

# Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire du vendredi 9 février 2024

Date	
Le 9 février 2024	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"> <li>✕ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise</li> <li>✕ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435</li> <li>✕ Bénédicte BUISINE (Logistique)</li> <li>✕ Marie-Hélène DELCROIX (Logistique)</li> <li>✕ Corinne DELDIQUE (Cambrai) – Mag 103</li> <li>✕ Catherine DEMOL (Chambéry) – Mag 395</li> <li>✕ Ida DUFROMONT (Siège) – Service Travaux</li> <li>✕ Alexandra EBERSOLD (Strasbourg) – Mag 335</li> <li>✕ Sophie ESNAULT (Lille) – Mag 1</li> <li>✕ Ludovic LAURENS (Logistique)</li> <li>✕ Cindy MATON (Bourgoin Jallieu) – Mag 55</li> <li>✕ Véronique MOREAU (Valenciennes) – Mag 240</li> <li>✕ Christophe WACQUIEZ (Englos) – Mag 1012</li> <li>✕ Claudia PODDIGHE (Chalon sur Saône) – Mag 152</li> <li>✕ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6</li> <li>✕ Stéphanie FERANDELLE (Saint-Quentin) – Mag 18</li> <li>✕ Florence COCHET (Saint-Quentin) – Mag 1208</li> <li>✕ Isabelle TARTAR (Béthune) – Mag 20</li> <li>✕ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054</li> <li>✕ Christophe WACQUIEZ (Englos) – Mag.1012</li> <li>✕ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26</li> </ul> <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✕ Elodie MARTINEAU (Saint Cyr) – Mag.244</li> <li>✕ Mélanie DELANNOIS (Douai) – Mag.13</li> </ul> <p>Représentant syndical :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✕ Stéphane CORMIER (Jeuxey) – Mag 1121 – CFTC</li> </ul> <p>Invités :</p> <p>Louis MULLIEZ, , Directeur du Contrôle de Gestion            Capucine DETAVERNIER, Coordinatrice diversité            Docteur Bénédicte DOISE, Médecin du travail</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✕ Catherine CARASCO (Compiègne) – Mag 1054</li> <li>✕ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317</li> <li>✕ Delphine PILLON (Glisy) – Mag 60</li> <li>✕ Caroline SORET (Saint Martin les Boulogne) – Mag 9</li> <li>✕ Nadège AUBRY (Saint-Dié) – Mag 1122</li> </ul> <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✕ Marine DUPRAZ (Grenoble) – Mag.1130,</li> <li>✕ Arnaud THIBEAU (Siège) – Service Achats</li> <li>✕ Orlane ROUSSI (Epagny) – Mag.1032</li> <li>✕ Claire GALLET (Dury) – Mag.61</li> <li>✕ Isabelle CAPPOEN (Lille) – Mag.1001</li> <li>✕ Gaëtane DEWULF (Logistique)</li> <li>✕ Anne-Helene DUHAMEL (Montauban) – Mag.130</li> <li>✕ Merwan BOSCHER (Aubagne) – Mag.1075</li> <li>✕ Laetitia LORTHIOIR (Béthune) – Mag.19</li> <li>✕ Sophie PESNEL (Cherbourg) – Mag.1150</li> <li>✕ Angélika DI FRAJA (Nice) – Mag.176</li> <li>✕ Gaëtane DEWULF (Logistique)</li> <li>✕ Lili BOULON (Evreux) – Mag.1073</li> <li>✕ Stéphanie LAVIALLE (Marseille) – Mag.171</li> <li>✕ Sandrine LE BRET (Auxerre) - Mag.1110</li> <li>✕ Orlane MARY (Sedan) – Mag.380</li> <li>✕ Valérie GORAL (Aulnoy) – Mag.243</li> <li>✕ Adeline MOREL (Béthune) – Mag.19</li> <li>✕ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) – Mag.172</li> <li>✕ Ingrid PELTIER (Antibes) – Mag.174</li> <li>✕ Lucie ROSSI (Brest) – Mag.135</li> </ul>

## Ordre du jour

1.	Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 janvier 2024 .....	3
2.	Consultation sur la politique économique et financière de l'entreprise .....	3
[...]		
4.	Evolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.) .....	4
5.	Désignation d'un membre de la commission de formation .....	6
6.	Désignation d'un membre de la commission de l'égalité professionnelle et de la promotion de la diversité .....	6
7.	Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin janvier 2024 .....	6
8.	Questions diverses .....	7
[...]		
10.	Réclamations individuelles et collectives .....	15
11.	Présentation des indicateurs sécurité AT 2023 .....	15
12.	Présentation du bilan Handicap .....	17

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

### **1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 janvier 2024**

*Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 janvier 2024 est adopté, par 20 voix favorables, une voix défavorable et une abstention.*

### **2. Consultation sur la politique économique et financière de l'entreprise**

Elodie BOTTEIN rappelle que la consultation sur la politique économique et financière de l'Entreprise avait été reportée lors de la réunion du 11 janvier 2024. Depuis, les éléments comptables et financiers disponibles sur la BDES ont été mis à jour.

Véronique MOREAU signale que les élus n'ont été informés de cette mise à jour que le 8 février. Ils n'ont donc pas eu le temps d'étudier ces éléments.

Elodie BOTTEIN admet que l'information des représentants du personnel a été tardive, mais les indicateurs de la BDESE étaient déjà à jour depuis plusieurs semaines.

Véronique MOREAU objecte que dans l'onglet « Trois grandes consultations » (dont relève la consultation sur la situation économique et financière de l'Entreprise) de la BDESE, aucun document sur la situation de 2023 n'est disponible.

Elodie BOTTEIN explique que c'est l'onglet « Thèmes d'information », qui reprend un certain nombre d'indicateurs que la Direction a l'obligation de communiquer au CSE, qui a été mis à jour.

Véronique MOREAU explique que les élus ont vérifié cet onglet, et seuls quelques indicateurs ont été révisés.

Elodie BOTTEIN propose de reporter la consultation à la prochaine séance, et de faire un point sur les éléments communiqués avant celle-ci.

