

Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire

du vendredi 17 mai 2024

Date	
Le 17 mai 2024	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>

Présents à la réunion	Absents excusés
<p>Pour le CSE</p> <p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) – Mag 103 ✘ Catherine DEMOL (Chambéry) – Mag 395 ✘ Ida DUFROMONT (Siège) – Service Travaux ✘ Claudia PODDIGHE (Chalon sur Saône) – Mag 152 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) – Mag 20 ✘ Sophie ESNAULT (Lille) – Mag 1 ✘ Ludovic LAURENS (Logistique) ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) – Mag 240 ✘ Stéphanie FERANDELLE (Saint-Quentin) – Mag 18 ✘ Florence COCHET (Saint-Quentin) – Mag 1208 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 ✘ Christophe WACQUIEZ (Englos) – Mag 1012 ✘ Cindy MATON (Bourgoin Jallieu) – Mag 377 ✘ Catherine CARASCO (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Nadège AUBRY (Saint- Dié) – Mag 1122 <p>Représentant syndical :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Stéphan CORMIER (Jeuxey) – Mag 1121 – CFTC <p>Invités :</p> <p>Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Sandra HARAKE D'AMORE Fiona CARON Aurélie SFERRAZZA Alexandra ROBIN Thibaud BOURNISSIEN Zohra CHATER</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Bénédicte BUISINE (Logistique) ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 ✘ Delphine PILLON (Glisy) – Mag 60 ✘ Caroline SORET (Saint Martin les Boulogne) – Mag 9 ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Marie-Hélène DELCROIX (Logistique) ✘ Alexandra EBERSOLD (Strasbourg) – Mag 335 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Arnaud THIBEAU (Siege) – Service Achats ✘ Orlane ROUXTIER (Epagny) – Mag.1032 ✘ Claire GALLET (Dury) – Mag.61 ✘ Isabelle CAPPOEN (Lille) – Mag.1001 ✘ Anne-Helene DUHAMEL (Montauban) – Mag.130 ✘ Merwan BOSCHER (Aubagne) – Mag.1075 ✘ Laetitia LORTHIOIR (Béthune) – Mag.19 ✘ Sophie PESNEL (Cherbourg) – Mag.1150 ✘ Angelika DI FRAJA (Nice) – Mag.176 ✘ Gaëtane DEWULF (Logistique) ✘ Lili BOULON (Évreux) – Mag.1073 ✘ Stéphanie LAVIALLE (Marseille) – Mag.171 ✘ Sandrine LE BRET (Auxerre) - Mag.1110 ✘ Mélanie DELANNOIS (Douai) – Mag.13 ✘ Orlane MARY (Sedan) – Mag.380 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) – Mag.243 ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) – Mag.172 ✘ Ingrid PELTIER (Antibes) – Mag.174 ✘ Lucie ROSSI (Brest) – Mag.135 ✘ Élodie MARTINEAU (Saint Cyr) – Mag.244

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 4 avril 2024	3
2. Information en vue d'une consultation sur les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés (initialement point 6)	3
3. Présentation du poste d'Assistante Administrative au sein du service du personnel (initialement point 2)	3
4. Information sur le projet de bilan des données « Indicateurs RH » pour l'année 2023 (initialement point 3).....	5
5. Information sur le projet de rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023 (initialement point 4).....	7
6. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1er janvier 2024 au 31 mars 2024) (initialement point 5).....	7
7. Consultation sur le projet d'organisation de la journée de solidarité.....	7
8. Consultation sur la politique économique et financière de l'entreprise.....	8
9. Questions diverses (initialement point 11).....	8
10. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin avril 2024 (initialement point 9)	8
11. Évolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.).....	8
Projet de déménagement du siège : compte-rendu de la visite des locaux par les membres de la CSSCT	11
Consultation permettant à la Société de négocier le bail du futur siège social projeté à Lille.....	13
Poursuite de l'information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de déménagement du siège (calendrier, modalités d'aménagements et configuration des nouveaux locaux et modalités d'accès à ces nouveaux locaux).....	13
1. Consultation sur le dossier d'inaptitude de Mme Nathalie DUCHILLIER magasin 0001	15
2. Réclamations individuelles ou collectives.....	15

La séance est ouverte à 9 heures 45 sous la présidence d'Hélène WECXSTEEN assistée d'Élodie BOTTEIN.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 4 avril 2024

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 4 avril 2024 est approuvé à l'unanimité.

2. Information en vue d'une consultation sur les conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge des salariés concernés (initialement point 6)

Hélène WECXSTEEN explique qu'un suivi est opéré, deux fois par an, sur l'activité des cadres au forfait jour. Les managers organisent des entretiens pour s'assurer que ces collaborateurs ne sont pas soumis à des charges de travail trop importantes. Un bilan est présenté chaque année au CSE.

Elodie BOTTEIN précise que ce bilan est établi sur 356 cadres au forfait jour.

3. Présentation du poste d'Assistante Administrative au sein du service du personnel (initialement point 2)

Sandra HARAKE D'AMORE et Fiona CARON rejoignent la réunion.

Sandra HARAKE D'AMORE indique que l'assistante administrative s'est vu déléguer la gestion de la prévoyance. Des commissions seront instaurées pour suivre ce sujet.

Catherine DEMOL signale que les fiches de paie sont arrivées tardivement le 16 mai.

Sandra HARAKE D'AMORE explique que ce délai est imputable à la gestion des envois effectuée par Sodexo. La dématérialisation sera mise en place le plus rapidement possible après validation.

Hélène WECXSTEEN ajoute que le Groupe privilégie les projets impactant l'ensemble des pays dans un souci d'uniformité et d'harmonisation.

➤ Gestion des dossiers de prévoyance

Fiona CARON explique qu'auparavant les dossiers étaient gérés par chaque gestionnaire, en fonction de leur secteur. Désormais, Juliette FOUBERT, Assistante administrative, se chargera de la gestion et du suivi des dossiers de prévoyance. L'Assistante administrative est l'interlocutrice unique de Nocibé auprès d'Henner sur la gestion de la prévoyance.

