

Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire du jeudi 11 janvier 2024

Date	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>
11 janvier 2024	

Présents à la réunion	Absents excusés
<p><u>Pour le CSE</u></p> <p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Bénédicte BUISINE (Logistique) ✘ Catherine CARASCO (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) – Mag 103 ✘ Catherine DEMOL (Chambéry) – Mag 395 ✘ Sophie ESNAULT (Lille) – Mag 1 ✘ Ludovic LAURENS (Logistique) ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) – Mag 240 ✘ Christophe WACQUIEZ (Englos) – Mag 1012 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 ✘ Stéphanie FERANDELLE (Saint-Quentin) – Mag 18 ✘ Florence COCHET (Saint-Quentin) – Mag 1208 ✘ Christophe WACQUIEZ (Englos) – Mag.1012 ✘ Marie-Hélène DELCROIX (Logistique) ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 <p>Suppléantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Mélanie DELANNOIS (Douai) – Mag.13 <p>Représentant syndical :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Stéphan CORMIER (Jeuxy) – Mag 1121 – CFTC <p>Invités :</p> <p>Stéphanie LOUBOUTIN, Directrice Supply Chain, en présence de Laurine GRABCZAK, Mission RH entrepôt Valeria DI STEFANO, RRH Supply Chain Louis MULLIEZ, , Directeur du Contrôle de Gestion Zohra CHATER, Responsable Prévention Santé au Travail</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 ✘ Caroline SORET (Saint Martin les Boulogne) – Mag 9 ✘ Alexandra EBERSOLD (Strasbourg) – Mag 335 ✘ Nadège AUBRY (Saint-Dié) – Mag 1122 ✘ Cindy MATON (Bourgoin Jallieu) – Mag 55 ✘ Claudia PODDIGHE (Chalon sur Saône) – Mag 152 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) – Mag 20 ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Marine DUPRAZ (Grenoble) – Mag.1130, ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) – Service Achats ✘ Orlane ROUZZIER (Epagny) – Mag.1032 ✘ Claire GALLET (Dury) – Mag.61 ✘ Isabelle CAPPOEN (Lille) – Mag.1001 ✘ Gaëtane DEWULF (Logistique) ✘ Anne-Helene DUHAMEL (Montauban) – Mag.130 ✘ Merwan BOSCHER (Aubagne) – Mag.1075 ✘ Laetitia LORTHIOIR (Béthune) – Mag.19 ✘ Sophie PESNEL (Cherbourg) – Mag.1150 ✘ Angélika DI FRAJA (Nice) – Mag.176 ✘ Gaëtane DEWULF (Logistique) ✘ Lili BOULON (Evreux) – Mag.1073 ✘ Sandrine LE BRET (Auxerre) - Mag.1110 ✘ Orlane MARY (Sedan) – Mag.380 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) – Mag.243 ✘ Adeline MOREL (Béthune) – Mag.19 ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) – Mag.172 ✘ Elodie MARTINEAU (Saint Cyr) – Mag.244 ✘ Ingrid PELTIER (Antibes) – Mag.174 ✘ Lucie ROSSI (Brest) – Mag.135

Ordre du jour

1.	Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 8 décembre 2023	3
2.	Information en vue d'une consultation sur le projet de déménagement de l'activité logistique du site de Ticléni (entrepôt) (Intervention de Mme Stéphanie LOUBOUTIN, Directrice Supply Chain, en présence de Mme Laurine GRABCZAK, Mission RH entrepôt).....	3
3.	Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin décembre 2023 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion).....	11
4.	Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1 ^{er} octobre 2023 au 31 décembre 2023)	12
5.	Information sur les congés sabbatiques, les congés pour création d'entreprise et les congés de solidarité	12
6.	Consultation sur la politique économique et financière de l'entreprise	12
7.	Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.....	12
8.	Information sur les délégations de pouvoirs	13
	Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail	14
9.	Information sur le projet TEALE (Intervention de Mme Zohra CHATER, Responsable Prévention Santé au Travail)	14
	Attributions de proximité.....	17
10.	Information et consultation sur le projet de licenciement pour inaptitude de salariée détenant le mandat d'élue suppléante au Comité Social et Economique.....	17
11.	Consultation sur le dossier d'inaptitude de	17
12.	Consultation sur le dossier d'inaptitude de	
13.	Consultation sur le dossier d'inaptitude de défini.	
14.	Réclamations individuelles ou collectives.....	17
15.	Questions diverses.....	17

La séance est ouverte à 9 heures 15 sous la présidence d'Hélène WEEXSTEEN, assistée de Michaël CLABAUX et Elodie BOTTEIN.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 8 décembre 2023

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 8 décembre 2023 recueille un avis favorable, par 15 voix favorables et une abstention.

2. Information en vue d'une consultation sur le projet de déménagement de l'activité logistique du site de Ticléni (entrepôt) (Intervention de Mme Stéphanie LOUBOUTIN, Directrice Supply Chain, en présence de Mme Laurine GRABCZAK, Mission RH entrepôt)

Hélène WEEXSTEEN rappelle que la Direction a régulièrement tenu informé le CSE, au cours de 2023, de ses réflexions sur l'activité logistique du site de Ticléni. La nécessité de rechercher un nouvel entrepôt (l'entrepôt actuel n'étant pas conforme aux normes ICPE) a été annoncée en septembre 2023, et la Direction s'était alors donnée jusqu'à la fin de l'année pour trouver de nouveaux locaux et avait pris l'engagement d'informer les élus et les équipes sur l'évolution des recherches en début d'année 2024.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE rejoint la séance.

Le projet de déménagement de la Logistique de Ticléni

Stéphanie LOUBOUTIN précise que Nocibé est soumis aux normes ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) s'agissant du stockage des produits, selon trois rubriques : 1510 (produits combustibles), 4331 (liquides inflammables) et 4320 (aérosols contenant des gaz propulseurs hautement inflammables). Le bâtiment actuel est limité au stockage de 500 tonnes sur la rubrique 1510. Ce seuil a été dépassé lors de la dernière *peak season*, et plus de 300 palettes (soit 15 % de la capacité de stockage totale de l'entrepôt de Ticléni) ont dû être déportées vers un entrepôt extérieur. Pour mettre le bâtiment aux normes ICPE, il faudrait réaliser des travaux particulièrement importants. En outre, les perspectives de croissance de Nocibé font que les capacités de stockage du site actuel apparaissent insuffisantes.

Au regard de cette situation, la Direction a recherché un nouveau site, sachant que le bail du site actuel prenait fin en 2025. Le bail de l'entrepôt étant associé à celui des locaux du siège, le déménagement vers un nouvel entrepôt suppose d'engager également une réflexion sur un déménagement de ce dernier, mais ce point ne sera pas évoqué lors de la présente séance.

La recherche d'un nouveau site pour la Logistique reposait sur un certain nombre de principes. Ainsi, le bâtiment devait en particulier :

- répondre aux normes ICPE, afin le nouveau site accompagne la croissance de Nocibé dans les décennies à venir ;
- permettre de préserver la continuité de l'activité actuelle à toutes les étapes du projet, mais également l'activité des collaborateurs : il devait alors être situé dans les Hauts-de-France ;
- répondre aux enjeux stratégiques de l'Entreprise, en permettant de rendre la logistique omnicanale ;
- permettre de préserver l'activité BtoC actuelle.