*La séance est suspendue de 9 heures 15 à 9 heures 25 à la demande des élus.*

*Patricia BETTEWILLER donne lecture de la déclaration suivante :*

*« En l'absence de documents et de manque de visibilité sur les modifications apportées sur ce sujet la CFTC demande un report de vote sur cette consultation.*

*Pour rappel cette consultation annuelle vise à informer les élus sur les données économiques et sociales relatives à l'état et à l'évolution de la situation financière de l'entreprise.*

*Afin d'émettre un avis en toute connaissance de cause ces informations doivent être mises à disposition des élus du CSE avec un délai d'examen suffisant.*

*De ce fait les élus dénoncent le grand manque d'éléments qui leur a été fourni afin de pouvoir se prononcer sur la consultation du jour.*

*Les élus CFTC du CSE. »*

Véronique MOREAU précise que les élus demandent que les documents afférents à la consultation soient communiqués pour le 12 février. Ils souhaiteraient également bénéficier d'une formation sur l'utilisation de la BDESE, sachant que nombre d'entre eux n'y ont toujours pas accès. D'une manière générale, la Direction doit envoyer les documents relatifs aux consultations suffisamment tôt avant les séances pour que les Membres du CSE aient le temps de les étudier.

Hélène WEEXSTEEN souligne que les élus doivent également vérifier régulièrement la BDESE (en particulier avant les réunions de CSE), car celle-ci est très souvent mise à jour.

Véronique MOREAU objecte que, pour utiliser la BDESE de manière efficace, les élus doivent savoir dans quelle partie de celle-ci les informations mises à jour sont communiquées.

Michaël CLABAUX confirme que l'onglet de référence à la consultation est mis à jour mais que le document destiné à centraliser les informations est également cohérent avec ces informations. Si la Direction n'a pas l'obligation d'informer les élus de chaque mise à jour de la BDESE, un *modus operandi* pourrait être redéfini avec les membres du CSE afin que ceux-ci aient connaissance de l'ajout de nouveaux documents sur la BDESE. En outre, la Direction n'a nullement la volonté de dissimuler des informations à l'instance. La consultation peut être reportée à la séance du 14 mars, et les données relatives à cette consultation seront rangées dans la BDESE de manière à être facilement accessibles aux élus.

Elodie BOTTEIN propose en outre de refaire un point avec les membres du CSE, avant la réunion de mars, sur l'utilisation de la BDESE.

Michaël CLABAUX s'étonne par ailleurs que les élus rencontrent toujours des difficultés d'accès à la BDESE. Il rappelle que leurs mots de passe sont annulés après trois tentatives de connexion infructueuses, mais également s'ils ne se connectent pas régulièrement à la base de données.

*La consultation sur la situation économique et financière de l'Entreprise est reportée.*

### 3. [...]

#### 4. Evolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.)

Elodie BOTTEIN annonce qu'en février, sont prévus l'ouverture du magasin de Mont-Saint-Aignan, le relookage de celui de de Saint-Priest et le refresh de ceux d'Altkirch et d'Alès. Les magasins de Lure, Angers et Sarreguemines fermeront également quelques jours pour maintenance. Bénéficieront également d'un relookage les magasins de Dinan en mars et de Saint-Priest en avril. Enfin un franchisé ouvrira en février à Bastia-Furiani.

Stéphan CORMIER se demande à quoi correspond la maintenance qui impose de fermer temporairement les magasins.

Ida DUFROMONT répond que cela peut être des réparations, des travaux dans le magasin, etc. Lorsque le magasin ferme deux ou trois jours, il s'agit le plus souvent de remplacer l'ensemble des luminaires par des LED.

Le magasin de Grande-Synthe quant à lui sera transféré vers une nouvelle cellule dans la même galerie commerciale.

Catherine DEMOL signale que les magasins situés aux alentours de ceux qui ferment pour maintenance devraient en être informés, car le trafic se reporte vers eux.

Noémie BETTACHE remarque par ailleurs que certains magasins ne respectent plus la charte qualité de Chanel. Les produits de cette marque doivent alors être retirés des rayons, à moins que Nocibé réalise les améliorations demandées par la marque. Elle se demande si certaines des fermetures temporaires évoquées ci-dessus s'expliquent par ce problème.

Ida DUFROMONT explique que des représentants de Chanel visitent chaque magasin une fois tous les deux ans, et les notent sur un certain nombre de critères. Des travaux peuvent alors devoir être réalisés afin de ne pas perdre la marque, mais les notes ne sont pas fondées uniquement sur le visuel.

Hélène WEEXSTEEN précise que la politique de Chanel lui appartient. Il peut arriver que CHANEL ne souhaite pas être représentée dans certains centres commerciaux ou certaines rues. A l'inverse, lorsqu'il est convenu que la marque CHANEL soit présente en magasin, celui-ci doit satisfaire aux critères définis par la marque. Aussi, il peut arriver que les raisons pour lesquelles un magasin Nocibé ne soit plus habilités à vendre de produits CHANEL ne soient pas juste lié au visuel du magasin mais aussi à des critères d'arbitrage qui leur sont propres au regard de leur politique commerciale;

Ida DUFROMONT signale que les salariés sont souvent très inquiets lorsque Chanel visite leur magasin. Les DR devraient mieux leur expliquer la démarche engagée par Nocibé, car la Direction traite les retours que Chanel lui fait après chaque visite de magasin sans toujours que les collaborateurs en soient informés.

Noémie BETTACHE ajoute que si un magasin ne peut plus vendre les produits de Chanel, il risque de fermer. Cela provoque pour les salariés une pression au quotidien. En outre, Noémie BETTACHE se demande pourquoi de plus en plus de marques multiplient leurs exigences, alors qu'autrefois, la seule marque qui posait de telles difficultés était Chanel.

Hélène WEEXSTEEN indique que certaines marques peuvent se comparer aujourd'hui avec la marque la plus prestigieuse, qui s'avère être Chanel.

Claudia PODDIGHE estime que ces exigences (notamment vis-à-vis de la composition des marques) amènent Nocibé à monter en gamme.

Catherine DEMOL souligne que ces attentes des marques en matière de présentation ou de chiffre d'affaires minimum que chaque magasin doit réaliser n'ont rien de neuf. Cependant, le comportement de certains représentants de Chanel est inacceptable. Ils mettent une réelle pression sur les salariées de Nocibé, alors qu'ils ne sont pas leur employeur.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE note en outre qu'ils organisent maintenant des visites surprises.

Claudia PODDIGHE rappelle qu'ils n'en ont pas le droit. Les commerciaux doivent prendre rendez-vous avant de se rendre en magasin.

Hélène WEEXSTEEN indique qu'elle transmettra l'ensemble des remarques des élus sur Chanel aux salariés responsables des relations avec les marques.

Véronique MOREAU se demande par ailleurs ce que font les salariés lorsque leur magasin ferme pour quelques jours.

Michaël CLABAUX répond qu'ils peuvent être temporairement transférés vers d'autres magasins à proximité, ou poser des jours de repos. Il rappelle que parfois la possibilité d'avoir recours au chômage partiel est évoquée par les élus ; il rappelle que ce type de chômage impose de s'assurer préalablement si les salariés ont encore des heures ou des jours sur leurs compteurs. ; il ajoute qu'au vu de nos organisation du travail, ce type de mesure ne sera pas de manière certaine acceptée.

