pas alourdir le travail des équipes RH en mettant en place une procédure qui entraînerait ultérieurement des reprises voire des trop-perçus.

Michaël CLABAUX ajoute enfin que la subrogation avec la sécurité sociale nécessiterait de communiquer avec un grand nombre de caisses primaires sur tout le territoire pour recueillir le remboursement des sommes avancées et représenterait une charge importante pour les équipes paie.

Il estime que le véritable problème à résoudre est celui du délai de versement d'Henner en lien avec le maintien du certificat comme préalable au règlement.

Patricia BETTEWILLER souhaite que le ton soit durci vis-à-vis d'Henner.

Noémie BETTACHE demande pourquoi les attestations de salaire ne sont pas adressées à temps à la sécurité sociale.

Michaël CLABAUX invite Noémie BETTACHE et l'ensemble des élus à ne pas préjuger du fait que les difficultés rencontrées sont systématiquement imputables au service du personnel, des retards étant également constatés au niveau de la caisse primaire d'assurance maladie.

Pour Patricia BETTEWILLER, ces difficultés pourraient être révélatrices d'un manque de personnel dans les équipes RH.

Véronique MOREAU souhaite des précisions sur le calcul des cotisations salariales lorsqu'un salarié, dans le cadre de l'accord seniors, décide de diminuer son temps de travail au cours de ses deux dernières années d'activité.

Michaël CLABAUX répond que le paiement des cotisations salariales sur la base d'un temps plein permet au salarié de ne pas perdre d'argent au moment du calcul de sa retraite complémentaire.

La séance est interrompue de 12 heures 15 à 14 heures.

Guillaume et Laurine GRABCZAK rejoignent la séance.

- **Question 8 : Que propose l'entreprise concernant le départ en retraite progressif pour adapter et/ou diminuer son temps de travail et atteindre dans de bonnes conditions la date légale ?**

Michaël CLABAUX répond que le départ en retraite progressif est un dispositif déjà ancien qui permet à un salarié de 60 ans disposant de 150 trimestres de réduire son activité et de passer à temps partiel (entre 40 % et 80 %). Pour cela, il doit demander la liquidation partielle de sa pension à la CARSAT – afin de compenser sa perte de salaire – et recevoir l'accord de l'employeur.

Joëlle ZIZIC constate que la CARSAT demande un accord préalable de l'employeur avant de donner sa réponse. Celle-ci n'est parfois délivrée que six mois plus tard.

Michaël CLABAUX répond qu'il est possible d'écrire dans l'avenant de travail à temps partiel que celui-ci prendra effet à réception de l'accord de la CARSAT.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE demande si ce dispositif est spécifique à Nocibé.

Michaël CLABAUX répond par la négative.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE souhaite savoir si un salarié déjà à temps partiel peut en bénéficier.

Michaël CLABAUX répond que cela doit être possible mais suggère de vérifier le point auprès de la CARSAT ou d'Humanis.

- **Question 9 : Quelles sont les conditions d'accès, à quel âge, quand et à qui en faire la demande**

Voir question 8.

- **Question 10 : Comment ce dispositif s'adaptera-t-il à la nouvelle réforme ?**

Michaël CLABAUX estime que, compte tenu du débat en cours sur les retraites, le dispositif devrait être allégé, notamment sur les critères d'âge et sur le nombre de trimestres.

- **Question 11 : Des salariés sont sanctionnés pour défaut de procédure, pouvez-vous nous rappeler comment ils sont informés de ces procédures. Exemple : caisse/fidélité/remise/échange**

Hélène WECXSTEEN indique que les salariés disposent de différents supports de communication pour connaître les procédures applicables dans l'entreprise : le référentiel de procédures, les actions de formation et les diverses consignes données par les RM, le Parfum d'action, les notes d'information, le règlement intérieur, etc.

Véronique MOREAU se demande si tous les nouveaux salariés sont bien formés aux procédures sur le terrain. Elle suggère de réaliser à leur attention un support spécifique sur les principales procédures à connaître. Elle indique que les salariés qui sont embauchés, faute de temps, ne peuvent consulter les supports existants. De ce fait les procédures ne sont pas connues et cela aboutit parfois à des sanctions disciplinaires.

Christophe WACQUIEZ constate un manque de formations terrain sur ce sujet ce qui conduit, de fait, à l'application de règles différentes d'un magasin à l'autre.