Le site de Ticléni fournit à l'heure actuelle les magasins en sélectif et en maquillage Nocibé, ainsi que le site de Douvrin, tandis que ce dernier livre les commandes web aux clients. Par conséquent, l'Entreprise dispose

de deux stocks, les fournisseurs livrent deux sites, et des navettes sont organisées entre Ticléni et Douvrin, ce qui dédouble le travail et allonge les délais (le site de Ticléni ne travaillant pas le samedi et le dimanche). Or les standards du marché évoluent, et les clients attendent aujourd'hui des livraisons les plus rapides possible. Une logistique omnicanale suppose que le même stock est accessible aussi bien sur le web qu'en magasin (aujourd'hui, les magasins n'ont pas accès au stock du site de Douvrin), et réduit les délais de préparation et de livraison. Elle permet également aux Achats de négocier avec les fournisseurs une centralisation des coffrets, et de fiabiliser les préparations (en logistique, les ruptures de charge qu'impliquent l'existence de deux sites génèrent un risque d'erreur, et provoquent des écarts de stock au quotidien).

Par ailleurs, à l'heure actuelle, les deux sites de Ticléni et Douvrin représentent une surface de 18 000 m² et 10 000 m². Etant donné que le déménagement doit accompagner le développement de l'activité de l'Entreprise, le site recherché devait être d'une surface d'au moins 30 000 m². En outre, il devait être suffisamment récent pour être mécanisable, de manière à améliorer les processus et les conditions de travail des collaborateurs.

La recherche a été réalisée auprès de la Métropole européenne de Lille, des acteurs de la logistique présents dans le Hauts-de-France et des professionnels de l'immobilier.

Après avoir relancé plusieurs fois la Métropole européenne de Lille, il s'avère qu'aucun terrain n'est disponible pour construire un site correspondant aux besoins de Nocibé sur le territoire de la MEL. En effet, l'Entreprise a besoin de 8 hectares et la politique nationale vise à réduire l'artificialisation des sols à proximité des habitations.

Nocibé a également interrogé des acteurs de la logistique régionaux, nationaux et internationaux (Arvato, GXO, Geodis, Ceva, etc.). Tous souhaitent travailler avec Nocibé, mais aucun ne dispose d'un site à proximité de Villeneuve-d'Ascq. Ils ont proposé des sites à Roubaix, Leers, Wattrelos, Houplines, Lesquin et Noyelles-Godault, mais ils ne répondent pas à l'intégralité des normes ICPE attendues, et un seul représentait une surface supérieure à 30 000 m². Cela n'est du reste que peu étonnant, car un acteur de la logistique ne construit un site répondant aux exigences de Nocibé que s'il dispose déjà d'un client pour l'occuper, car ces exigences portent le coût de construction à 1 000 euros le mètre carré (soit 30 millions d'euros pour un site de 30 000 m²).

En revanche, les professionnels de l'immobilier ont proposé plusieurs sites :

- à Bully-les-Mines, un site déjà existant de 36 856 m², répondant aux contraintes ICPE, mais situé à 50 kilomètres de Ticléni ;
- à Pecquencourt, un site en projet de 50 000 m², répondant aux contraintes ICPE, situé à 34 kilomètres de Ticléni et mis à disposition au plus tôt en septembre 2025 ;
- à Toufflers, un entrepôt qui devrait être démoli et reconstruit, pour une livraison au deuxième semestre 2026. En outre, une instruction était nécessaire sur les rubriques 4331 et 4320 des normes ICPE, et le site étant situé à proximité d'habitations, il n'est pas certain qu'il puisse obtenir les autorisations nécessaires.

La Direction a trouvé une autre solution, sur le site de Douvrin, détenu par Prologis et dont le fonctionnement est pris en charge par Geodis. En effet, Nocibé opère déjà sur ce site dans trois cellules. Or Zôdio occupe trois cellules sur le même site. Cette enseigne a récemment été rachetée par Alinéa, et ce dernier a décidé d'assurer

la logistique depuis ses propres entrepôts. Par conséquent, les cellules de Zôdio sur le site de Douvrin seront libérées en juin 2024.

Ce site est classé Seveso, et répond donc aux normes ICPE. L'ajout de deux cellules (Nocibé ayant besoin au total de cinq cellules) permettrait d'atteindre une surface de 30 000 m², et l'Entreprise pourra utiliser ponctuellement certaines des autres cellules disponibles sur le site, lors de la *peak season*.

Geodis est un groupe particulièrement solide dans le secteur de la logistique. Son actionnaire principal est la SNCF, et il réalise plus de 4 milliards d'euros de chiffre d'affaires par an sur sa seule activité de logistique. Il est présent dans 34 pays, et compte 1 000 collaborateurs dans les Hauts-de-France. Le site de Douvrin constitue pour Geodis une vitrine dans la région.

Catherine CARASCO s'enquiert de la distance entre l'entrepôt de Ticléni et le site de Douvrin.

Stéphanie LOUBOUTIN répond qu'elle est de 33 kilomètres.

Sur le site de Douvrin, deux cellules seront consacrées au BtoC, et trois au BtoB. La réception sera commune aux deux secteurs, et une grande cage sera disponible pour stocker les aérosols. La zone de préparation sera organisée de la même manière que celle de Ticléni, car celle-ci est structurée de manière efficace, et permet de respecter le merchandising des magasins. Toutefois, grâce au déménagement, la capacité de stockage sera très fortement augmentée (la zone de stockage destinée au BtoC pourra à elle seule accueillir près de 1 700 palettes, quand la capacité de stockage totale de Ticléni est de 2 000 palettes).

A ce stade, l'organisation générale du futur site a été définie, mais le projet doit encore être travaillé dans ses détails. Toutefois, il est d'ores et déjà prévu, de manière indépendante du déménagement, de travailler sur la mécanisation des postes de travail du BtoC (et notamment du picking), afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs. En outre, le site choisi sera en mesure d'accompagner la croissance des activités de Nocibé, et en particulier celle du BtoC, qui sera celle qui augmentera le plus significativement dans les années à venir.

De plus, l'Entreprise travaille depuis 18 ans avec GEODIS (depuis 4 ans sur le BtoC). Il connaît donc bien ce partenaire. Le site de Douvrin répond aux exigences ICPE, et est certifié BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Method*), ce qui signifie qu'il répond à certaines normes en matière de performance environnementale, de gestion de l'énergie et de l'eau, mais également de santé et bien-être des occupants.

Catherine DEMOL s'enquiert du loyer du bâtiment.

Stéphanie LOUBOUTIN répond que Nocibé ne sera pas directement locataire du bâtiment, mais paiera un « forfait surface » à Geodis. Ce forfait sera de l'ordre de 100 euros du mètre carré, soit environ 3 millions d'euros par an.

Sophie ESNAULT demande si le site est accessible uniquement en voiture.

Stéphanie LOUBOUTIN répond qu'une gare est située à proximité, mais les transports en commun ne sont généralement pas disponibles aux horaires de travail qui ont cours en logistique, quel que soit le site choisi.

Marie-Hélène DELCROIX souhaite savoir si les horaires de travail de la Logistique pourraient être modifiés.

Stéphanie LOUBOUTIN répond que le sujet n'a pas encore été travaillé. Toutefois, il est probable que deux équipes seront mises en place comme à Ticléni, et que le fonctionnement actuel sera maintenu, même si Stéphanie LOUBOUTIN ne peut l'assurer.

Bénédicte BUISINE demande si les salariés de la Logistique travailleront le samedi et le dimanche sur le nouveau site.