Cindy MATON demande si une salariée dont le magasin ferme temporaire peut demander à rejoindre un établissement qui n'est pas situé à proximité immédiate.

Michaël CLABAUX confirme que cela est envisageable avec le management, par exemple si le magasin pour lequel le collaborateur souhaite travailler est près de son domicile.

#### **5. Désignation d'un membre de la commission de formation**

Elodie BOTTEIN s'enquiert des candidats au siège qui s'est libéré au sein de la Commission Formation.

*Claudia PODDIGHE et Noémie BETTACHE se déclarent candidates.*

*Claudia PODDIGHE reçoit 20 voix et Noémie BETTACHE deux voix.*

***Claudia PODDIGHE est désignée membre de la Commission Formation.***

#### **6. Désignation d'un membre de la commission de l'égalité professionnelle et de la promotion de la diversité**

Elodie BOTTEIN s'enquiert des candidats au siège libre au sein de la Commission de l'Égalité professionnelle et de la Promotion de la diversité.

Ludovic LAURENS et Noémie BETTACHE présentent leurs candidatures.

*Ludovic LAURENS reçoit 20 voix et Noémie BETTACHE deux voix.*

***Ludovic LAURENS est désigné membre la Commission de l'Égalité professionnelle et de la Promotion de la diversité.***

#### **7. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin janvier 2024**

*Louis MULLIEZ rejoint la séance.*

Louis MULLIEZ indique qu'en janvier, le marché des magasins progresse de 3,8 %, quand le chiffre d'affaires de Nocibé régresse de 0,2 %. L'Enseigne perd 0,9 point de parts de marché, quand Sephora en gagne 3. Le marché de l'e-commerce croît quant à lui de 16 %, quand Nocibé régresse de 2,6 %. Sephora progresse de 32 %, et gagne 5 points de parts de marché.

Dans les données internes, le chiffre d'affaires de Nocibé progresse de 4,3 % par rapport à janvier 2023, avec une hausse de 4,2 % sur les magasins LFL (avec un trafic à + 6 %, un taux de transformation à - 1,8 %, et un prix moyen à 3 %), et de 2,2 % sur l'e-commerce.

Claudia PODDIGHE estime que les offres promotionnelles de Nocibé prêterent trop souvent à confusion. Sephora propose les mêmes offres en magasin et sur son site internet, ce qui n'est pas le cas de Nocibé. Cette politique lui fait perdre des clients, alors même que les magasins sont en mesure de s'aligner sur les offres du web.

Louis MULLIEZ estime que ces remarques devraient être rapportées au Service Marketing.

Catherine DEMOL rappelle par ailleurs qu'elle avait interrogé Louis MULLIEZ lors de la séance de janvier sur le taux de remboursement de décembre.

Louis MULLIEZ répond que 0,85 % des tickets de décembre 2023 ont fait l'objet d'un remboursement (un taux égal à celui de décembre 2022). Cela correspond à 22 196 tickets remboursés, pour un total de 924 000 € (contre 814 000 € en décembre 2022).

Catherine DEMOL considère que Nocibé ne devrait proposer que des avoirs, afin que l'argent reste dans l'Entreprise.

*Louis MULLIEZ quitte la séance.*

## **8. Questions diverses**

Michaël CLABAUX signale que le Conseil constitutionnel a remis sa décision le 8 février 2024 s'agissant de l'acquisition de congés payés durant les arrêts maladie. Selon le Conseil, la réglementation actuelle n'est pas contraire à la constitution. Il prend le soin de souligner que la loi française, qui n'est pas contraire au principe d'égalité ni au droit au repos, ne méconnaît pas non plus le droit à la protection de la santé (ni aucun autre droit ou liberté garanti par la Constitution).

En d'autres termes, l'absence d'acquisition de congés pendant les absences maladies simples et la limitation à l'acquisition des congés payés pendant les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle ne compromettent ni le droit au repos, ni le droit à la protection de la santé.

En outre, la Direction est prête à tester la possibilité, pour les salariés dont le compteur est inférieur à 35 heures, de poser trois semaines de congés dans le cadre du congé principal, et deux semaines en dehors (après acceptation du manager, qui reste décisionnaire vis-à-vis des congés payés).

Par ailleurs, en raison des Jeux olympiques de 2024, des zones seront fermées, et d'autres seront sécurisées, en particulier en Ile-de-France. Cela entraînera des conséquences sur la circulation dans la région, mais également la possibilité d'ouvrir le dimanche (ce qui permettrait à certains magasins de bénéficier d'un flux de touristes). Toutefois, des précisions restent à apporter sur ce sujet.

Elodie MARTINEAU demande si certains magasins pourraient fermer.

Michaël CLABAUX explique que les commerces pourront exercer leur activité – c'est davantage l'accès qui pourrait en être limitée - la situation est toujours en cours d'étude.

Noémie BETTACHE souhaite savoir s'il reviendra aux salariés ou à l'employeur de demander l'autorisation de se déplacer dans les zones sécurisées.

Michaël CLABAUX ne peut le dire à ce stade.

1. Comment pallier le manque de collaborateurs quand il y a un arrêt qui tombe le jour même ? Cela reste compliqué quand c'est une petite équipe. Sachant que notre DR nous a interdit de réduire les horaires d'ouverture du magasin, car cela donne une mauvaise image de l'enseigne (amplitude horaire de neuf heures à 20h). Comment faire pour respecter le temps de travail légal ? Quelle solution avez-vous ?

Hélène WEEXSTEEN explique que la réponse à un arrêt maladie inopiné doit être adaptée aux solutions disponibles localement. Si aucune solution n'est disponible dans l'équipe du magasin, celui-ci peut solliciter les magasins alentour, ou faire appel à l'intérim.

Alexandra EBERSOLD signale qu'il peut arriver qu'aucune solution ne soit disponible. Récemment, une salariée a été amenée à travailler seule de 16 heures à 20 heures, et à ne pas respecter le temps de travail maximum légal, car elle avait pris son poste à 8 heures 30. Dans ce cas, le DR a indiqué que l'amplitude d'ouverture du magasin ne pouvait pas être réduite, car cela donnerait une mauvaise image de l'Enseigne.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que lorsqu'un magasin est situé dans une galerie marchande, c'est le centre commercial qui détermine ses horaires d'ouverture. Toutefois, à situation exceptionnelle, réponse exceptionnelle. Si l'absence d'un salarié empêche de couvrir toute l'amplitude d'ouverture, le magasin doit solliciter la DR, qui doit apporter une solution, et prendre une décision en concertation avec la Direction des Ventes. Cette décision doit également se faire dans le respect de la réglementation du travail - en aucun cas il ne s'agit de dépasser les amplitudes de travail quotidiennes.