Après les 45 jours de complément pris en charge par Nocibé, chaque gestionnaire communique à l'Assistante administrative les informations relatives aux collaborateurs entrant en prévoyance. En moyenne, 5 jours se passent entre la fin du complément de Nocibé et la déclaration du dossier auprès d'Henner.

A partir du 45^{ème} jour ou du 50^{ème} jour (en fonction de la date de montage du dossier), l'Assistante administrative déclare le dossier sur l'espace en ligne de Nocibé chez Henner. Elle envoie un courrier au salarié pour :

- Lui signifier qu'il entre en prévoyance ;
- Lui communiquer le certificat médical détaillé ;
- Lui demander d'envoyer ses décomptes d'indemnités journalières ;
- Lui transmettre ses coordonnées personnelles.

La communication est adaptée aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, l'indemnisation de la Sécurité sociale se montrant différente.

Véronique MOREAU se fait confirmer que la prévoyance ne nécessite aucun minimum d'ancienneté.

Fiona CARON explique qu'une avance de complément de prévoyance peut être versée en attendant l'indemnisation de la Sécurité sociale. Si le certificat médical n'est pas envoyé sous deux à trois semaines, Henner bloque l'indemnisation du dossier. Dans ce cas, Nocibé verse une avance et laisse le temps au collaborateur de transmettre le certificat médical.

Véronique MOREAU demande si les numéros d'adhérent et de mutuelle sont mentionnés dans le certificat.

Sandra HARAKE D'AMORE répond qu'ils seront mentionnés dans les courriers.

Véronique MOREAU demande si le numéro de téléphone de Juliette FOUBERT sera communiqué.

Sandra HARAKE D'AMORE le confirme également.

Fiona CARON dénombre 22 dossiers d'accidents de travail déclarés chez Henner. Seuls deux d'entre eux déclenchent une indemnisation.

Sandra HARAKE D'AMORE explique que, pour les 20 autres dossiers, la Sécurité sociale verse davantage que le montant prévu dans l'indemnisation. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le complément de la Sécurité sociale est calculé sur la base de la rémunération versée le mois précédent. Les primes versées sont notamment prises en compte.

Véronique MOREAU demande si les 20 collaborateurs seront prévenus qu'ils ne toucheront pas de prévoyance.

Sandra HARAKE D'AMORE répond que des courriers expliqueront la procédure aux salariés concernés. Les compléments sont beaucoup moins fréquents sur les accidents de travail et les maladies professionnelles que sur les arrêts maladie.

Fiona CARON signale que des documents peuvent manquer dans les dossiers. Si le collaborateur affirme avoir fait le nécessaire, Nocibé maintient les avances et contacte Henner pour débloquer le dossier.

Isabelle TARTAR se fait confirmer que le certificat médical peut être envoyé sans l'intervention du médecin traitant.

Fiona CARON annonce que l'Assistante administrative a déposé 237 dossiers chez Henner depuis octobre 2023. Actuellement 14 dossiers sont en attente de réception du certificat médical détaillé (CMD).

Véronique MOREAU remarque qu'un nouveau certificat doit être envoyé après six mois d'arrêt.

Fiona CARON précise que les gestionnaires de paie se chargent de cet envoi.

Véronique MOREAU demande si un calendrier faisant figurer les journées de travail et les arrêts maladie pourrait être annexé à la fiche de paie.

Sandra HARAKE D'AMORE affirme que cette modification est impossible, car les bulletins de paie sont des documents extrêmement normés.

Véronique MOREAU souligne que les arrêts maladie survenant juste avant la clôture de paie apparaissent sur la fiche de paie du mois suivant. Un calendrier mentionnant les jours de prévoyance et les sommes allouées devrait être établi pour améliorer la compréhension des salariés.

Fiona CARON affirme que ces données figurent au bas du bulletin.

Sandra HARAKE D'AMORE reconnaît que des précisions pourraient être envoyées aux collaborateurs, en mentionnant notamment le montant journalier d'indemnisation.

Catherine CARASCO signale que des salariés ont été radiés alors qu'ils avaient bien transmis leur RIB.

Élodie BOTTEIN assure que ces cas particuliers pourront être remontés à Henner.

Sandra HARAKE D'AMORE appelle les responsables de magasin à rédiger une synthèse des problématiques afin de remonter les situations à Henner.

Isabelle TARTAR demande si les options peuvent être modifiées par les salariés.

Sandra HARAKE D'AMORE répond par la négative. La modification des options doit obligatoirement passer par Henner.

Véronique MOREAU invite la Direction à mettre en place un service d'assistantat social, au regard des difficultés rencontrées par certains salariés. Elle informe la Direction que Stimulus peut proposer ce type de prestation.

Hélène WECXSTEEN affirme que la demande d'assistance sociale sera examinée. Le point pourrait être évoqué en CSSCT. Le besoin doit être identifié afin de s'assurer qu'il n'est pas déjà couvert par d'autres dispositifs.

Véronique MOREAU souhaite connaître la position de l'Entreprise sur l'acquisition des congés pendant les arrêts maladie. Hélène WECXSTEEN répond que Nocibé appliquera la loi à compter du 24 avril 2024. Pour les années antérieures chaque salarié concerné devra se manifester auprès de leur Gestionnaire paie et RRH.

4. Information sur le projet de bilan des données « Indicateurs RH » pour l'année 2023 (initialement point 3)

Alexandra BOBIN et Aurélie SFERRAZZA rejoignent la réunion.

Un diaporama est projeté.