Stéphanie LOUBOUTIN indique que l'activité BtoC de Geodis déjà implantée sur le site de Douvrin travaille déjà le samedi et le dimanche, ainsi que 24 heures sur 24 durant six semaines pour la *peak season*. Sur le BtoB, le fonctionnement est le même qu'à Ticléni. Toutefois, le travail le week-end se fait sur la base du volontariat, y compris le samedi.

Sophie ESNAULT souhaite savoir quand le déménagement est envisagé.

Stéphanie LOUBOUTIN répond qu'il est prévu pour début 2025.

Les aspects RH du projet

Michaël CLABAUX annonce que l'accompagnement des équipes sera essentiel dans le cadre du projet de déménagement. L'objectif de la Direction est de préserver l'emploi et les compétences des collaborateurs. Les salariés de la Logistique sont engagés, et ont démontré leur savoir-faire et leur capacité à réaliser leur activité au service de l'ensemble de l'Entreprise. Ils seront donc accompagnés dans le déménagement, aussi bien collectivement qu'individuellement, et celui-ci sera l'occasion de renforcer leurs perspectives d'évolution professionnelle. Si le déménagement de l'entrepôt amènera à recentrer Nocibé sur son cœur de métier, la Direction a recherché un partenaire solide, Geodis, qui est un acteur majeur de la logistique.

En effet, transférer l'activité de Ticléni vers le site de Douvrin conduira à transférer les contrats de travail vers Geodis. Il précise que l'effectif du groupe Geodis est composé à 30 % de salariés provenant de transfert de personnels ou de reprises d'activités. Il a donc l'habitude d'intégrer des salariés provenant d'autres entreprises, et sa politique RH est de « *recruter, former et fidéliser des collaborateurs de talent* ».

Le véhicule juridique qui sera utilisé dans le cadre du projet se traduira par un transfert conventionnel. Un protocole social sera négocié entre Nocibé et Geodis pour fixer des engagements réciproques favorisant le transfert conventionnel. La Direction a posé ainsi des préalables indispensables, que Geodis a acceptés : la reprise de l'ancienneté des salariés transférés, l'absence de période d'essai et le maintien de leur rémunération de base brute.

A travers ce transfert conventionnel, chaque salarié signera avec Nocibé et Geodis, une convention tripartite qui reprendra les engagements de chaque société et actera du transfert du contrat de travail du collaborateur.

Marie-Hélène DELCROIX demande si ces engagements seront pérennes dans le temps.

Michaël CLABAUX répond qu'il y a lieu de distinguer d'une part les mesures sociales conventionnelles qui s'appliquent au sein de Geodis ; celles-ci sont acquises pour tous salariés GEODIS ; elle ne sont donc pas sujettes à négociation.

Ces mesures sont issues de la convention collective et des accords d'entreprises applicables au sein du Groupe.

D'autre part, il y a aura des mesures négociées qui s'inscriront dans le cadre du protocole social et donc destinées à s'appliquer dans le cadre du transfert lui-même.

Véronique MOREAU demande si l'opération envisagée est similaire à celle réalisée avec April.

Michaël CLABAUX répond qu'avec April, il s'agissait d'une cession de fonds de commerce qui se traduit par un transfert automatique des contrats de travail des salariés.

Dans le cas du déménagement du site de Ticléni, il s'agira d'un transfert d'activité via une prestation de service ;celle-ci n'entraînera pas un transfert automatique.

Le transfert conventionnel aboutira à ce que les salariés acceptent à la fois un changement d'employeur et un changement du lieu de travail.

Par ailleurs, la mise en œuvre du projet suppose que l'organisation mise en place par Geodis réponde aux attentes de Nocibé, car il est essentiel de préserver l'activité de l'Entreprise et une exigence de qualité de prestation.

Les postes actuels de Responsable logistique, de Gestionnaire consommables et litiges, et de Pilote prestation logistique BTC seront inchangés. Deux postes seront créés au sein de Nocibé, en miroir des postes du BTC : un poste de Pilote prestation logistique BTB, et un poste de Pilote Process et qualité stock. Priorité sera donnée aux collaborateurs de l'entrepôt dans le cadre du recrutement sur ces postes. Les autres postes de l'entrepôt de Ticléni seront transférés vers Geodis.

[...]

Michaël CLABAUX insiste sur le fait que, sur ce point, chaque salarié aura la possibilité de faire un choix. Le projet sera annoncé aux équipes de la Logistique le 11 janvier. La Direction recevra dès le 12 janvier les salariés concernés en entretien individuel.

Stéphanie LOUBOUTIN précise qu'il ne leur sera pas demandé de faire un choix dès le 12 janvier. Il s'agit de leur donner la possibilité de s'exprimer librement et de vérifier s'ils ont bien compris le projet. Les collaborateurs seront reçus par la Direction autant de fois que nécessaire.

Bénédicte BUISINE remarque qu'une prime exceptionnelle de 200 € avait été demandée pour les salariés de la Logistique. En effet, les équipes se sont montrées présentes durant la période des fêtes et ont travaillé des journées parfois difficiles, sans qu'aucun problème ou tension ne soit constaté. Cette prime permettrait de reconnaître l'investissement des collaborateurs dans un contexte d'incertitude, car ils savaient que l'entrepôt serait déménagé.

Hélène WECXSTEEN indique que la Direction a pris connaissance de cette demande. Toutefois, un challenge avait été mis en place pour la période des fêtes antérieurement à cette demande. Bien que les objectifs de ce challenge n'aient pas été complètement réalisés, la Direction reconnaît que les salariés ont fait preuve de professionnalisme et assuré l'activité dans un contexte difficile. Pour cette raison, elle a considéré que les

objectifs du challenge étaient atteints en distribuant l'intégralité des primes. Elle ne considère pas à ce stade nécessaire de verser de prime supplémentaire, d'autant que tous les salariés de l'Entreprise quel que soit leur périmètre se sont particulièrement investis dans la période de la fin de l'année, et qu'il ne serait pas équitable de prévoir un dispositif spécifique à l'entrepôt.

Patricia BETTEWILLER estime que la demande de prime complémentaire est malgré tout légitime au regard du contexte particulier et de l'externalisation à venir de l'activité, que ne connaissent pas les collaborateurs du siège ou des magasins.

Hélène WECXSTEEN rappelle que le déménagement a été annoncé à la Logistique en septembre, mais que les conditions et modalités n'étaient pas connues à la fin de l'année.

Ludovic LAURENS répond que la période d'incertitude était malgré tout anxiogène pour les salariés.

Hélène WECXSTEEN considère que la temporalité de la demande était inadéquate. La discussion peut être ouverte maintenant, une fois que les conditions du projet sont connues, car il sera demandé aux salariés de la Logistique d'assurer l'activité pendant un an avant que le déménagement n'ait lieu.

Michaël CLABAUX poursuit en indiquant la phase d'écoute des salariés de la Logistique est importante ; elle permettra à la Direction de négocier avec les organisations syndicales représentatives les mesures d'accompagnement qui s'appliqueront dans le cadre du transfert des contrats de travail. L'objectif sera que ces mesures répondent autant que possible aux contraintes des collaborateurs.

Le CSE sera consulté sur le projet fin mars 2024. Début avril, un package individuel, intégrant les mesures négociées avec les organisations syndicales et celles proposées par Geodis, sera présenté à chaque salarié concerné par le transfert.

Bénédicte BUISINE demande si les salariés de la Logistique auront la possibilité de visiter le site de Douvrin avant ce deuxième entretien.