Alexandra EBERSOLD explique que dans le cas qu'elle évoque, la DR n'a apporté aucune solution, et la salariée a dû travailler de 8 heures 30 à 20 heures. Le Service Paie a rappelé que cela était interdit.

Christophe WACQUIEZ observe que malheureusement, une telle situation n'a rien d'exceptionnel.

Catherine DEMOL signale que sa DR a autorisé à réduire l'amplitude d'ouverture de son magasin (situé dans un centre commercial) quand trois cas de Covid-19 se sont déclarés simultanément au sein du personnel. Ainsi, toutes le DR n'ont pas la même approche du problème.

Stéphane CORMIER remarque en outre que si la DR impose de ne pas respecter l'amplitude réglementaire, elle doit assumer sa décision.

La direction rappelle qu'en aucun cas les dépassements d'horaires règlementaires (durée maximale) ne peuvent être autorisés en dehors des cas prévus par la loi. Si des difficultés de ce genre sont identifiées, il est essentiel de les remonter.

2. Carence maladie : comment sont indemnisés les arrêts maladie depuis le 1<sup>er</sup> janvier, sachant que cette mesure était censée être reconduite en 2024 voire améliorée avec un deuxième arrêt pris en charge ?

Hélène WEEXSTEEN rappelle que la prise en charge du délai de carence constituait une mesure négociée dans le cadre des NAO de 2023. Une phase test de 6 mois a été organisée, et elle n'a pas montré de dérive. La reconduite de cette mesure est alors en cours de discussion dans le cadre des NAO 2024. Elle perdurera jusqu'à la fin de ces négociations.

Michaël CLABAUX précise que le délai de carence ne s'appliquera pas aux collaborateurs qui seront en arrêt de travail en février, mais cet arrêt serait comptabilisé comme le premier arrêt de l'année si la mesure était reconduite en 2024.

Véronique MOREAU souligne que la reconduction de cette mesure doit être reconduite parce que la distinction s'agissant du délai de carence entre les employés d'une part, et les cadres et les agents de maîtrise d'autre part, est discriminatoire.

Michaël CLABAUX souligne que l'ensemble des mesures relatives à la protection sociale complémentaire, font de tout temps et encore à ce jour une différence entre ouvriers et employés, agents de maîtrise et cadres et sont souvent négociées au niveau national dans le cadre des conventions collectives c'est à dire par les organisations syndicales et patronales de branche. Pour autant, le sujet est en cours de discussion dans le cadre des NAO.

3. Quand nous sommes en semaine challenge, nous avons un produit de chaque référence (exemple Biotherm). Cela reste insuffisant, sachant que le challenge dure 15 jours et que nous sommes livrées une fois par semaine. Pourquoi le service réapprovisionnement ne fournit pas plus les magasins ? C'est démotivant pour les équipes qui n'y voient pas la possibilité de gagner. Nous savons que la commande choix + existe, mais la cliente ne veut pas toujours attendre.

Hélène WEEXSTEEN explique que la procédure relative aux challenges prévoit que les Approvisionnements augmentent les stocks des magasins en prévision de ceux-ci. Toutefois, un des produits Biotherm mis en avant lors du challenge correspondant était en rupture chez le fournisseur, ce qui a empêché d'augmenter les stocks.

Noémie BETTACHE s'étonne de cette rupture, car les challenges sont négociés avec les fournisseurs. Ceux-ci sont donc en mesure de les anticiper.

Véronique MOREAU observe que d'une manière générale, les magasins manquent très souvent des produits mis en avant lors des challenges.

Alexandra EBERSOLD ajoute qu'une livraison une fois par semaine lors de ces challenges est insuffisante.

Catherine DEMOL note également que les salariés sont motivés sur toute une marque, et pas uniquement sur les produits du challenge. Il est alors important que les stocks de l'ensemble de la marque soient augmentés.

Hélène WEEXSTEEN propose d'interroger les Approvisionnements sur ces points.

4. Idem pour la marque Nocibé, toujours des ruptures (vapo de sac, palettes de fards paupières, parfois les poudres, etc.), compliqué pour les équipes d'avoir une offre constante sur notre marque. Nos objectifs eux ne souffrent pas de rupture !

Hélène WEEXSTEEN indique que les ruptures sur le maquillage et les accessoires s'expliquent par la transition entre la fin des collections actuelles et le lancement des nouvelles collections. Les nouveautés en maquillage ont récemment été envoyées aux magasins, et des actions d'amélioration des procédures ont été engagées afin de mieux gérer les fins de collection.

Véronique MOREAU regrette que des produits phares soient régulièrement en rupture, y compris en dehors des périodes de transitions évoquées par Hélène WEEXSTEEN.

Elodie MARTINEAU signale en outre que les nouveautés ne sont pas livrées en même temps à tous les magasins. Par exemple, son magasin n'a pas reçu les dernières nouveautés, alors qu'un magasin situé à 10 minutes les a en rayon depuis deux semaines.

5. Suite aux nombreuses problématiques sur les tenues Nocibé, serait-il envisageable de fonctionner avec une prime de vêtements et que chaque collaborateur puisse choisir ces vêtements lui-même mais en respectant bien sûr les consignes, comme le font actuellement les magasins Douglas à l'étranger ?

Hélène WEEXSTEEN indique que la question des tenues a été soulevée auprès de l'équipe qui travaille sur le sujet, mais celle-ci pas reçu les mêmes remontées d'insatisfaction des salariés que les élus.

Noémie BETTACHE suggère d'organiser une collecte des anciens t-shirts des salariés au moment du renouvellement des vêtements. En outre, les tenues, et notamment le bas de celles-ci, ne conviennent pas à toutes les morphologies. Certaines salariées utilisent alors leurs propres vêtements.

Claudia PODDIGHE signale que les salariés de Marionnaud achètent leurs propres pantalons noirs, ce qui leur permet de disposer un pantalon adapté.

Michaël CLABAUX indique que le service chargé des tenues interviendra lors du CSE du 14 mars pour présenter la nouvelle collection. A l'avenir une présentation des futures collections aux élus sera faite pour information avant qu'elles soient validées.

Véronique MOREAU remarque que lors de la dernière réunion de CSSCT, les élus CFTC ont demandé le versement aux collaborateurs d'une prime pour acheter des chaussures, car l'Entreprise leur impose de porter des chaussures noires.