Aurélie SFERRAZZA constate que l'effectif de Nocibé a augmenté entre décembre 2022 et décembre 2023. Cette évolution est particulièrement marquée en magasins et dans la catégorie « Employés ». L'Entreprise s'appuie sur un parc de 43 magasins. L'effectif permanent a augmenté, représentant 2 567 contrats en 2023. La proportion des personnes en CDD a augmenté, mais l'effectif CDI est également en progression. Le personnel de l'Entreprise est composé de femmes à 95,7 %

L'âge moyen des collaborateurs s'élève à 35,7 ans. Il est stable par rapport à l'année précédente. L'âge moyen du personnel de la logistique et du siège est plus élevé que celui des salariés du réseau. La pyramide des âges est également stable par rapport à 2022, avec une prédominance de la tranche d'âge de 25 à 35 ans.

L'ancienneté moyenne s'établit à 7,6 ans. L'ancienneté est un peu plus élevée au siège et sur les statuts Cadres et Agents de maîtrise.

En logistique et au siège, les cadres représentent 65 % des effectifs, suivis des employés et des agents de maîtrise. 43 salariés appartiennent à une entreprise extérieure. 21 stagiaires sont présents au sein de l'effectif.

Christophe WACQUIEZ demande si les intérimaires coûtent plus cher à l'Entreprise que les CDD.

Sandra HARAKE D'AMORE explique que le coût des intérimaires peut apparaître plus élevé, mais l'intérim évite à l'Entreprise de gérer des contrats de moins de 15 jours. La durée moyenne d'un contrat d'intérim est de 4 jours.

Christophe WACQUIEZ constate que certains salariés alternent les CDD et les contrats d'intérim.

Sandra HARAKE D'AMORE indique que l'ancienneté est obligatoirement reprise lors que les contrats se suivent sans rupture.

Catherine DEMOL demande si Nocibé engage des personnes en autoentreprise.

Hélène WEEXSTEEN répond par la négative.

Catherine DEMOL constate que les autoentrepreneurs sont de plus en plus nombreux.

Véronique MOREAU souhaite des précisions sur les stagiaires rémunérés.

Sandra HARAKE D'AMORE explique que les périodes de stage sont cumulées. Au-delà de 2 mois, Elles doivent être rémunérées.

Aurélié SFERRAZZA annonce que 172,9 contrats de travail temporaire ont été signés en 2023.

Catherine DEMOL estime que la nouvelle version de l'interface de gestion de Manpower n'est pas ergonomique.

Claudia PODDIGHE signale qu'une fonctionnalité permet de revenir à l'ancienne version.

Aurélié SFERRAZZA indique que sur 628 embauches en CDI, 333 embauches ont concerné une personne de moins de 25 ans. Le nombre de CDD a légèrement diminué. Cette diminution est un peu plus marquée sur le statut « Employé ». 5 travailleurs saisonniers ont été embauchés en 2023. Les modalités sont différentes par rapport aux CDD classiques, puisqu'aucune indemnité de précarité n'est versée au terme de ces contrats.

Sandra HARAKE D'AMORE précise que le travail saisonnier s'applique surtout dans les zones touristiques.

Aurélié SFERRAZZA annonce un taux de turnover de 23,72 %, en diminution par rapport à 2022.

Christophe WACQUIEZ estime que ce taux reste très élevé.

Alexandra ROBIN explique que la crise Covid a modifié le rapport au travail des salariés.

Aurélié SFERRAZZA indique que 46 salariés ont été promus en 2023.

L'Entreprise compte 95 travailleurs handicapés.

75 % de la population travaille à 35 heures. La proportion des temps partiels est particulièrement élevée sur la tranche « 20 à 30 heures par semaine ».

Christophe WACQUIEZ demande si des dons de congés sont pratiqués dans l'Entreprise.

Sandra HARAKE D'AMORE répond par l'affirmative. Cette pratique s'applique généralement au niveau d'une équipe. En 2023, des dons de jours de congé ont été réalisés en faveur de salariés touchés par des inondations.

Le nombre total d'heures d'absence a diminué.

Véronique MOREAU souligne l'impact du Covid sur ces statistiques.

Aurélie SFERRAZZA précise que les arrêts maladie sont moins nombreux, mais plus longs, en moyenne, qu'en 2022. 51 % de la durée cumulée des absences est imputable aux arrêts de plus de 90 jours. Les congés maternité ont diminué en 2023.

Hélène WECXSTEEN note que les congés paternité ne sont pas intégrés dans les statistiques.

Aurélie SFERRAZZA constate une augmentation de 6,10 % des absences autorisées. Les congés sans solde ont diminué de 5 %.

La charge salariale globale est en augmentation sous l'effet de l'évolution du SMIC. La moyenne des 10 salaires les plus élevés est stable par rapport à 2022. Le montant global de la réserve de participation a progressé, ce qui a généré une prime de participation moyenne de 1 436 euros par salarié. Le total des primes versées aux collaborateurs est en nette augmentation.

5. Information sur le projet de rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023 (initialement point 4)

Les tableaux de statistiques sont partagés.

Sandra HARAKE D'AMORE rappelle que toutes les informations sont consultables dans la BDES.

6. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1er janvier 2024 au 31 mars 2024) (initialement point 5)

Elodie BOTTEIN constate que l'effectif est de 3 538 personnes au premier jour du trimestre et de 3 514 personnes au dernier jour du trimestre, dont 2 676 personnes à temps plein.

7. Consultation sur le projet d'organisation de la journée de solidarité

Elodie BOTTEIN propose de positionner la journée de solidarité le 8 mai 2025.

La date du 8 mai pour la journée de solidarité est approuvée à l'unanimité.

Sandra HARAKE D'AMORE rappelle que les responsables de magasin ont reçu un guide sur la journée de solidarité. Les cas spécifiques y sont présentés. Les RM doivent expliquer à leurs collaborateurs les modalités de rémunération de cette journée particulière.