Michaël CLABAUX indique que le PDG de Geodis viendra présenter son entreprise au CSE lors d'une réunion extraordinaire prévue le 6 février. Les collaborateurs pourront ensuite visiter le site de Douvrin et rencontrer les équipes de celui-ci au deuxième trimestre.

Stéphanie LOUBOUTIN précise que ce deuxième entretien sera l'occasion de présenter aux salariés ce qu'implique le transfert pour eux, à titre individuel. Il ne leur sera pas demandé à cette occasion de faire un choix, à moins qu'ils aient déjà pris leur décision.

Michaël CLABAUX signale qu'une convention tripartite, reprenant les conditions du transfert, sera ensuite signée par Nocibé, Geodis et les collaborateurs qui auront accepté de rejoindre le site de Douvrin.

Ludovic LAURENS demande si les mesures qui auront été négociées s'appliqueront pendant une durée donnée.

Stéphanie LOUBOUTIN répond que ces mesures viseront à accompagner le transfert, et non le travail au poste. Elles seront donc à effet immédiat. En revanche, les mesures sociales des accords d'entreprise et de la convention collective de Geodis s'appliquent dès le 1^{er} jour du transfert, et sans durée déterminée.

Catherine DEMOL s'enquiert du nombre de salariés concernés par un potentiel transfert .

Michaël CLABAUX indique que le site de Ticléni compte 65 salariés.

Par ailleurs, les collaborateurs qui ne souhaiteront pas rejoindre Geodis seront prioritaires à la mobilité interne sur les postes vacants au siège et dans les magasins.

Catherine DEMOL demande si des salariés des magasins pourraient rejoindre Geodis s'ils le souhaitent.

Stéphanie LOUBOUTIN prend note de cette question, mais un tel transfert supposerait une formation au sein de la logistique de Nocibé au préalable, car aucune période d'essai ne sera organisée après le changement d'employeur.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE s'interroge sur la mutuelle proposée par Geodis.

Michaël CLABAUX propose d'évoquer ce sujet lors du CSE extraordinaire du 6 février.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE souhaite savoir si une aide au déménagement pourrait être proposée aux salariés qui accepteront le transfert.

Michaël CLABAUX répond qu'une telle aide peut faire partie des mesures qui seront négociées avec les organisations syndicales, mais il est nécessaire de connaître les besoins des salariés avant de l'envisager.

Christophe WACQUIEZ se demande ce qui arrivera aux salariés qui refuseront le transfert et ne pourront pas être mobiles vers un autre poste de l'Entreprise.

Michaël CLABAUX indique que la priorité de la Direction est de maintenir l'emploi des collaborateurs. Ceux-ci doivent attendre de connaître les conditions du transfert avant de faire un choix. A ce stade, la Direction n'envisage pas de gérer des ruptures de contrat de travail.

Stéphan CORMIER remarque par ailleurs que l'externalisation de la logistique auprès de Geodis permettra à Nocibé de faire des économies.

Stéphanie LOUBOUTIN répond que cela ne sera pas le cas. Le bâtiment actuel est ancien, et est par conséquent moins coûteux pour l'Entreprise qu'un site plus récent comme celui de Douvrin. En outre, le recours à une prestation est plus coûteux que l'emploi direct. Le projet ne permettra donc pas à Nocibé de réaliser des économies. L'Entreprise n'a pas pour objectif, au travers du déménagement, de réduire les coûts.

Véronique MOREAU remarque que lorsque le service client et le help desk ont été externalisés, des difficultés ont été rencontrées dans les mois qui ont suivi le transfert.

Stéphanie LOUBOUTIN souligne que l'Entreprise travaille déjà avec Geodis. En outre, quatre salariés de Nocibé (le responsable et les pilotes) seront présents sur le site de Douvrin pour suivre et contrôler l'activité. De plus, Geodis devra répondre à des indicateurs de quantité et de qualité définis dans le contrat de prestation. Enfin, les processus actuels de l'entrepôt de Ticléni seront reproduits à l'identique chez Geodis.

Bénédicte BUISINE demande si les salariés qui auront été transférés vers Geodis pourront être amenés à travailler pour d'autres entreprises que Nocibé, par exemple en cas de baisse d'activité.

Stéphanie LOUBOUTIN répond que les effectifs en CDI de la Logistique sont fondés sur l'activité minimale de l'Entreprise. L'accroissement d'activité est prise en charge par des intérimaires. Ce fonctionnement ne sera pas remis en cause par le déménagement. En outre, une baisse d'activité du BtoB sélectif est généralement la conséquence d'une hausse d'activité sur le BtoB de la marque propre et le BtoC. Les salariés de Geodis seront donc plutôt transférés vers ces secteurs, avant d'être transférés vers la logistique d'autres entreprises. Cependant, les salariés de Nocibé qui auront été transférés pourraient également être intéressés à tester d'autres activités de Geodis.

Catherine DEMOL constate que Nocibé et Geodis ont intérêt à ce que les salariés de la Logistique acceptent le transfert.

Michaël CLABAUX confirme qu'ils ont besoin du professionnalisme et du savoir-faire des collaborateurs de l'entrepôt de Ticléni.

Patricia BETTEWILLER souligne toutefois que le transfert ne doit pas se faire à n'importe quel prix pour les salariés.

Michaël CLABAUX, Stéphanie LOUBOUTIN, Bénédicte BUISINE et Marie-Hélène DELCROIX quittent la séance pour participer à la réunion d'information des salariés de la Logistique sur le projet.

Hélène WEEXSTEEN souligne que le projet de déménagement de la Logistique de Ticléni a une dimension technique du fait des évolutions réglementaires, mais qu'il implique également une forte part émotionnelle, car l'entrepôt a accompagné le développement de l'Entreprise pendant 20 ans. Pour autant, il est important que la Direction prenne ses responsabilités, en faisant le nécessaire pour accompagner le développement de Nocibé. L'emploi des collaborateurs sera préservé, car l'activité devra être assurée de la même manière qu'aujourd'hui. Il faut maintenant écouter les salariés. Le changement est toujours difficile à accepter, et la Direction laissera le temps aux collaborateurs d'étudier les conditions du transfert au regard de leur situation individuelle, et de faire un choix en toute connaissance de cause.

Stéphane CORMIER souhaite savoir jusqu'à quand les salariés auront pour se positionner.

Hélène WEEXSTEEN répond que les conditions exactes du transfert pourront être présentées individuellement aux collaborateurs début avril. Ils pourront alors se positionner entre avril et juin.

Catherine DEMOL se demande ce qu'il adviendra des locaux de la rue de Ticléni.

Hélène WEEXSTEEN répond que le bail du siège est lié à celui de l'entrepôt. Les équipes du siège devront donc déménager, et la Direction recherche un nouveau local tertiaire dans la Métropole européenne de Lille. Son objectif est que ce déménagement soit l'occasion d'améliorer les conditions de travail, mais également de prendre en compte les nouvelles organisations du travail impliquées par la mise en place du télétravail. Toutefois, la recherche de ce local sera beaucoup plus facile que celle d'un entrepôt, car les contraintes sont différentes et que beaucoup de bâtiments tertiaires sont disponibles.

Ludovic LAURENS observe que les interactions qui sont parfois nécessaires entre les collaborateurs du siège et les salariés de l'entrepôt risquent d'être rendues difficiles par le déménagement à Douvrin.

Hélène WEEXSTEEN en convient. Toutefois, les besoins en la matière seront identifiés, et l'organisation du travail sera adaptée.

Valeria DI STEFANO quitte la séance.

3. Présentation des chiffres, résultats commerciaux et situation à fin décembre 2023 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion).