Michaël CLABAUX précise que la Direction a répondu qu'imposer une couleur ne revenait pas à imposer un style de chaussures. De plus, ces dernières ne constituent pas un EPI. Une certaine liberté est donc laissée aux conseillères, tout en leur demandant de préserver l'image de la « Nocigirl ».

Florence COCHET déplore qu'une salariée ait reçu un blâme en raison de sa tenue. Une salariée devrait être en mesure de porter des baskets un jour de livraison.

Michaël CLABAUX souligne que les règles de l'Entreprise s'appliquent de manière uniforme à tous. Toutefois, la récurrence des manquements à ces règles doit être prise en compte. Si une salariée en connaissance de cause ne souhaite pas respecter les règles auprès de son manager parce qu'elle a décidé qu'elle s'habillerait comme elle le voudrait, ce comportement doit être discuté, et peut faire l'objet d'un blâme.

Elodie MARTINEAU observe par ailleurs que le port de baskets intégralement noires est autorisé.

Michaël CLABAUX précise que la Direction n'impose aucune marque ou style. Les chaussures doivent seulement être présentables, afin de renvoyer une certaine image de l'Enseigne auprès des clients. En outre, il rappelle qu'en 2019, la moitié des accidents enregistrés par l'Entreprise étaient causés par des objets ayant chuté sur les pieds des collaborateurs. Ce sujet avait fait un long débat car le CSE de l'époque ne souhaitait que nous imposions un style de chaussures – pour autant, il ne s'agit pas d'acheter des chaussures sans qu'aucune règle de sécurité soit ignorée.

La direction a donc laissé le choix se faire mais cela ne signifie pas que les recommandations en termes de sécurité et les orientations données dans le cadre de la noci girl ne soient pas respectées.

6. Pour les réunions magasins obligatoires tous les mois, pourrait-on passer à une par trimestre et/ou lors des moments forts de l'année pour éviter d'avoir de l'effectif en moins en magasin ?

Hélène WEEXSTEEN estime avant tout nécessaire de rendre les réunions plus efficaces, et de rappeler leur intérêt. La fréquence actuelle des réunions permet un partage récurrent avec les équipes. Elles ne doivent pas être analysées uniquement sous l'angle de la disponibilité des salariés sur la surface de vente.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE signale que les DM demandent à organiser la réunion d'équipe à la suite de la réunion des DR, qui a lieu tous les deux mois.

Claudia PODDIGHE souligne en outre que cette réunion est difficile à organiser durant certains temps forts (comme la fin de l'année).

Véronique MOREAU observe qu'elle devrait être organisée avant chaque temps fort, et non pendant celui-ci.

Catherine DEMOL note que les réunions d'équipe sont importantes, mais les effectifs sont tellement réduits aujourd'hui dans les magasins qu'elles suscitent des tensions, la participation à la réunion faisant perdre des heures de travail sur la surface de vente.

Christophe WACQUIEZ remarque en outre que si certaines réunions sont pertinentes, ce n'est pas le cas de toutes. Les plus utiles semblent être celles organisées après les réunions des DR.

Véronique MOREAU ajoute que certaines DM n'organisent plus les réunions d'équipe, car elles n'en ont pas le temps.

Catherine DEMOL remarque que cela est notamment le cas à la fin de l'année. Plutôt que d'organiser une réunion en novembre et une en décembre, il faudrait organiser une réunion plus longue début novembre, en vue du Black Friday et des fêtes de fin d'année.

7. Pour être plus concurrentiel sur les prestations de maquillage, serait-il possible de faire des formations spécialement en maquillage ?

Hélène WEEXSTEEN indique que des capsules de formation dédiées au maquillage viennent d'être publiées.

Claudia PODDIGHE répond que ces capsules sont très intéressantes pour les conseillères, mais les esthéticiennes doivent réaliser des maquillages plus complexes, comme des maquillages de mariées. Une formation plus complète semble nécessaire sur ce thème.

Cindy MATON considère que le potentiel d'amélioration de Nocibé en matière de maquillage est très important. Sur ce sujet, la marque est loin de ses concurrents.

Elodie MARTINEAU note que des clientes se présentent pour un maquillage sophistiqué et demandent à refaire le maquillage d'une photographie. Or les esthéticiennes n'ont pas toujours le temps de s'entraîner à toutes les techniques de maquillage que de telles demandes requièrent de connaître.

Hélène WEEXSTEEN remarque que les salariées ne sauraient répondre à l'ensemble des demandes des clients. Il est sans doute nécessaire de travailler sur la réponse qui peut être apportée à ces clientes, et sur ce que les esthéticiennes sont réellement en mesure de faire dans le cadre du maquillage sophistiqué.

Par ailleurs, d'autres actions sont prévues vis-à-vis du maquillage : une formation au maquillage par Yves Saint-Laurent début mars (pour les experts désignés dans 26 magasins), les formations « Make up flash » proposées

par les marques partenaires (comme la formation « Wake up Make up » déployée depuis septembre 2023 par L'Oréal).

Catherine DEMOL déplore que les intervenants de la formation Wake up Make up ne prennent pas toujours rendez-vous avant de se présenter en magasin.

8. Pourquoi continuer à proposer des sacs gratuits et des sacs payants en magasin. En plus d'être une contrainte lors de l'encaissement, cela nécessite une plus grande capacité de stockage.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE souligne que les magasins reçoivent six types de sacs différents. Certains sont payants, d'autres gratuits. Ils devraient tous être payants, comme dans les autres enseignes.

Catherine DEMOL signale que les conseillères de son magasin se contentent de proposer aux clients un sac réutilisable. Elles utilisent les sacs en papier uniquement pour les Click & Collect et les clients qui posent des difficultés.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE explique que sa DR lui a indiqué que les magasins devaient proposer un sac en papier si les clients refusaient le sac réutilisable.

Hélène WECXSTEEN constate que tous les magasins ne gèrent pas de la même manière les sacs. Des consignes cohérentes devront être diffusées.

Patricia BETTEWILLER invite également à bloquer le réassort des sacs en papier, car les magasins sont livrés dès lors qu'ils en sortent du stock.

9. Les DR exigent que les managers des magasins envoient un mail quand ils font une demande aux commerciaux des marques dépositaires en boutique (sur n'importe quel sujet). Pourquoi ? (le délai de traitement de ces requêtes se retrouve être allongé)

Muriel VAN DEN DRIESSCHE précise qu'après la réunion des DR du 1<sup>er</sup> février, une DR a demandé aux RM de sa région de lui transmettre toute demande destinée aux commerciaux des marques, et de ne plus solliciter directement ces derniers. Muriel VAN DEN DRIESSCHE s'interroge sur cette règle, quand les RM des autres régions peuvent directement échanger avec les commerciaux des autres régions.