Michaël CLABAUX est favorable à l'idée de reformuler sur la communication des principales règles à suivre, notamment celles liées au risque de fraude. Il évoquera le point avec la coordination en vue de les inclure dans le Parfum d'action. Il précise toutefois que lorsque la démarche consiste à frauder et tirer profit de la fraude, les salariés n'ont pas à être formés sur ce point – ils savent très bien ce qu'ils font.

Véronique MOREAU estime que ce support est lu quand il paraît mais il est difficile ensuite d'aller y chercher les informations.

➤ **Question 12 : Quand les cadeaux des commerciaux ne sont pas tous distribués ou qu'il y en a trop, que doivent en faire les RM ?**

Hélène WECXSTEEN répond que dans une telle situation, les cadeaux excédentaires sont à utiliser comme testeurs.

➤ **Question 13 : Des testeurs de produits de soin partent à la poubelle car pas utilisés en magasin, nous souhaitons instaurer, sur le même modèle que la trousse maquillage, une dotation de ces produits. De plus, ce serait bénéfique pour Nocibé car les salariés auraient la possibilité d'essayer le produit pour mieux le vendre.**

Hélène WECXSTEEN répond que, si les produits sont fermés et non périmés, ils peuvent être également intégrés aux articles testeurs.

Christophe WACQUIEZ explique qu'il s'agit de produits tels que du gel douche, des lotions, des laits pour le corps qui ne peuvent pas être testés en magasin.

Les élus confirment que ces produits de soin ne sont conservés en magasin que dans l'attente d'être jetés.

Véronique MOREAU souhaite que, sous réserve de l'établissement de règles définies en amont, ces produits puissent être donnés aux salariés.

Hélène WECXSTEEN fera remonter cette proposition aux équipes concernées.

➤ **Question 14 : Global shopper, pouvez-vous rappeler quels sont les montants, quantités et fréquences d'achat possibles sur un magasin ?**

Hélène WECXSTEEN rappelle les règles implémentées dans les systèmes par la DSI. Sont considérés comme Global Shopper les clients ayant :

- réalisé au moins 1 500 euros de chiffre d'affaires sélectif sur un mois au cours des 12 derniers mois ;
- atteint au moins 8 500 de chiffre d'affaires sélectif sur les 12 derniers ;
- acheté au moins 6 articles en même temps au cours d'un même mois.

Christophe WACQUIEZ demande si une mention apparaît sur les caisses des magasins.

Michaël CLABAUX ne dispose pas de la réponse à cette question.

Isabelle SANTERRE demande qu'un rappel soit fait sur ce sujet au sein du réseau car des salariés s'interrogent régulièrement sur ces critères.

➤ **Question 15 : Peut-on reprendre des articles en magasin sans preuve d'achat ?**

Hélène WECXSTEEN rappelle que, suivant le référentiel de procédures, la reprise d'article nécessite la présentation du ticket de caisse ou d'une facture internet, le retour d'un emballage fermé et le respect du délai de 30 jours. La reprise est possible en l'absence de ticket seulement si la vente est présente dans l'historique du magasin.

➤ **Question 16 : Peut-on reprendre des articles si la date dépasse un mois ?**

Hélène WECXSTEEN répond que si le délai est dépassé de quelques jours seulement, il est possible d'être commerçant.

Christophe WACQUIEZ signale le cas d'une conseillère sanctionnée pour avoir refusé un remboursement conformément à la recommandation que lui avait faite le service client.

Hélène WECXSTEEN prend note de ce cas.

➤ **Question 17 : Pourquoi les nouveaux salariés recrutés dans l'entreprise sont-ils mieux rémunérés pour le même poste de travail ?**

Muriel VAN DEN DRIESSCHE indique que cette situation s'est produite dans un magasin.

Hélène WECXSTEEN déclare qu'il lui faudrait plus de précisions sur le cas rencontré pour pouvoir répondre à la question. En effet, chez Nocibé, la rémunération est individuelle et notamment liée à l'expérience, ce qui peut entraîner des écarts pour un même poste.

➤ **Question 18 : Pourquoi l'expérience des salariés et leurs connaissances de toutes les actions à mener dans l'entreprise n'est pas reconnue ?**

Voir question 17.

➤ **Question 19 : Observons que ces mêmes salariés forment quelquefois les nouveaux arrivants à poste égal**

Hélène WECXSTEEN répond que la formation au poste n'est pas un critère particulièrement approprié pour éclairer le sujet de la différence des rémunérations.

➤ **Question 20 : Comment est-ce possible qu'un Directeur Régional annonce une augmentation individuelle à sa salariée alors que les négociations sont à peine commencées ?**

Véronique MOREAU s'étonne qu'un Directeur Régional ait d'ores et déjà annoncé une augmentation à une salariée pour le mois de mars.

Michaël CLABAUX répond qu'aucune enveloppe d'augmentation individuelle n'a été annoncée aux directeurs puisque les NAO doivent se tenir préalablement. Il peut s'agir d'un encouragement managérial de principe.

- **Question 21 : Il a été annoncé qu'il était interdit de poser plus de 3 jours consécutifs de récupération, pourquoi ? Nous vous rappelons que les salariés peuvent poser la moitié des récupérations à leur bon gré, sauf période interdite**

Véronique MOREAU fait part de son étonnement sur cette règle annoncée au cours d'une réunion et dérogatoire à l'accord d'entreprise.

Michaël CLABAUX convient qu'il ne s'agit pas d'une règle d'entreprise. Il explique qu'elle est issue de pratiques du réseau et a été débattue récemment au sein de la DV Nord qui doit gérer un excédent de plus de 12 000 heures de repos sur son périmètre. Pour permettre la prise des heures sans pénaliser l'organisation des magasins, il a été demandé aux salariés de limiter à 3 jours consécutifs la prise des récupérations dans l'ensemble du réseau. Il s'agit d'une pratique managériale donnant de la flexibilité mais qui ne doit pas être figée.

Véronique MOREAU estime qu'une telle règle n'est pas nécessaire, la prise des repos ayant, depuis toujours, été soumise à la validation du manager.

Pour Ida DUFROMONT, la limitation à trois jours consécutifs rendra l'apurement des compteurs encore plus long.

Michaël CLABAUX déclare que sa priorité est de comprendre pourquoi les compteurs sont si élevés, ces heures devant permettre aux salariés de se reposer, notamment après Noël.

Ida DUFROMONT suggère d'ouvrir le dialogue avec les salariés des secteurs en souffrance afin d'envisager le paiement d'une partie de ces heures, à titre exceptionnel.

Michaël CLABAUX répond que ce n'est pas le principe d'un repos compensateur.

Hélène WECXSTEEN indique que la suggestion peut être étudiée.

- **Question 22 : Il fait actuellement entre 14 /15 degrés le matin sur le magasin de Jeuxey, et péniblement 16/17 degrés en fin de journée. Malgré une tenue chaude (veste en polaire, Damart) les salariés ont froid, que pouvez-vous faire pour améliorer les conditions de travail ?**

Hélène WECXSTEEN répond que la DR a bien connaissance du problème qui concerne la climatisation réversible du magasin. Malgré plusieurs interventions, dont 2 en 2022, celui-ci n'est toujours pas résolu. Dans l'attente de son solutionnement, l'équipe est autorisée à ne pas porter la tenue Nocibé et à mettre des vêtements chauds.

Isabelle SANTERRE signale une température de 11° dans son magasin de Chartres du fait du dysfonctionnement du rideau d'air chaud. Les équipes, qui souffrent de cette situation, sont sans nouvelles du devis établi.

Véronique MOREAU déplore l'existence de telles situations, certains systèmes étant défaillants depuis plusieurs années.

Michaël CLABAUX observe que, pour ces deux magasins, les pannes sont désormais identifiées et les devis en cours.

Ida DUFROMONT indique que le devis du magasin de Jeuxey a été validé. L'intervention visera à augmenter la puissance de la climatisation.

- **Question 23 : Les nouveaux horaires de travail de la logistique ont pour conséquence l'allongement du temps de trajet car le trafic est surchargé le matin comme le soir. Les salariés souhaitent revenir au second trimestre aux anciens horaires, est-ce possible ?**

Hélène WECXSTEEN répond que, s'il n'y a plus de retard actuellement, le management de la logistique étudie différents scénarios qui seront présentés aux équipes à l'issue de la période de test en vue d'éventuelles adaptations.

Véronique MOREAU indique que pour autant le temps de trajet pour se rendre au travail s'est considérablement allongé pour ces salariés. Elle réaffirme leur souhait de revenir aux horaires précédents.

10) Consultation sur le projet d'extension des finalités d'utilisation des systèmes de caméras de vidéosurveillance dans l'entreprise à l'identification des auteurs de vols (initialement point 11)

Hélène WECXSTEEN rappelle que le CSE a demandé dans sa question 3 « s'il peut être retenu et sanctionné un fait autre que le vol vu par la caméra ». Elle demande aux élus de préciser leur question.

Véronique MOREAU déclare que, si les élus condamnent évidemment le vol, ils craignent que ce dispositif servant à la sécurité des biens et des personnes ne soit détourné par le management.

Hélène WECXSTEEN fait remarquer qu'une responsable de magasin n'a pas besoin de caméra pour observer le comportement de son équipe .

Véronique MOREAU, qui constate déjà des dérives sur Critizer, craint que les managers ne révisionnent les images *a posteriori* à des fins de sanctions.

Gina SCALERCIO confirme l'existence de dérives autour de l'outil Critizer dont la finalité est de faire progresser l'accueil et la prise en charge des réclamations en magasin.

Hélène WECXSTEEN s'étonne que des sanctions soient prises directement et uniquement à partir d'un résultat Critizer. D'une manière générale, elle rappelle que celles-ci relèvent d'un comportement global et d'une répétition de faits, non d'un agissement isolé identifié à l'aide d'une caméra.

Laurine GRABCZAK fait remarquer que le règlement intérieur prévoit expressément que les images enregistrées ne soient pas utilisées à des fins de contrôle du personnel ou de ses horaires. Il s'agit uniquement de prévenir la fraude et le vol.

Michaël CLABAUX confirme qu'il ne sera pas prononcé de mesures disciplinaires qui s'appuieraient sur le dispositif des caméras en dehors des cas autorisés et définis.

Angeline LE GRAS explique que, d'après la CNIL, le dispositif actuel est suffisant pour assurer la sauvegarde des biens et des personnes. Elle regrette son extension qui sera source de stress supplémentaire pour les collaborateurs.

Laurine GRABCZAK souligne que le règlement intérieur a fait l'objet d'un travail collaboratif avec le DPO et la CNIL. La possibilité de recourir à des voies disciplinaires à l'aide de ce dispositif n'a jamais été prévue.

Angeline LE GRAS déclare que les élus demanderont à pouvoir également visualiser les images de vidéosurveillance.

Le projet d'extension des finalités d'utilisation des systèmes de caméras de vidéosurveillance dans l'entreprise à l'identification des auteurs de vols reçoit un avis défavorable par 13 votes défavorables et 1 abstention.

11) Consultation sur le projet de modification du Règlement Intérieur (initialement point 10)

Hélène WECXSTEEN rappelle que Laurine GRABCZAK a présenté les modifications du règlement intérieur lors du précédent CSE, les deux principaux changements portant sur :

- le dispositif de vidéosurveillance ;
- la mise en place de tenues plus sécuritaires à la logistique.

Michaël CLABAUX demande aux élus s'ils souhaitent formuler un avis distinct sur chacun de ces points et donc procéder à deux consultations.

Les élus répondent par l'affirmative.

La modification du règlement intérieur relatif au dispositif de vidéosurveillance reçoit un avis défavorable à l'unanimité des 14 votants.

La modification du règlement intérieur portant sur la mise en place de tenues plus sécuritaires à la logistique reçoit un avis favorable par 10 voix favorables et 4 voix défavorables.

Laurine GRABCZAK annonce la tenue de la prochaine CSSCT le 14 février.

Michaël CLABAUX indique qu'à cette occasion sera présenté le travail réalisé sur les nouveaux indicateurs de sécurité : le taux de fréquence (TF) et taux de gravité (TG).

Guillaume précise que ces indicateurs permettront des comparaisons entre les régions ainsi qu'avec d'autres entreprises, ce qui contribuera, à terme, à mieux cibler les actions de prévention. Il ajoute qu'une refonte du DUERP a eu lieu afin de simplifier l'évaluation des risques par les RM. Cette trame commune qui sera enrichie à la marge des spécificités locales, sera présentée lors du CSE d'avril.

Elodie VERCAMER rappelle que le prochain CSE aura lieu le 10 mars.

12) Réclamations individuelles ou collectives

Point non traité en séance.

La réunion est levée à 16 heures 35.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU

La Présidente du CSE

Hélène WECXSTEEN