Louis MULLIEZ rejoint la séance.

Nocibé croît de 2,8 % en décembre 2023 quand le marché progresse de 4,6 %. La progression du e-commerce atteint quant à elle 7 %, sur un marché à + 16 %. La marque perd alors 0,7 point de parts de marché.

La croissance de l'Enseigne (2,8 %) se décompose en 4,1 % pour les magasins (avec un trafic à + 3,6 % un taux de transformation à - 0,8 % et un prix moyen à + 3,9 %) et - 5,6 % pour l'e-commerce.

Patricia BETTEWILLER remarque que bien que le chiffre d'affaires ait augmenté par rapport à décembre 2022, les objectifs n'ont pas été atteints.

Louis MULLIEZ explique que la Direction s'attendait à un résultat meilleur au regard des fortes hausses de prix appliquées en 2023 par les fournisseurs. En effet, la croissance du chiffre d'affaires atteignait 10 % au premier semestre. Depuis octobre, le trafic est bon, mais le taux de transformation se dégrade.

Catherine DEMOL s'enquiert de la part que représentent les remboursements dans le chiffre d'affaires, car les magasins enregistrent de plus en plus de retours (ils représentent près de 0,5 % du chiffre d'affaires du magasin de Catherine DEMOL en 2023). Des clients se font même rembourser des cadeaux.

Louis MULLIEZ répond que cette information est disponible pour l'e-commerce, mais pas pour les magasins.

Catherine DEMOL remarque que beaucoup d'enseignes ne proposent plus de remboursement, mais seulement des avoirs. Nocibé devrait procéder de même, et supprimer les remboursements, mais augmenter le délai d'utilisation des avoirs, afin que l'argent reste dans l'Entreprise.

Hélène WECXSTEEN se renseignera sur les possibilités en la matière, mais les clients pourraient réagir négativement à un changement de la politique commerciale de Nocibé.

Noémie BETTACHE s'interroge par ailleurs sur le taux de démarque inconnue.

Louis MULLIEZ répond qu'il est calculé après les inventaires de l'été, qui sont ceux durant lesquels la démarque inconnue enregistrée est la plus importante. Toutefois, le taux de démarque inconnue s'est établi à 0,89 % pour l'année fiscale 2023, contre 0,86 % lors de l'année fiscale 2022. Il ne s'est donc pas réellement dégradé.

Noémie BETTACHE souhaite savoir si une solution a été trouvée pour les *global shoppers*, qui utilisent souvent plusieurs cartes de fidélité que les collaborateurs des magasins n'ont pas le temps de vérifier. Cela ne doit pas leur être reproché.

Louis MULLIEZ répond que dès lors qu'un client crée plusieurs cartes, il est impossible de contrôler tous leurs achats. La procédure demande aux salariés, si un client achète plusieurs articles de la même référence, de vérifier uniquement l'historique de vente lié à la carte utilisée par le client.

Noémie BETTACHE estime que l'Entreprise devrait avoir la possibilité de bloquer la création d'une nouvelle carte avec un téléphone et une adresse déjà utilisés par un client.

Hélène WECXSTEEN indique que l'Entreprise a déjà mis en place des mesures permettant de bloquer de nombreux *global shoppers* mais que les méthodes utilisées évoluent.

Louis MULLIEZ quitte la séance.

4. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1^{er} octobre 2023 au 31 décembre 2023)

Elodie BOTTEIN annonce que l'effectif s'établit à 3 418 salariés au 1^{er} octobre 2023 et 3 712 salariés au 31 décembre 2023. Au cours du trimestre, le nombre de collaborateurs à temps plein a progressé de 2 600 à 2 791, et le nombre de salariés à temps partiel de 818 (dont 104 apprentis) à 921 (dont 111 apprentis).

749 départs ont été comptabilisés au cours de la période, dont 83 démissions, un départ à la retraite, 522 fins de CDD, 29 licenciements, 3 licenciements économiques, 21 ruptures amiables de CDD, 9 ruptures anticipées de CDD et 14 ruptures conventionnelles. 880 embauches ont également été réalisées (682 CDD, 180 CDI et 18 contrats spéciaux).

Les effectifs se répartissent en 3048 CDI et 370 CDD au 1^{er} octobre 2023, et 3 094 CDI et 618 CDD au 31 décembre 2023.

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

Elodie BOTTEIN annonce qu'un congé sabbatique a été comptabilisé en 2023. Aucun congé pour création d'entreprise ou congé de solidarité n'a été organisé.

6. Consultation sur la politique économique et financière de l'entreprise

Hélène WECXSTEEN indique que la consultation doit être reportée à la prochaine réunion ordinaire du CSE, après communication de dernières informations par la direction financière au CSE.

La consultation est reportée.

7. Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Hélène WECXSTEEN rappelle que les orientations stratégiques de Nocibé ont été présentées au cours des précédentes réunions de CSE et ont par ailleurs été illustrées et commentées lors d'intervention de représentants de la Direction.

Les orientations stratégiques de l'entreprise recueillent un avis défavorable à l'unanimité des 15 votants.

Patricia BETTEWILLER indique que cet avis défavorable se justifie par le projet de transfert de l'activité de l'entrepôt de Ticléni vers le site de Douvrin.

Hélène WECXSTEEN rappelle que ce projet a pour objectif d'accompagner la croissance de Nocibé et d'assurer la pérennité de l'Entreprise.

Patricia BETTEWILLER explique qu'il reste trop d'incertitudes vis-à-vis du nombre de salariés qui seront transférés et des conditions de travail sur le nouveau site.

Hélène WECXSTEEN constate que le CSE s'est prononcé au regard de l'aspect social du projet. Toutefois, la consultation porte sur les orientations stratégiques de l'Entreprise dans son ensemble. Or le projet de transfert vers le site de Douvrin est essentiel pour permettre à Nocibé de continuer son activité.

La séance est suspendue de 12 heures 15 à 13 heures 50 pour la pause méridienne.

Michaël CLABAUX, Bénédicte BUISINE et Marie-Hélène DELCROIX rejoignent la séance.

8. Information sur les délégations de pouvoirs

Elodie BOTTEIN rappelle que depuis 2023, plus aucun directeur de magasin n'a de délégation de pouvoir. Toutefois, pour prendre en compte les dernières évolutions juridiques du Groupe (et notamment l'absorption de Nocibé France par Groupe Nocibé le 31 mars 2023), la Direction a décidé de mettre à jour l'ensemble des délégations de pouvoir, sachant que certaines dataient de 2015. Elle souhaitait en particulier, sur certains sujets, donner des délégations de pouvoir au plus près du terrain, en les confiant notamment à des directeurs régionaux.

Une délégation de pouvoir ne vise nullement à décharger l'Entreprise de ses responsabilités. Elle permet à celles et ceux qui ont la meilleure capacité à préserver l'entreprise de ses responsabilités. Elle rappelle que mettre des délégations de pouvoir s'inscrit aussi dans une démarche responsable, il est en effet impossible de considérer l'ensemble des responsabilités puissent être supportées à une seule et même personne, par exemple le président de l'Entreprise.

Christophe WACQUIEZ demande si le fait que dans un magasin, il existe un encombrement devant un extincteur, est de la responsabilité du directeur régional s'il a une délégation au pouvoir.

Elodie BOTTEIN confirme que si un événement accidentel venait à se réaliser un 1^{er} niveau de responsabilité pourrait être recherché auprès du DR. La révision des délégations de pouvoir n'a pas été abordée uniquement dans une optique juridique. Si un salarié porte compte tenu de son métier, son expertise, au travers d'une délégation de pouvoir, des responsabilités vis-à-vis d'une réglementation applicable à l'Entreprise, il en garantira davantage le respect.