Christophe WACQUIEZ, qui est conseiller dans la région en question, n'a pas reçu une telle consigne.

Véronique MOREAU constate que d'autres RM de cette région ne l'ont pas non plus reçue.

Michaël CLABAUX suggère à Muriel VAN DEN DRIESSCHE de clarifier le problème avec les RM qui l'ont sollicitée.

10. Peut-on demander avoir un accès à l'intranet sur la BDES ?

Véronique MOREAU précise que les membres du CSE ont besoin d'accéder au référentiel de procédures.

Elodie BOTTEIN explique qu'un accès à l'intranet est disponible au local du CSE. Il peut être utilisé pour accéder au référentiel de procédures.

11. [...]

12. Paie : comment et quand seront communiqués aux salariés le nom et les coordonnées de la personne en charge des arrêts maladie ?

Hélène WECXSTEEN indique que le processus interne de gestion des arrêts maladie sera communiqué dès qu'il sera finalisé.

Stéphane CORMIER souligne que des retards sont constatés dans le traitement des arrêts de travail (notamment lorsqu'ils font suite à des accidents du travail), ce qui provoque des trop-perçus que les salariés concernés ne comprennent pas.

Véronique MOREAU remarque que les salariés ne savent pas, le plus souvent, à quoi correspondent ces trop-perçus. En outre, des erreurs peuvent être constatées dans la paie, notamment lorsque les salariés sont en arrêts.

Michaël CLABAUX explique que lorsqu'un salarié se trouve en arrêt de travail, son employeur doit estimer le montant des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) qui lui seront versées, ce qui lui permet de calculer le complément employeur permettant de maintenir le salaire des collaborateurs. Or il arrive que cette estimation soit revue une fois les IJSS versées au salarié, car les bases de calcul utilisées par la Direction et par la CPAM peuvent différencier. Cette situation peut expliquer les trop-perçus évoqués par les élus. Pour autant, les collaborateurs ne se voient pas retirer de salaire : c'est seulement l'équilibre entre les IJSS et le complément employeur qui est revu.

Hélène WECXSTEEN ajoute que les erreurs évoquées ne doivent pas laisser penser que la paie n'est pas juste chez Nocibé. Toute erreur de paie est grave, et ne saurait être banalisée : elle doit être immédiatement traitée.

Patricia BETTEWILLER se demande en outre comment les élus doivent appeler ces « erreurs », si elles n'en sont pas.

Michaël CLABAUX préfère parler d' « anomalies ». L'Entreprise traite 3 500 paies par mois, et ces anomalies restent très rares.

Cindy MATON signale que dans son magasin, deux salariés n'ont pas reçu leur paie de novembre et l'avance versée à la mi-décembre, même si le problème a depuis été réglé.

Hélène WECXSTEEN propose de vérifier ces points avec le Service Paie.

Florence COCHET souhaite par ailleurs savoir à partir de quand les bulletins de salaire seront envoyés sur un coffre-fort numérique.

Hélène WECXSTEEN explique que le Groupe a prévu de déployer un nouvel outil de gestion des ressources humaines. Il pourrait permettre aux salariés de disposer d'un coffre-fort numérique, mais le Groupe n'a pas considéré la mise en place de cette fonctionnalité comme prioritaire. Nocibé France tente, dans l'attente, de déployer une solution *via* Docapost.

13. Est-ce normal d'avoir des changements de tarif pour 5 marques sur une semaine ?

Sophie ESNAULT précise que les magasins ont dû changer 1 500 étiquettes de prix le même jour. Il s'est avéré que les prix étaient erronés.

Patricia BETTEWILLER explique qu'il s'agissait d'un bug, dont les magasins ont été prévenus (même si de manière tardive).

Christophe WACQUIEZ souligne toutefois que trop souvent, de nombreux changements de prix sont à réaliser au cours de la même semaine.

14. Pouvez-vous faire un rappel dans le parfum d'action sur le soin institut offert aux équipes et en profiter pour faire un rappel sur la dotation de la trousse à maquillage avec + de précisions par rapport à ce qui est indiqué dans le référentiel de procédure (combien ? à quelle fréquence ? etc.) ?

Véronique MOREAU indique que des salariés ont signalé que leur DM ne leur distribuait jamais les cadeaux prévus par l'Entreprise, à moins que ceux-ci soient annoncés dans *Parfum d'action*.

Hélène WECXSTEEN souligne que le plus simple est d'échanger directement avec la DM concernée, plutôt que de diffuser un rappel général.

Véronique MOREAU indique qu'elle invite toujours les salariés à échanger avec leur manager mais si la question est posée aujourd'hui c'est qu'ils n'ont pas trouvé l'écoute attendue.

Noémie BETTACHE s'étonne toutefois des consignes données vis-à-vis sur les soins offerts aux salariés. Ils doivent être obligatoirement réalisés à certains horaires qui, dans son magasin, sont les plus prisés par les clients.

Claudia PODDIGHE invite à ne pas débattre sur un cadeau offert par la société.

Hélène WECXSTEEN rappelle que ce soin a été offert aux salariés, parce que la Direction constate que l'institut est méconnu. Ce cadeau doit permettre aux conseillères de témoigner auprès des clientes de leur expérience de l'institut.

Par ailleurs, un processus sur la trousse à maquillage est disponible dans le référentiel de procédures.

Claudia PODDIGHE explique que ce processus ne précise pas le nombre de produits dont les salariés peuvent bénéficier, et la fréquence de leur renouvellement.

Hélène WECXSTEEN répond qu'il est bien précisé que chaque produit doit être remplacé lorsqu'il est usé. En outre, il est indiqué que les salariés ont droit à un produit pour le teint, un produit pour les yeux, un produit pour les lèvres et un produit pour les ongles.

Elodie BOTTEIN précise que le document en question s'intitule « matrice dotation mensuelle trousse à maquillage ».

Claudia PODDIGHE observe qu'un seul produit pour les yeux et pour les lèvres est insuffisant. Il faudrait que les salariées aient droit à au moins deux produits par mois.

Noémie BETTACHE précise qu'aujourd'hui, elles se contentent d'un produit par mois. Par exemple, elles vont choisir un mascara en janvier, un crayon en février, etc.

Michaël CLABAUX s'enquiert du nombre de produits dont elles ont besoin.

Noémie BETTACHE estime que trois produits sont nécessaires pour les yeux (mascara, crayon et masque à paupière) et deux pour les lèvres (rouge à lèvres et contour).