Pour rappel, l'Employeur cotise afin que chaque salarié travaille 7 heures au titre de la solidarité nationale. Le Gouvernement a historiquement positionné la journée de solidarité le lundi de Pentecôte. Désormais, les entreprises ont le droit de poser la journée de solidarité sur l'un des jours fériés inscrits au calendrier. Si un collaborateur travaille 8 heures, il sera payé une heure supplémentaire rémunérée au tarif des jours fériés.

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

Christophe WACQUIEZ regrette que les élus n'aient pas obtenu davantage d'informations pour rendre leur avis. À l'avenir, des données devraient être transmises sur la stratégie financière de l'Entreprise. Ces informations se montrent particulièrement importantes avec la récente entrée en bourse du Groupe Douglas.

Hélène WECKSTEEN affirme que l'entrée en bourse de Groupe a été annoncée simultanément à la Direction de Nocibé et aux élus du personnel. Ce projet était en gestation avant la crise sanitaire. Les informations sont très cadrées et ne sont pas divulguées avant les annonces officielles.

Les élus du CSE rendent un avis favorable et unanime sur la politique économique et financière de l'Entreprise.

9. Questions diverses (initialement point 11)

3. Prime Douglas : des salariés qui ont travaillé toute l'année mais ont eu un arrêt en mars n'ont pas reçu la prime, pourquoi ? Les critères d'attribution de cette prime ont fait bien des mécontents.

Sandra HARAKE D'AMORE explique que la Direction de Nocibé n'a pas défini les règles. L'entrée en bourse a fait l'objet d'une communication début mars pour une date d'exécution à fin mars.

Hélène WECKSTEEN ajoute que la prime accordée par Douglas visait à célébrer l'entrée en bourse avec les salariés présents.

Gina SCALERICO demande si un recours est possible pour les salariés absents en mars.

Hélène WECKSTEEN répond par la négative, sachant que cette prime aurait pu être remplacée par l'organisation d'un moment convivial qui par définition s'appliquait aux salariés présents.

10. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin avril 2024 (initialement point 9)

Louis MULLIEZ constate une croissance de 5,3 % au niveau Société, dont 2,9 % sur les magasins. Le trafic progresse alors que le taux de transformation diminue. Le panier moyen s'améliore de 13 %, porté par les hausses de prix de janvier. Le e-commerce a enregistré une croissance de 21 %. Les données relatives au marché n'ont pas encore été diffusées. Le mois de mai s'annonce très positif pour l'Entreprise.

11. Évolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.) (initialement point 10)

Elodie BOTTEIN annonce le calendrier de travaux suivant :

- Mai :
 - o Création du magasin de Taverny ;
 - o Relookage : Cesson, Trans en Provence et Grande-Synthe.
- Juin :
 - o Relookage au magasin de Louviers. Ce magasin rouvrira en août.

Véronique MOREAU souhaite connaître le nombre de relookages complets envisagés avec le nouveau concept. Un point pourrait-il être effectué en présentant les aspects positifs et négatifs ? Par exemple, à Faches-Thumesnil, le matériel dédié à la réalisation des emballages cadeaux n'est pas à hauteur et oblige les salariés à se baisser.

Claudia PODDIGHE suggère d'effectuer des bilans à trois mois, qui pourraient être transmis par mail à la Direction.

Catherine DEMOL estime que davantage de matériel devrait être installé pour faciliter le quotidien des salariés. Malgré un chiffre d'affaires de 3,2 millions d'euros, un magasin ne dispose pas de réserve déportée. De même, dans certains magasins, le bureau du RM est installé dans la réserve.

Claudia PODDIGHE ajoute que les plans des magasins devraient être établis avec les RM.

Patricia BETTEWILLER remarque que les DR sont désormais associés aux phases de conception.

Véronique MOREAU constate que le nouveau concept semble moins ergonomique que l'ancien. Les dirigeants allemands ne semblent pas se préoccuper du confort de travail des salariés français.

9. Questions diverses (suite)

1. Inventaires semaine de la FDM : pourrions-nous les décaler ? Ces derniers demandent beaucoup de temps pour les réaliser.

Hélène WEEXSTEEN confirme que les inventaires tournants seront décalés de la semaine 21 à la semaine 22.

2. Pouvons-nous faire un contrat à quelqu'un qui est en autoentreprise plutôt que de passer par Manpower ? remplacements maladie et autre...

Cette question a été traitée dans le cadre du point 4.

3. Nous avons un tel déficit de recrutement qu'une conseillère a dû embaucher sa maman sur le magasin afin de ne pas travailler seule. Les managers se désespèrent de ne pas trouver du personnel compétent. Il est aussi très désespérant de voir des collaborateurs vouloir quitter la société par manque de reconnaissance (humain / salaire).

Que propose la direction afin de mieux recruter de nouveaux collaborateurs et surtout mieux fidéliser le personnel présent ?

Hélène WEEXSTEEN explique que le sujet du recrutement nécessite plusieurs réponses. La prime de cooptation a été revalorisée. Son montant est désormais compris entre 250 euros et 1 000 euros.

Des entretiens de sortie ont également été mis en place. Ils permettent d'obtenir des informations sur les motifs des départs. Pour les postes d'esthéticiennes, de nouveaux contrats en alternance seront créés, mais elles feront l'objet d'une véritable intégration et aucun objectif de productivité ne leur sera imposé au début de leur contrat.

Claudia PODDIGHE note que les contrats en alternance ne présentent aucune période d'essai. Les RM n'ont pas la possibilité juridique de rompre le contrat. Cette situation est problématique lorsque l'alternante ne répond pas aux attentes.

Hélène WEEXSTEEN estime que des actions managériales sont toujours possibles.

Claudia PODDIGHE pense qu'une période d'essai de 2 mois devrait être intégrée au contrat.

Elodie BOTTEIN affirme que l'employeur peut rompre le contrat de manière unilatérale pendant 45 jours.

Patricia BETTEWILLER signale avoir coopté une personne et n'avoir jamais obtenu de retour.