Hélène WECXSTEEN ajoute qu'il ne faut pas penser la délégation de pouvoir sous l'angle de la sanction, mais sous celui de la prévention. Les salariés qui ont une délégation de pouvoir doivent mettre en place les conditions pour que les sujets dont ils ont la responsabilité puissent être traités. Ainsi, dans l'exemple avancé par Christophe WACQUIEZ, si un extincteur est encombré dans un magasin, le DR a la responsabilité de rappeler la procédure et de s'assurer qu'elle est mise en œuvre.

Ida DUFROMONT observe que lors des périodes de forte activité, les magasins sont systématiquement encombrés.

Michaël CLABAUX répond que ce ne sont pas uniquement les salariés qui ont des délégations de pouvoir qui exercent des responsabilités. Si les procédures sont diffusées et rappelées, les collaborateurs qui constatent des manquements répétés à celles-ci et ne les corrigent pas (ou n'alertent pas qui de droit) peuvent être considérés comme responsables. Pour autant, un salarié qui a une délégation de pouvoir sera plus vigilant à ce que sa responsabilité ne soit pas engagée. Cela participe à réduire les risques dans l'Entreprise.

Christophe WACQUIEZ s'enquiert des domaines sur lesquels portent les délégations de pouvoir.

Michaël CLABAUX explique que l'Entreprise porte une responsabilité pénale, et doit respecter les réglementations en vigueur qui peuvent l'engager telles que le droit du travail, droit de la concurrence, réglementation relative à la sécurité au travail, réglementation relative à l'environnement, réglementation financière, etc. Les responsabilités au regard de ces réglementations ne peuvent être portées par une seule personne. Elles sont donc réparties entre différents salariés dans une matrice de responsabilités.

Néanmoins, cette responsabilité pénale ne doit pas occulter la responsabilité collective de tous vis-à-vis de l'Entreprise. L'ensemble des collaborateurs doivent contribuer à ce que l'Entreprise n'ait pas à rendre compte d'éventuels manquements vis-à-vis des réglementations. En outre, la responsabilité pénale de l'Entreprise ne supprime pas la responsabilité pénale individuelle. Par exemple, un salarié qui se rend coupable de harcèlement sexuel ou moral peut être sanctionné pénalement, même s'il n'a pas de délégation de pouvoir.

Elodie BOTTEIN précise que ce sont les membres du Codir, certains membres du Comité de Management, ainsi que les directeurs régionaux qui sont concernés par les délégations de pouvoir au sein de Nocibé.

Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail

9. Information sur le projet TEALE (Intervention de Mme Zohra CHATER, Responsable Prévention Santé au Travail)

Zohra CHATER rejoint la séance.

Zohra CHATER annonce qu'à compter du 1^{er} février 2024, l'application Teale remplacera la ligne d'écoute Stimulus. Si le dispositif de Stimulus permettait aux salariés d'avoir accès à une écoute lorsqu'ils rencontraient une difficulté, la Direction souhaite aujourd'hui privilégier la prévention. L'application Teale, qui peut être utilisée sur ordinateur ou sur téléphone portable, permettra aux collaborateurs d'évaluer leur état de santé mentale au travers d'un questionnaire.

Hélène WEEXSTEEN quitte la séance.

Christophe WACQUIEZ invite à prévoir, dans ce questionnaire, des questions qui concernent l'équipe ou le magasin. En effet, il serait intéressant que le management soit informé si une grande partie des salariés de son équipe sont en difficulté sur le plan de la santé mentale.

Zohra CHATER répond que certaines des questions portent sur les rapports du salarié à son groupe et au collectif, rapports qui peuvent influencer leur santé mentale. Toutefois, le premier objectif de l'application est de permettre aux collaborateurs de prendre soin individuelle de leur santé mentale. En outre, il est important de protéger les données des salariés, et leur anonymat. Teale ne partagera aucune données personnelles et la Direction ne le souhaite absolument pas - c'est un outils d'abord destiné aux salariés pas à l'entreprise.

Dans un second temps et sans être une priorité, Teale pourrait donner des statistiques d'ordre général, par exemple sur les thématiques qui sont le plus souvent évoquées, ce qui permettra de mettre en œuvre des actions de prévention collectives.

Par ailleurs, un kit de communication sera distribué aux magasins pour aider les RM à présenter l'application à leurs collaborateurs. Celle-ci sera également présentée à l'entrepôt les 25 et 26 janvier. En outre, des communications sont prévues dans Parfum d'action et l'intranet, et le défi RSE d'avril portera sur Teale. L'objectif est qu'un maximum de salariés téléchargent l'application et l'utilisent.

Sophie ESNAULT demande si les salariés recevront un identifiant et un mot de passe.

Zohra CHATER explique que l'identifiant sera sous la forme « prénom.nom@teale.fr ». Chaque utilisateur activera sa licence, et gèrera ensuite lui-même son application, sans intervention de l'Entreprise.

Véronique MOREAU suggère que les RM remettent la documentation d'information sur Teale aux nouveaux salariés en même temps qu'ils leur remettent leur contrat de travail.

Michaël CLABAUX répond que cela pourra être envisagé. La liste des collaborateurs qui ont accès à Teale sera mise à jour tous les mois, en fonction des arrivées et des départs de l'Entreprise.

Zohra CHATER ajoute que le kit de communication reprendra des communications sous différents formats, qui permettront de communiquer sur l'application auprès des salariés par divers biais.

Michaël CLABAUX précise toutefois que les collaborateurs ne doivent pas avoir l'impression qu'ils ont l'obligation d'utiliser l'application.

Catherine DEMOL invite à ne pas communiquer sur Teale auprès des nouveaux arrivants, car cela laisse à penser qu'ils se sentiront mal chez Nocibé.

Michaël CLABAUX répond que la santé mentale ne s'exprime pas uniquement par le mal-être. Communiquer sur le sujet à l'arrivée dans l'Entreprise montre au contraire que Nocibé est une société soucieuse de la santé mentale de ses collaborateurs, et qu'elle ne considère pas qu'ils laissent leurs problèmes personnels à la porte dès lors qu'ils pénètrent dans le magasin.

La ligne d'écoute Stimulus ne répondait pas aux attentes des salariés, car très peu y avaient recours. Teale ne vise pas à gérer des situations de crise, mais permet aux salariés d'évaluer leur santé mentale, et propose des informations et des tutoriels au regard des difficultés qu'ils rencontrent ou des sujets qui les intéressent. Elle doit les aider à prendre soin d'eux-mêmes.

Zohra CHATER propose ensuite une démonstration de l'application.

Zohra CHATER précise que l'application permet aux salariés de contacter plus d'une centaine de psychologues (soit par mail, soit par téléphone) et de prendre rendez-vous avec eux. Ces psychologues proposent des « call d'orientation » de 15 minutes, qui permettent de construire un programme avec le salarié, ou des rendez-vous plus complets, destinés à évoquer des difficultés plus profondes.

Michaël CLABAUX note que les rendez-vous avec les psychologues sont compris dans la prestation.

Zohra CHATER indique en outre qu'en cas d'agression dans un magasin, les salariés pourront avoir accès rapidement à un psychologue. Il s'agit là d'une prestation mise en place spécifiquement pour Nocibé.