Claudia PODDIGHE précise que les salariées les remplaceront lorsqu'ils seront usés, et non tous les mois.

Hélène WEEXSTEEN prend note de ces remarques.

### Attributions de proximité

#### 9. [...]

#### 10. Réclamations individuelles et collectives

*Sans objet.*

### Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail

#### 11. Présentation des indicateurs sécurité AT 2023

Michaël CLABAUX annonce que le taux de fréquence s'établit à 21,7 en 2023, ce qui correspond au taux de fréquence des années 2019 et 2020. Il atteint en particulier 64,2 à la Logistique. Pour la Direction, ces taux restent trop élevés, et des actions de prévention devront être engagées en 2024.

Le taux de gravité est stable à 0,7. Il est inférieur à celui de la branche (qui s'élève à 1). Ainsi, les accidents sont nombreux au sein de Nocibé, mais ils ne gèrent que peu de jours d'arrêt de travail (et seuls 44 % des accidents sont suivis d'un arrêt de travail).

Par ailleurs, le nombre d'accidents de trajet tend à augmenter, ce qui a amené l'Entreprise à mettre en place une veille sur le sujet. Elle prévoit également de diffuser des actions de sensibilisation en 2024. La DV Est a, en particulier, enregistré un nombre élevé d'accidents de trajet (29, contre 21 dans la DV Nord et 10 dans la DV Ouest). Toutefois, la majorité des accidents restent des accidents du travail. De plus, les accidents semblent avoir un lien avec l'activité commerciale: ils sont plus nombreux à la période de la fête des Mères et à la fin de l'année. Toutefois, l'accidentologie peut être fortement différente d'une région à l'autre. Par exemple, le Nord a comptabilisé 17 accidents en juin, lors de la fête des Mères de 2023, quand l'Ouest n'en a enregistré que 9. Il sera nécessaire de comprendre pourquoi.

47 % des accidents de 2023 concernent les conseillers et les conseillères beauté, 14 % les RMA et 12 % les esthéticiennes. Les causes des accidents n'évoluent que peu par rapport aux années précédentes : les manutentions mensuelles restent la première cause d'accidents chez Nocibé (21 % des accidents). Suivent les accidents de trajet (15 %), les agressions (15 %), les chutes de plain-pied (10 %) et les chutes dans les escaliers (10 %). Les principales causes d'accident dans la DV Nord sont les manutentions manuelles et les chutes (alors que les agressions ne représentent que 6 % des accidents). Dans la DV Est, ce sont les trajets et les agressions, et dans la DV Ouest, les manutentions manuelles et les agressions.

Par ailleurs, en 2023, le vendredi est le jour qui a comptabilisé le plus d'accidents en 2023. En revanche, le samedi est le jour le moins accidentogène. Les lésions causées par les accidents sont principalement des douleurs. Suivent, par ordre d'importance, les coups, les contusions et les chocs psychologiques. Les

contusions correspondent aux coupures avec les cutters, qui ne sont normalement plus utilisés dans les magasins.

Claudia PODDIGHE estime que cela n'est pas surprenant, car tous les salariés travaillent sur la surface de vente le samedi.

Michaël CLABAUX souligne l'importance de bien inscrire les accidents dans l'outil Prevent Up, afin que la Direction dispose de statistiques lui permettant d'analyser les activités qui sont cause d'accident et d'engager des actions de prévention pertinentes.

Par ailleurs, cinq maladies professionnelles ont été déclarées par des salariés de Nocibé en 2023 (contre 10 en 2022). 80 % de ces maladies professionnelles étaient des troubles musculosquelettiques, et 20 % des dermites ou des eczémas de contact. 33 % des maladies sont déclarées par des esthéticiennes. Cette population doit donc faire l'objet d'une attention particulière.

De nouvelles maladies sont apparues au cours des dernières années : ce sont des maladies « hors tableaux » (notamment des syndromes anxiodépressifs), ce qui suppose que le salarié qui déclare la maladie doit apporter la preuve qu'elle est causée par son travail.

En 2024, la Direction a prévu de lancer une nouvelle campagne de sensibilisation sur les chutes dans les escaliers. Ces chutes ont été trop nombreuses en 2023, et elles peuvent être très graves. La Direction diffusera également une campagne sur les risques routiers et les risques liés au trajet, à la demande de la CSSCT. En outre, le programme TMS a été engagé dans 13 magasins. Les gestes et les postures des esthéticiennes durant les soins feront l'objet d'une analyse, ce qui permettra de déterminer de bonnes pratiques ergonomiques et de travailler sur les risques de TMS au poste d'esthéticienne. La démarche TMS Pro sera ensuite étendue aux conseillères.

Catherine DEMOL souhaite savoir si l'Entreprise vérifie la conformité des escaliers des magasins lors des travaux.

Michaël CLABAUX répond que Zohra CHATER est intégrée dans le groupe de suivi des ouvertures. Dans ce cadre, elle s'assure en particulier que les actions de prévention mises en œuvre dans l'Entreprise sont bien prises en compte dans les nouveaux magasins (elle vérifie, par exemple, que l'installation de rampes est bien prévue dans les escaliers).

Claudia PODDIGHE signale que dans son magasin, les bandes d'éveil à la vigilance installées dans l'escalier se décollent. Elles font tomber les salariés et les clients.

Ida DUFROMONT indique que ces bandes sont obligatoires. Si elles se décollent, le service Travaux doit en être informé, afin qu'il les remplace.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE observe par ailleurs que la CSSCT réalisera à l'avenir des visites dans les magasins avec Zohra CHATER et à cette occasion, elle recueillera les bonnes pratiques des équipes afin de les partager avec le reste du réseau.

Michaël CLABAUX précise que ces visites n'auront pas pour objectif de donner des bons et des mauvais points, mais d'observer l'environnement de travail et les manières de travailler des salariés, et de favoriser le

développement de la culture de la sécurité dans l'Entreprise. Les premières visites auront lieu aux magasins de Wasquehal, Tourcoing et Petite-Forêt.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE indique ensuite que Zohra CHATER proposera prochainement au réseau une affiche pour informer les clients sur les incivilités. La CSSCT a travaillé sur plusieurs propositions de message.

Catherine DEMOL s'étonne que ce soit la Direction Commerciale qui décide du message à diffuser sur cette affiche.

Michaël CLABAUX répond qu'il s'agira d'une décision d'entreprise.

Hélène WECXSTEEN précise que la Direction Commerciale s'est interrogée à diffuser cette affiche, car elle craignait qu'elle génère de l'agressivité envers les équipes.