Claudia PODDIGHE constate qu'une personne ayant travaillé une journée en magasin ne peut pas être cooptée par la RM.

Hélène WEEXSTEEN explique que la cooptation ne doit comporter aucun lien hiérarchique et doit s'appliquer à des personnes connues des collaborateurs de Nocibé en dehors de leur cercle professionnel.

Thibaud BOURNISIEN rejoint la réunion.

Thibaud BOURNISIEN précise que la prime de cooptation ne concerne pas les alternants. Le dispositif ne s'applique actuellement qu'aux CDI, sachant que les contrats d'alternance sont assez facilement pourvus. Le coopteur est informé lorsque le coopté obtient une réponse. Si le coopteur n'a pas eu de réponse, cela signifie que la procédure de recrutement est toujours en cours. La réévaluation de la prime de cooptation semble porter ses fruits.

Christophe WACQUIEZ estime que la prime de cooptation devrait faire l'objet d'un affichage en salles de pause.

Ludovic LAURENS suggère de rappeler le dispositif qui accompagne les fiches de paie.

Catherine DEMOL regrette que les CV reçus proviennent de personnes non formées aux métiers de l'esthétique : boulangères, caissières, femmes de chambre, secrétaires, serveuses, etc. De plus, les étudiants des écoles ne sont plus attirés par la vente en magasin.

Thibaud BOURNISIEN souligne que les contrats en alternance représentent un canal de recrutement particulièrement efficace. En matière d'emploi, l'Entreprise s'adresse à un public élargi, donc les magasins reçoivent des CV très différents.

Claudia PODDIGHE suggère d'organiser des ateliers pour promouvoir les métiers de Nocibé.

Thibaud BOURNISIEN remarque qu'une forte proportion de CV non adéquats peut s'expliquer par l'attractivité d'un secteur géographique. Dans cette situation, la question porte sur les possibilités de montée en compétences des personnes. Les responsables des magasins ne doivent pas hésiter à solliciter les directeurs de région, qui reçoivent également des CV.

Hélène WEEXSTEEN affirme que des actions seront entreprises pour attirer de nouveaux talents et préparer l'avenir. Le questionnaire des entretiens de sortie sera piloté par les RRH. Dans un premier temps, ces entretiens seront organisés pour les démissions des managers. Une session de recrutement sera organisée sur le titre de « vendeur-conseil en parfumerie sélective ». L'Entreprise souhaite recruter très tôt des personnes qui ont choisi la filière de l'esthétique et les fidéliser en les faisant monter en compétences.

L'enquête Great Place To Work sera prochainement lancée. Elle permet de recueillir les opinions des collaborateurs sur leur entreprise. L'enquête s'appuie sur 60 questions. Elle s'effectuera sur deux semaines. Les managers devront se montrer diligents et réactifs. Ils seront sollicités pour laisser la possibilité aux collaborateurs de répondre à l'enquête sur leur temps de travail. Une quinzaine de minutes sont nécessaires pour remplir le questionnaire. L'enquête est totalement anonyme. Sa restitution ne sera possible que si le nombre de répondants est suffisamment élevé.

Catherine DEMOL explique qu'autrefois, une école avait été créée en partenariat avec des fournisseurs. Les apprenties étaient formées par les marques. Elles se montraient ensuite très compétentes en magasins. Les parfumeurs participaient au financement de cette école.

Hélène WEEXSTEEN annonce qu'une démarche similaire est envisagée. L'objectif est d'attirer les jeunes et de les accompagner.

La réunion est suspendue de 13 heures 05 et 14 heures 05.

Michaël CLABAUX rejoint la séance.

Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail

Projet de déménagement du siège : compte-rendu de la visite des locaux par les membres de la CSSCT

Hélène WEEXSTEEN précise que les membres de la CSSCT ont visité les locaux envisagés pour le nouveau siège le 14 mai.

Zohra CHATER rappelle que le bâtiment se situe Boulevard Carnot à Lille, à proximité de commerces et de restaurants. La gare Lille Flandres se trouve à 8 minutes de marche. Le site est desservi par deux arrêts de bus. Le hall d'entrée dispose d'un espace d'accueil. Les plateaux envisagés pour accueillir le siège de Nocibé se trouvent entre le 3^{ème} et le 7^{ème} étage.

Des clichés des locaux sont partagés.

Le site bénéficie d'un local à vélos de 117 emplacements, accessible depuis la rue. Il communique avec un bloc sanitaire équipé de douches.

Ludovic LAURENS précise que le local à vélos serait commun à Nocibé et à une autre entreprise locataire de l'immeuble.

Zohra CHATER indique que chaque étage est équipé de vitres en périphérie. La luminosité est contrôlée par un variateur. Des terrasses sont attenantes aux étages 3, 5 et 7. En tant que locataire, Nocibé pourra procéder à des aménagements.

Patricia BETTEWILLER demande pourquoi les plateaux inférieurs au 3^{ème} étage n'ont pas été retenus.

Hélène WEEXSTEEN explique que ces plateaux ne présentent pas autant d'espace que les plateaux supérieurs.

Michaël CLABAUX ajoute que ces locaux se montrent moins pratiques et peuvent être moins facilement aménagés.

Patricia BETTEWILLER constate que ces locaux auraient pu accueillir une salle de pause, une salle de sport ou des salles de réunion.

Hélène WEEXSTEEN estime que ces espaces pourraient représenter une opportunité une fois Nocibé installé dans l'immeuble. En l'état, ils seraient facturés au même tarif que les espaces opérationnels. La surface retenue permettrait à tous les collaborateurs du siège de travailler en même temps. Les salles de réunion seront plus nombreuses qu'actuellement. La surface totale du siège passera de 3 429 m² à 3 955 m².

Zohra CHATER souligne qu'à proximité de l'immeuble se développera le projet immobilier « Metropolitan Square » qui regroupera des jardins, des commerces et des logements.