Michaël CLABAUX souligne que l'outil est destiné aux salariés. Ils seront libres de l'utiliser ou non, et le feront en toute autonomie. La Direction disposera de statistiques pour vérifier si l'application est réellement utilisée, mais elles ne descendront pas à un niveau inférieur à celui de la région. Les données ne seront pas analysées au niveau des magasins. De plus, Teale n'a pas vocation à remplacer les managers dans la détection des signaux faibles des risques psychosociaux.

Christophe WACQUIEZ estime que la mise en place de cette application constitue une très bonne idée, mais craint qu'elle soit présentée par les DR de manière trop précipitée ou bâclée.

Catherine DEMOL souhaite par ailleurs savoir si la Direction a prévu d'afficher dans les magasins un document sur les incivilités, comme cela se fait aujourd'hui dans un grand nombre d'enseignes.

Michaël CLABAUX répond que cette possibilité est en cours d'étude. La Direction recherche la meilleure formulation.

Patricia BETTEWILLER estime que cette recherche devrait être rapide, car il existe de nombreux exemples dans les autres enseignes.

Stéphan CORMIER pense que, les salariés de la direction commerciale n'étant pas directement concernés par les incivilités et les agressions, ils ne se pressent pas pour trouver une solution.

Catherine CARASCO souligne en ce sens que les équipes ne se sentent pas soutenues, alors qu'elles font face à de plus en plus d'incivilités et d'agressions.

Michaël CLABAUX indique que la Direction n'ignore nullement le problème. Des actions sont engagées (des courriers sont envoyés au procureur, des actions ont envisagées avec les centres commerciaux, etc.), et un pilote sera prochainement déployé dans les magasins de Leers et d'Annemasse : en cas d'agression, les salariés pourront déclencher une alarme qui diffusera un message annonçant que la télésurveillance a été lancée, et que la scène est filmée. Securitas a indiqué que ce dispositif était dissuasif.

Corinne DELDIQUE estime que trop souvent, les agents de sécurité présents dans les magasins ne sont guère utiles.

Michaël CLABAUX rappelle que ce sont des professionnels qui disposent d'une licence qui légitime leur titularisation. Pour autant, leur métier n'est pas de se faire insulter et agresser à la place des salariés. Il est peut arriver effectivement que certains agents soient moins performants que d'autres. Mais ce n'est pas une généralité. Dans ce cas, des échanges ont lieu avec la direction de l'agence de sécurité pour préserver une prestation de qualité.

Corinne DELDIQUE objecte que certains agents indiquent eux-mêmes qu'ils ne sont pas formés.

Zohra CHATER souligne qu'il est important d'intégrer les agents dans le magasin, en leur présentant les zones à surveiller, les produits les plus volés, les difficultés rencontrées, etc.

Michaël CLABAUX confirme que l'équipe du magasin doit expliquer à l'agent de sécurité ce qu'elle attend de lui. Toutefois, les agents ne peuvent pas accompagner les salariés jusqu'au parking, comme certains le leur demandent. S'ils le font et sont amenés à gérer un problème en dehors du magasin, ils peuvent perdre leur licence.

Sur l'année 2024 : il est à noter que les deux principaux prestataires auxquels l'Entreprise a recours, Samsic et Securitas, n'ont pas répondu à l'appel d'offres pour les JO 2024. Leurs agents ne seront donc pas mobilisés dans le cadre des jeux.

Gina SCALERCIO demande si les salariés ont le soutien de l'Entreprise s'ils se font agresser.

Michaël CLABAUX le confirme. En outre, il propose de traiter la question de l'affiche sur les incivilités en CSSCT.

Zohra CHATER quitte la séance.

Attributions de proximité

10. Information et consultation sur le projet de licenciement pour inaptitude de [...], salariée détenant le mandat d'élue suppléante au Comité Social et Economique

[...]

Un vote à bulletin secret est organisé.

Le projet de licenciement pour inaptitude de [...]recueille un avis favorable, par 16 voix favorables et une voix défavorable.

11. Consultation sur le dossier d'inaptitude de [...]

[...]

12. Réclamations individuelles ou collectives

Sans objet.

13. Questions diverses

Hélène WECXSTEEN rejoint la séance.

1. *Dans le cadre de l'objectif de « réduire l'émission de CO2 », Nocibé a pris la prise en charge à 75 % le coût des abonnements de transports en commun. Cette mesure est- elle maintenue (cette mesure provisoire prenait fin le 31/12/23) ?*

Hélène WECXSTEEN indique que la prise en charge à 75 % des abonnements de transports en commun devait prendre fin le 31 décembre 2023. Toutefois, étant donné que cette mesure a rencontré un certain succès auprès des salariés, son maintien pourra être envisagé dans le cadre des NAO. Par conséquent, elle reste appliquée jusqu'aux négociations.

Véronique MOREAU s'enquiert du nombre de salariés qui se font rembourser à 75 % leur abonnement de transport.

Patricia BETTEWILLER demande également le coût de la mesure pour l'Entreprise.

Hélène WECXSTEEN prend note de ces questions.

2. *Est-ce qu'un bilan a été fait pour la mesure NAO concernant les arrêts maladie des employés ?*

Hélène WECXSTEEN annonce que le bilan de la mesure relative aux arrêts maladie des salariés au statut employé sera produit en vue des NAO.

3. Est-ce reporté en 2024 comme convenu ?

Hélène WEEXSTEEN indique que la mesure est maintenue jusqu'à février 2024. Elle sera ensuite rediscutée dans le cadre des NAO.

4. Affichage légal : toujours pas d'affichage sur les IRP, quand cela est-il prévu ?

Elodie BOTTEIN déclare que l'affichage sur les IRP est prêt, et sera diffusé fin janvier aux magasins. Il sera accompagné d'un mode d'emploi, afin qu'il soit affiché correctement.

5. Pouvez-vous nous donner le CA réalisé du mois de décembre 2023 et du mois de décembre 22 ?

Elodie BOTTEIN annonce que le chiffre d'affaires s'établit à 174,139 millions d'euros en décembre 2023 (il progresse de 4,1 % par rapport à 2022).

6. Conqés Payés : nous demandons de laisser la possibilité de ne poser que 3 semaines de congé pour les vacances d'été pour les salariés qui ont un compteur ne dépassant pas 14 heures

Michaël CLABAUX a demandé au directeur des ventes qu'à titre d'essai, les salariés qui ont moins de 35 heures sur leur compteur puissent ne poser que trois semaines de congé durant les vacances d'été. Il n'a pas encore obtenu de réponse, et ne peut donc s'engager sur le sujet, mais reviendra prochainement vers les élus.

Catherine CARASCO regrette qu'aucun budget ne soit prévu pour remplacer les salariés en congés. Lorsque les magasins font appel à des remplaçants, cela dégrade leur indicateur de productivité.

Hélène WEEXSTEEN estime qu'un magasin qui a besoin de remplaçants ne doit pas s'interdire d'y avoir recours sous le prétexte que cela dégraderait leur productivité.

Catherine CARASCO répond que c'est pourtant ce qui se fait sur le terrain.

Christophe WACQUIEZ ajoute que faute de remplaçants, les salariés travaillent des heures supplémentaires, et voient leurs compteurs augmenter.

Hélène WEEXSTEEN propose d'étudier le sujet.

7. Suite à l'intervention de Anne DEGROOTE aux CSE de novembre et décembre, quelles ont été les actions mises en place suite à nos remontées ?