Catherine DEMOL estime que ces réticences sont injustifiées, car les enseignes qui utilisent déjà ces affiches indiquent au contraire qu'elles apaisent les relations avec les clients.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE indique ensuite que la CSSCT a évoqué deux tests, celui de l'écran de report à l'entrée des magasins d'Annemasse et de Leers (les clients se voient, grâce à cet écran, entrer dans le magasin), et celui des haut-parleurs anti-agressions à Annemasse.

Michaël CLABAUX précise, s'agissant de ce second test, qu'en cas d'agression, un message annonçant que la télésurveillance est activée, que les images sont enregistrées et que les forces de police sont informées de la situation est diffusé sur pression d'un bouton par les salariés.

Véronique MOREAU remarque que la CSSCT a également demandé la procédure à suivre si des propos injurieux ou diffamatoires envers des magasins sont postés sur Google.

Michaël CLABAUX précise que ces propos doivent être signalés au Service Client. Toutefois, ce dernier vérifie la pertinence de les faire retirer, car ce retrait peut parfois donner lieu à de nouvelles réactions négatives.

*La séance est suspendue de 12 heures 50 à 14 heures pour la pause méridienne.*

## **12. Présentation du bilan Handicap**

Capucine DETAVERNIER rappelle que 2023 était la deuxième année d'application du quatrième accord sur le handicap de l'Entreprise. A la fin du troisième accord, le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap s'élevait à 2,82 %. Il a augmenté à 3,20 % en 2022 et 3,71 % en 2023. L'objectif est d'atteindre un taux de 4 % à la fin de la période de l'accord (2022-2024).

39 % du budget de l'accord a été dépensé au travers de mesures d'aides à l'emploi, d'action de communication, etc. L'objectif pour 2024 est d'engager de nouveaux projets afin d'augmenter le niveau de dépense.

L'accord fixait un objectif de recrutement de 30 CDI et de 15 contrats d'alternance sur la période 2022-2024. A fin 2023, 21 CDI et 3 contrats d'alternance ont été recrutés. Ainsi, un certain retard est constaté sur l'alternance. Toutefois, 84 % des salariés ayant la qualité de travailleur handicapé et qui ont été embauchés en CDI ont été directement recrutés par managers des magasins, ce qui montre que ceux-ci se sont véritablement saisis du sujet.

Michaël CLABAUX félicite les managers sur ce point, mais également les équipes qui intègrent ces salariés. Il sera important de maintenir cette bonne dynamique une fois l'accord arrivé à son terme.

Claudia PODDIGHE demande si les stagiaires en situation de handicap sont pris en compte dans l'accord.

Capucine DETAVERNIER répond qu'aucun objectif n'a été fixé vis-à-vis des stagiaires, mais ceux-ci sont intégrés dans le taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

Michaël CLABAUX ajoute que les stagiaires sont toujours susceptibles d'être recrutés ultérieurement en CDD ou en CDI. Or ils découvrent durant leur stage que l'Entreprise accueille des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Capucine DETAVERNIER indique par ailleurs que pour favoriser le recrutement, la Mission Handicap a, en 2023, lancé des campagnes de recrutement en alternance avec Cap Emploi et le GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification), et participé au salon national Hello Handicap. Elle a également mis en œuvre des actions pour assurer le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés, au travers d'une aide aux démarches (par exemple, pour renouveler la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé), de l'accompagnement des managers des salariés en situation de handicap, d'aide au financement de matériels, etc. En 2023, 11 études de poste ont été réalisées par des ergonomes, dont 2 pour de nouveaux salariés et 9 pour des collaborateurs qui étaient déjà dans l'Entreprise.

18 membres du CSE ont bénéficié de la formation « devenir un(e) élu(e) handi-accueillante(e) ». Deux e-learning ont également été déployés dans l'Entreprise : 43 % des managers ont terminé l'e-learning « manager une personne en situation de handicap » et 6,82 % des salariés ont terminé l'e-learning « Accueillir un(e) collègue en situation de handicap ». Ces formations seront relancées en mai.

Une visite a été organisée par l'ARPEJEH (une association qui accompagne des jeunes en situation de handicap) au siège, à l'entrepôt et au magasin de Leers. D'autres visites ont été organisées à Rennes, Lyon et Paris. Des articles sur l'endométriose (qui peut maintenant être reconnue comme un handicap) et « la beauté partagée auprès de jeunes en situation de handicap » (qui portaient sur les visites de l'ARPEJEH) ont été partagés dans le Nocimag. A l'occasion de la semaine de la QVT, une découverte du Amma assis a été proposée aux salariés du siège par des personnes malvoyantes. En outre, un courrier d'information sur la Mission Handicap a été envoyé avec la fiche de paie des collaborateurs.

Le réseau des ambassadrices Mission Handicap a également été mis en place en 2023. Ces ambassadrices ont été formées, et elles ont proposé des actions en novembre, durant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

De plus, l'Entreprise a, en 2023, continué à développer ses relations avec les ESAT, à qui elle fait appel pour différentes missions (impressions, mises sous plis, etc.). Elle sous-traite en particulier auprès d'AKTISEA la gestion des visites médicales des salariés.

En 2024, la Mission Handicap a prévu de nouvelles visites de l'ARPEHEJ, des articles dans le Nocimag, un nouvel envoi d'un courrier d'information avec la fiche de paie, un quizz qui sera organisé avec le CSE en août, et un grand jeu digital entre les régions à l'occasion des jeux paralympiques 2024. Un événement sur le recrutement sera également organisé du 18 au 27 mars, à Paris, Lyon, Marseille, Toulouse et Nantes. Dans ce cadre, les candidats pourront rencontrer directement auprès d'un stand la Mission Handicap et le Service Recrutement de l'Entreprise.

Hélène WECXSTEEN souligne que Nocibé est la société du groupe Douglas la plus avancée en matière d'accompagnement du handicap, ce qui est particulièrement important dans le cadre de la politique de RSE du Groupe et notamment dans le cadre des actions en faveur de la diversité sous toutes ses formes.

Véronique MOREAU se demande ce qui se passera une fois le quatrième accord terminé.

Capucine DETAVERNIER explique qu'il sera toujours possible de signer des accords sur le handicap, mais ils ne pourront plus être agréés par la DREETS comme l'ont été les quatre premiers accords de l'Entreprise. Cet agrément engageait Nocibé à déployer des actions pour améliorer son taux d'emploi de personnes en situation de handicap. Si l'Entreprise dépensait l'intégralité du budget prévu dans le cadre de l'accord, elle n'avait pas à verser de contribution au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, même si elle n'atteignait pas le taux d'emploi minimum de 6 %.

*La séance est levée à 15 heures 50.*

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WECXSTEEN