Hélène WEEXSTEEN explique que les places de parking seront limitées, en respect des critères économiques et écologiques relatifs aux immeubles neufs. Les collaborateurs de Nocibé disposeraient d'une vingtaine de places de stationnement. Les souhaits des salariés en matière de déplacement seront pris en compte. Un questionnaire leur sera diffusé dans les prochains jours.

Véronique MOREAU signale que le stationnement est un sujet d'inquiétude pour de nombreux salariés.

Hélène WEEXSTEEN affirme qu'aucun salarié ne s'est déclaré opposé au projet en raison d'une problématique de stationnement.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE constate que l'immeuble est très facilement accessible en transports en commun. Les locaux sont particulièrement spacieux.

Patricia BETTEWILLER souligne que la température des locaux était très élevée lors de la visite.

Michaël CLABAUX précise que la température était de 26,5°, mais les rafraichisseurs d'air et le système d'aération n'étaient pas activés.

Patricia BETTEWILLER estime que la température ne pourra pas descendre en dessous de 25° en période estivale.

Michaël CLABAUX rappelle qu'étant référencé BREAM, l'immeuble respecte les dernières normes environnementales.

Zohra CHATER précise que, pour des raisons écologiques, les rafraichisseurs d'air n'utilisent pas les fluides employés par les systèmes de climatisation habituels.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE remarque que les plateaux seront équipés de moquette. Elle demande si cette option pourrait être remise en cause.

Hélène WEEXSTEEN estime que la question pourrait être posée à CARDAM, l'agence à laquelle Nocibé a fait appel pour l'agencement. En outre, la moquette se montre beaucoup plus silencieuse que le parquet.

Véronique MOREAU signale qu'un camp de migrants se trouve à proximité du site. Des agressions se sont déjà produites

Hélène WEEXSTEEN précise que deux agressions ont eu lieu au parc Matisse, situé à proximité, en l'espace d'un an. Une action juridique a été initiée pour démanteler le camp de migrants. La mairie de Lille souhaite sécuriser le parc. Les personnes qui ne souhaitent pas passer par ce lieu peuvent emprunter un autre itinéraire.

Nocibé paiera une partie de la taxe foncière et de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères. Le bailleur est Mutavie, une société spécialisée en assurance vie. Le gérant est OFI Invest Real Estate.

Un premier travail sera réalisé avec l'agence KARDAM pour répartir les directions de Nocibé au sein de l'immeuble. Ensuite, chaque direction sera interrogée sur ses besoins en termes d'aménagement.

Claudia PODDIGHE demande si Douglas interviendra sur l'aménagement des locaux.

Hélène WEEXSTEEN explique que l'agence généralement mandatée par Douglas n'a pas été retenue. La Direction de Nocibé s'est adressée à l'agence KARDAM, située à Marcq-en-Barœul. L'unique souhait de Douglas était que le siège de Nocibé soit à l'image des autres sièges du Groupe. Des négociations sont en cours avec le bailleur pour afficher l'enseigne de Nocibé sur la façade de l'immeuble.

Consultation permettant à la Société de négocier le bail du futur siège social projeté à Lille

Véronique MOREAU donne lecture d'une déclaration :

« Par notre vote favorable, nous, élus CFTC, donnons acte à la Direction de relocaliser le siège de la société dans les bureaux EMBLEM situés à Lille.

Par ailleurs nous souhaitons qu'une information suivie d'une consultation intervienne sur différentes thématiques :

- *Les modalités d'aménagement et de configuration des bureaux*
- *Les moyens donnés aux salariés ainsi que les modalités pour y accéder (gratuité du parking pour les salariés)*
- *La sécurité aux abords du bâtiment*
- *En effet, il nous a été reporté par les membres de la CSSCT qui ont visité les lieux ce mardi 15 mai les éléments suivants :*
- *Le bâtiment est moderne et lumineux*
- *Vérification a été faite de la distance entre l'immeuble et la gare Lille Flandres : 9 mn à pied*
- *L'environnement est peu sécurisant (présence de tentes dans le parc à côté de l'immeuble)*
- *Craintes sur la température des bureaux car bâtiment équipé d'un rafraichisseur d'air*

Les élus du CSE CFTC »

La résolution est approuvée à l'unanimité des votants.

Hélène WEEXSTEEN en déduit que l'officialisation pourra être effectuée avec le bailleur. Les points soulevés ont été entendus. Des précisions seront progressivement apportées aux équipes.

Poursuite de l'information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de déménagement du siège (calendrier, modalités d'aménagements et configuration des nouveaux locaux et modalités d'accès à ces nouveaux locaux)

Hélène WEEXSTEEN souligne les contraintes de temps pesant sur le projet. Un point d'étape mensuel sera organisé en CSSCT. Les modalités du déménagement n'ont pas encore été définies. Les mouvements seront menés en différentes vagues. L'équipe informatique devra connaître les besoins des collaborateurs : écrans, badges, etc.

Véronique MOREAU demande si l'entreprise fera appel à des prestataires pour encadrer le déménagement.

Hélène WEEXSTEEN n'exclut pas cette éventualité. Une *task force* pourrait également être constituée.

15. Le poste du personnel lié à l'accueil se verra-il menacé lorsque subviendra l'heure du déménagement du siège ?

Hélène WEEXSTEEN explique que l'Entreprise aura toujours besoin d'une personne à l'accueil. Les visiteurs qui arriveront dans le hall d'accueil devront être orientés vers les étages dédiés à Nocibé. Le poste d'accueil pourrait être installé au 3^{ème} étage de l'immeuble.

16. Concernant le déménagement : l'immeuble moderne choisi pour l'image de marque aura-t-il bien l'enseigne Nocibé visible sur l'immeuble comme aujourd'hui ? Sinon quel intérêt ?

Hélène WEEXSTEEN indique qu'aucune décision n'a encore été arrêtée. Les discussions portent sur l'endroit où l'enseigne sera positionnée.

17. Emplacement choisi « safe » : le camp de roms juste derrière l'immeuble sera-t-il démantelé d'ici 2025 ? les alentours des gares sont-ils désormais sécurisés ? Quelles actions ont été mises en place par la mairie de Lille (cf. annexes) ? Qu'y a-t-il prévu pour les personnes qui ne veulent plus prendre les transports en commun à cause de l'insécurité qui y règne ? Une place de parking dans l'immeuble ?

Michaël CLABAUX précise que le camp ne regroupe pas des Roms, mais des migrants. Un arrêté d'expulsion a été publié.

Hélène WEEXSTEEN ajoute que l'attribution des places de parking dépendra des réponses des salariés à l'enquête de la Direction.

18. Que se passe-t-il si nous nous faisons voler notre ordinateur portable ?

Hélène WEEXSTEEN indique que les dispositions en vigueur seraient appliquées : déclaration de vol, mesure de protection des données, etc.

19. Si les deux tiers des collaborateurs du siège habitent sur l'axe Lille /Roubaix pourquoi avoir choisi Lille et non pas entre Lille et Roubaix ? Les places de parkings, s'il y a, seront-elles attribuées de ce fait en priorité au dernier « tiers » ?

Hélène WEEXSTEEN explique que l'immeuble EMBLEM sera accessible par le tramway desservant Roubaix et Tourcoing, mais également par le train, le métro et le réseau de bus. Les autres sites visités à Marcq-en-Barœul n'offraient pas un accès aussi direct aux transports en commun.

Ida DUFROMONT se fait confirmer que des places de parking seront réservées aux travailleurs handicapés.

20. Avant la signature définitive du bail, est-il prévu de demander l'avis au « commun des salariés » et pas uniquement aux membres du CODIR ? Un changement de site est-il encore envisageable ?

Hélène WEEXSTEEN signale que le CODIR n'a pas été consulté sur le sujet, contrairement au CSE. Les membres du CODIR ont été sollicités pour connaître les habitudes de transport et les zones de résidence de leurs collaborateurs. Ces informations seront complétées par les résultats du questionnaire distribué aux salariés. La Direction de Nocibé souhaite sécuriser les locaux identifiés. Un changement de site se montre donc très peu probable.

21. Comment expliquer l'annonce faite de manière éphémère ? Via teams un vendredi de pont et vacances scolaires ? Pourquoi l'annonce n'a pas été faite de manière plus formelle et à un moment autrement choisi ?

Hélène WECXSTEEN rappelle qu'une session de 2 heures 30 a été organisée sur le projet. Certains membres du CODIR ont attendu la fin des vacances scolaires pour annoncer le projet à leurs équipes. Les collaborateurs du siège devaient être informés, même si les annonces ne revêtaient pas un caractère d'urgence.

Ludovic LAURENS estime que les locaux du siège devront être vides pour mars 2025.

Hélène WECXSTEEN le confirme. Les opérations commenceront à la fin de l'été avec les premières commandes de matériel. Les déménagements devraient se dérouler de janvier à mars 2025.

Attributions de proximité

1. Consultation sur le dossier d'inaptitude de Mme Nathalie DUCHILLIER magasin 0001

Elodie BOTTEIN explique que Mme Nathalie DUCHILLIER a été déclarée inapte à son poste de conseillère beauté le 2 avril. Le médecin du travail a précisé que la salariée était apte à la tenue d'un poste similaire dans un autre environnement, car elle ne présentait pas de restrictions physiques. Une formation pourrait être envisagée. Des postes seront proposés à la salariée, parmi les postes disponibles au sein de l'Enseigne.

Le dossier d'inaptitude de Mme Nathalie DUCHILLIER recueille l'abstention unanime du CSE.

2. Réclamations individuelles ou collectives

Sans objet.

5. Echantillons : suite à l'annonce faite aux infos ces derniers jours, pouvez-vous nous donner de façon précise les consignes que doivent adopter le personnel en magasin ?

Hélène WECXSTEEN explique que les échantillons ne doivent être fournis qu'aux clients en faisant la demande.

Véronique MOREAU remarque que le document « Notre promesse en magasin », établi après une réunion sur l'omnicanalité, stipule que deux échantillons sont offerts systématiquement en caisse, sans conseils et en fonction des stocks disponibles.

Hélène WECXSTEEN demande que ce document lui soit transmis afin qu'elle vérifie s'il est toujours d'actualité.

Véronique MOREAU signale qu'un accident s'est produit avec une fiole. Une salariée confectionnait un échantillon de parfum quand une fiole en verre lui a éclaté dans la main, nécessitant la pose de cinq points de suture.

Claudia PODDIGHE affirme qu'un autre système moins dangereux pourrait être utilisé.

Catherine DEMOL rappelle que, légalement, il est interdit de proposer un échantillon dans une démarche commerciale. Les clients ont connaissance de cette règle. Par conséquent, ils ne comprennent pas qu'un échantillon leur soit proposé sans qu'ils en fassent la demande.

Hélène WECXSTEEN estime que la mesure peut être comparée à la remise du ticket de caisse. Les conseillères peuvent demander aux clients s'ils souhaitent bénéficier d'un échantillon.

Stéphanie FERANDELLE remarque que certains clients demandent beaucoup d'échantillons afin d'acheter moins de parfums.

Christophe WACQUIEZ considère que les clients ne devraient plus s'entendre dire « avez-vous reçu vos échantillons personnalisés ? ».

Hélène WEEXSTEEN observe que le manque d'échantillons représente un irritant pour les clients.

Claudia PODDIGHE estime que les clients s'habitueront aux nouvelles règles.

Michaël CLABAUX indique que le Parfum d'action présentera des éléments de langage. Un travail est en cours avec la CSSCT. Le rapport de l'ergonome sur le poste d'esthéticienne ne peut pas encore être présenté au CSE.

Muriel VAN DEN DRIESSCHE constate que les cartes accompagnant les échantillons sont très incitatives « *comment recevoir des échantillons : choisissez de recevoir un échantillon offert pour toute commande sur nocibé.fr. Deux échantillons surprise pour toute commande web.* »

6. Idem concernant la sacherie : quelles sont les consignes précises sur l'emploi des sacs ?

Hélène WEEXSTEEN explique que le discours commercial rappelé dans le Parfum d'action doit être appliqué : Un sac intissé doit être proposé au prix de 0,30 euro. Si le client refuse, un sac en papier doit lui être proposé.

Claudia PODDIGHE estime que Nocibé devrait, comme Séphora, facturer les sacs en papier à 0,10 euro.

Patricia BETTEWILLER souligne que les franchisés Nocibé ne fournissent plus de sacs en papier à leurs clients.

Claudia PODDIGHE considère que les sacs permettent de faire de la publicité pour l'Entreprise.

7. Est-il possible d'avoir l'intranet sur les tablettes ?

Hélène WEEXSTEEN indique que la tablette n'a pas été conçue pour accéder à l'intranet. Elle manque notamment de capacités de stockage. Le sujet reste néanmoins à l'étude.

Sophie ESNAULT suggère de tester la plateforme Youbic, utilisée par d'autres entreprises.

8. Pourquoi n'a-t-on pas un challenge pour les encaissements mobiles ?

9. Serait-il possible d'avoir en magasin un meuble à roulettes adaptées à l'encaissement mobile avec un démagnétiseur et un tiroir pour la sacherie ? Car aujourd'hui celui-ci se trouve en caisse où il perd son sens car ce dernier n'est de ce fait pas du tout mobile.

Gina SCALERICO regrette de devoir procéder à des encaissements mobiles alors que son magasin est équipé de quatre caisses.

Hélène WEEXSTEEN explique qu'un développement a été mis en place pour faciliter la vie des collaborateurs et des clients. Les équipes sont sollicitées pour réaliser les encaissements mobiles, grâce aux nombreuses tablettes déployées sur le réseau.

Claudia PODDIGHE estime que l'encaissement mobile aurait dû être testé dans des petits magasins.

Christophe WACQUIEZ signale que la caisse mobile est particulièrement lente et manque de fiabilité. Dans son magasin, cette caisse est située au même niveau que les autres caisses. Les clients sont invités à s'y présenter, alors qu'elle fonctionne mal et qu'elle n'est pas équipée de démagnétiseur.

Hélène WECXSTEEN observe que l'encaissement sur tablettes est généralement effectué au point de retrait ou à la table de maquillage. Le meuble est équipé d'un démagnétiseur. Il n'est pas mobile, puisqu'il est relié à une prise électrique. Les magasins peuvent émettre une demande GBM en cas de besoin.

Ida DUFROMONT constate que des TPE filaires sont toujours utilisés, alors que de très nombreux commerces utilisent des TPE sans fil.

Michaël CLABAUX remarque que la caisse mobile doit certes être située à l'écart des autres caisses, mais elle doit être tout aussi sécurisée.

10. Peut-on arrêter la présence en magasin du meuble 2 produits = 3 ? car celui-ci ne dégage rien en termes de chiffre d'affaires, de plus il crée la confusion auprès des clients, prend de la place et renvoi une image de déstockage dans un univers de parfumerie.

Hélène WECXSTEEN indique que les offres Outlet représentent 560 000 euros en parfums « 2 = 3 » et 255 000 euros en collections Nocibé « 1 = 2 ». 815 000 euros d'invendus sont ainsi passés en soldes. Cette opération permet d'écouler un stock immobilisé et de dégager du budget d'achat pour d'autres références. Ces produits sont désormais présentés sur des colonnes permanentes, beaucoup plus qualitatives que les anciens présentoirs.

Christophe WACQUIEZ s'étonne des volumes de vente annoncés, sachant que plusieurs collaborateurs, de différents magasins, assurent ne pas vendre ces produits. Ces opérations créent de la confusion chez les clients.

Catherine CARASCO confirme que les clients sont saturés d'informations commerciales, même si la qualité de l'affichage s'est améliorée.

11. À quand les fiches de paie en dématérialisées ?

Elodie BOTTEIN indique que le sujet est à l'étude.

12. Une dotation de trois testeurs sera-t-elle donnée à l'occasion de la fête des mères ?

14. Pourquoi le siège s'est vu refusé la dotation de produit Chanel sur la période de fête des mères ? est-ce le début de la fin de dotations Chanel ?

Hélène WECXSTEEN annonce que les salariés recevront la dotation de trois testeurs.

Patricia BETTEWILLER précise que les salariés des magasins ont reçu ces testeurs dans la matinée.

Ida DUFROMONT constate que la liste de testeurs se réduit de plus en plus.

Véronique MOREAU signale qu'une distribution de mascaras a été réalisée au siège, mais la logistique a été oubliée.

Hélène WECXSTEEN affirme que les salariés de la logistique pourront récupérer cet article a posteriori.

13. Serait-il possible de pouvoir se doter d'un testeur L'Oréal à l'occasion de la fête des Mères ?

Hélène WECXSTEEN annonce que L'Oréal ne fournira plus de testeurs.

Catherine CARASCO signale que ces testeurs sont toujours délivrés chez Séphora, en opposition avec les consignes de la marque.

Hélène WECXSTEEN affirme que la Direction de Nocibé ne peut se permettre d'ignorer les consignes de L'Oréal.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 15.

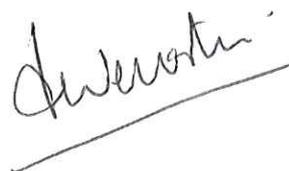
La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WECXSTEEN



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