Hélène WEEXSTEEN indique que le coffret Souffle de beauté sera revu lors de son prochain lancement, au printemps 2024. La charte institut est bien jointe aux contrats ST et aux contrats mixtes : un rappel sur le fait qu'elle doit être lue et signée par l'esthéticienne et la RM a été diffusé. S'agissant du soin offert, les informations ont été revues avec les DR et seront diffusées dans les régions. Le modèle de sèche-linge a déjà été changé. Il est donc différent de celui évoqué en CSE.

Michaël CLABAUX vérifiera à quelle occasion les sèche-linges sont renouvelés.

Hélène WEEXSTEEN déclare ensuite que le problème des lingettes Lyreco soulevé par les élus sera pris en compte dans une étude plus globale des fournitures des magasins et des instituts.

L'e-learning est normalement disponible sur Forwork, mais les contenus proposés sont différents selon le métier du salarié qui se connecte sur la plateforme. Il faut donc se connecter avec les bons identifiants.

Le CSE avait demandé de faire intervenir un prestataire pour réaliser deux fois par an un nettoyage complet de l'institut, mais les machines utilisées pour ces prestations ne peuvent pas pénétrer dans les locaux. Une solution est en cours de recherche.

L'analyse ergonomique des postes d'esthéticiennes sera lancée prochainement. Michaël CLABAUX précise que 18 magasins ont été sélectionnés pour bénéficier de cette étude. Les périodes d'intervention seront prochainement définies avec Pôle Santé Travail.

Concernant les bugs constatés sur Clic rendez-vous, Hélène WECXSTEEN indique qu'ils doivent être signalés à l'adresse DC-institut.

Le book hygiène et sécurité devrait être connu de toutes les esthéticiennes. Un rappel sera fait lors de la prochaine réunion RM relais institut. Il est également important de consulter le Parfum d'action, qui reprend beaucoup d'informations destinées aux esthéticiennes et aux RM.

Stéphanie FERANDELLE regrette qu'un Parfum d'action distinct ne soit pas dédié aux esthéticiennes, car les informations qui leur sont destinées sont perdues dans celles destinées aux conseillères, et les esthéticiennes n'ont pas toujours le temps de le lire.

Michaël CLABAUX propose qu'Anne DEGROOTE réétudie la question.

8. Frais de bouche de réunion : nous demandons à nouveau qu'un budget soit alloué pour les réunions magasin

Hélène WECXSTEEN remarque que toutes les réunions magasin n'ont pas la même durée, et ne sont pas organisées à la même période (par exemple, beaucoup de magasins les organisent le samedi matin). Il n'est donc pas possible de prévoir de budget pour les frais de bouche.

Véronique MOREAU observe que ce budget était pourtant prévu par le passé.

Elodie BOTTEIN explique qu'il existait déjà des disparités dans les pratiques entre les régions.

Véronique MOREAU souligne que les réunions sont souvent organisées le soir, alors que certaines salariées travaillent depuis le matin.

Hélène WECXSTEEN invite les RM qui souhaitent prévoir à manger pour la réunion magasin à se rapprocher de leur DR avant la réunion.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE pense que les RM n'oseront pas le faire.

Gina SCALERCIO rappelle que la participation aux réunions magasin est obligatoire. Or des salariées sont présentes depuis le matin, et quittent le magasin après la réunion, à 22 heures.

Véronique MOREAU souligne que le message diffusé dans le réseau est que les frais ne sont plus remboursés. Pourtant, il n'est demandé à la Direction qu'un budget d'une vingtaine d'euros par réunion.

Hélène WECXSTEEN transmettra les arguments des élus auprès du service concerné. Toutefois, la Direction souhaite éviter de mettre en place une règle systématique, car elle aurait un coût non maîtrisé pour l'Entreprise.

Patricia BETTEWILLER observe que sur la base de 20 euros par réunion, ce budget coûterait 108 000 euros par an à Nocibé, ce qui semble raisonnable.

Véronique MOREAU déplore qu'il soit aussi difficile de mettre en place une telle mesure et qu'il soit préféré de demander aux salariés de ramener un en-cas, mettant parfois ces salariés en difficulté.

Christophe WACQUIEZ remarque que les salariés subissent les réunions magasin. Ils doivent participer à ces réunions sur leur jour de repos, et sont obligés d'apporter à manger s'ils veulent qu'elles soient conviviales.

Catherine CARASCO estime qu'il serait possible d'organiser une réunion magasin tous les deux mois plutôt que tous les mois, car de nombreux messages sont déjà passés lors du brief.

Hélène WECXSTEEN considère que la question ne devrait pas être traitée en CSE mais étudiée localement au regard des conditions et du contexte. Une RM peut demander exceptionnellement un budget à son DR si la réunion magasin est organisée le soir, en dehors de l'amplitude habituelle de travail. Toutefois, si ce budget était systématisé, il aurait un coût trop important pour l'Entreprise.

Véronique MOREAU s'insurge contre cette proposition, selon elle, le fait de devoir demander amènera à ce que les salariés continuent de ramener de quoi se restaurer pendant la réunion.

Michaël CLABAUX remarque que les élus soulèvent également la question de la pertinence des réunions magasin.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE estime que ces réunions ont leur intérêt, mais elles ne sont sans doute pas structurées de la même manière dans tous les magasins, et n'ont peut-être pas la même efficacité partout.

Michaël CLABAUX rappelle qu'il revient au management de décider de la manière dont il anime ces réunions avec ses équipes. S'il constate qu'elles n'intéressent pas les collaborateurs et que ceux-ci y participent que par obligation, il peut faire évoluer cette animation.

1. Gina SCALERCIO souligne que ces réunions ont leur pertinence lors des moments stratégiques de l'année (Fête des mères, Noël, etc.). Le reste du temps, les informations sont principalement transmises *via* les briefs. Autres questions diverses

Catherine DEMOL s'interroge sur les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 sur l'acquisition des jours de congé durant les arrêts maladie.

Michaël CLABAUX explique que la Cour de cassation estime que le Code du travail français ne respecte pas une directive européenne qui considère que les droits à congés payés ne peuvent pas être diminués en raison de l'état de santé des salariés. Par conséquent, un salarié devrait continuer à acquérir des congés payés lorsqu'il est en arrêt maladie. Toutefois, ces arrêts ne précisent pas de quel droit à congé payé il est question, et quelles règles de prise de congé s'appliquent.

Nocibé considère en l'état actuel du droit que l'Entreprise est en conformité avec le Code du travail s'agissant de tous les arrêts maladie avant le 13 septembre 2023.

En ce qui concerne les arrêts de travail qui suivent cette date, des incertitudes juridiques demeurent. Le congé payé constitue normalement une contrepartie à un travail effectif (ce que ne constituent pas les périodes d'arrêt de travail), en outre la décision de la Cour de cassation soulève la question de l'égalité de traitement. En effet, un salarié qui travaille du 1^{er} janvier au 31 décembre perçoit un salaire sur douze mois, incluant cinq semaines de congés payés. Un collaborateur absent sur la même période toucherait au vu de cette décision un maintien de salaire toujours sur douze mois, auxquels s'ajoutent cinq semaines de congés.

Pour Michaël CLABAUX, cela est susceptible de constituer une rupture du principe d'égalité de traitement.

Par conséquent, la Direction se réserve jusqu'à la fin de la période actuelle d'acquisition des congés (fin mai 2024) pour prendre une décision vis-à-vis des arrêts de travail enregistrés après le 13 septembre 2024, sachant que le gouvernement devrait statuer sur le sujet au premier trimestre 2024.

La séance est levée à 17 heures 05.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN



