

Procès-verbal du Comité Social et Économique ordinaire

du vendredi 8 novembre 2024

Date	
Le 8 novembre 2024	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>

Présents à la réunion	Absents excusés
<p><u>Pour le CSE</u></p> <p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ludovic LAURENS (Logistique) ✘ Stéphanie FERANDELLE (Saint-Quentin) – Mag 18 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) – Mag 6 ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Christophe WACQUIEZ (Englos) – Mag 1012 ✘ Nadège AUBRY (Saint- Dié) – Mag 1122 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) – Mag 103 ✘ Sophie ESNAULT (Lille) – Mag 1 ✘ Ida DUFROMONT (Siège) – Service Travaux ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) – Mag 240 <p>Suppléants :</p> <p>/</p> <p>Invités :</p> <p>Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion Laurine GRABCZAK, Chargée des relations sociales Nikos CHRISTOPOULOS, Responsable du projet Déménagement Sandra HARAKE D'AMORE, Responsable Paie-SIRH- Rémunération et avantages sociaux Chloé BARETTO Chargée des relations sociales Elodie LEYNAERT, Cabinet HENNER Laetitia CHIROUZE, Cabinet HENNER</p>	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Bénédicte BUISINE (Logistique) ✘ Catherine DEMOL (Chambéry) – Mag 395 ✘ Claudia PODDIGHE (Chalon sur Saône) – Mag 152 ✘ Cindy MATON (Bourgoin Jallieu) – Mag 377 ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) – Service Franchise ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) – Mag 317 ✘ Caroline SORET (Saint Martin les Boulogne) – Mag 9 ✘ Marie-Hélène DELCROIX (Logistique) ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) – Mag 20 ✘ Florence COCHET (Saint-Quentin) – Mag 1208 ✘ Alexandra EBERSOLD (Strasbourg) – Mag 335 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Gaétane DEWULF (Logistique) ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) – Service Achats ✘ Orlane ROUTHIER (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 ✘ Angélika DI FRAJA (Nice) – Mag.176 ✘ Sandrine LE BRET (Auxerre) - Mag.1110 ✘ Mélanie DELANNOIS (Douai) – Mag.13 ✘ Orlane MARY (Sedan) – Mag.380 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) – Mag.243 ✘ Ingrid PELTIER (Antibes) – Mag.174 ✘ Lucie ROSSI (Brest) – Mag.135 ✘ Élodie MARTINEAU (Saint Cyr) – Mag.244

Ordre du jour

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion extraordinaire et de la réunion ordinaire du 10 octobre 2024.....	3
8. Évolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.) ;.....	3
6. Information en vue d'une consultation ultérieure sur l'ordre des départs en congés payés.....	4
4. Information sur le projet SAP Success Factor (Intervention de M. Thibaud BOURNISIE, Responsable Développement RH)	4
2. Information sur les résultats du questionnaire « Great place to work »	5
7. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin octobre 2024 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) ;.....	7
5. Information sur le bilan 2024 des régimes de Mutuelle et Prévoyance (Intervention du cabinet Henner)	8
3. Point d'actualité sur la mise en application de l'accord GEPP du 5 juillet 2024 (commission de suivi, nombre de sorties anticipées et l'état des projets à date, etc.) (Intervention de Mme Laurine GRABCZAK, Chargée des Relations Sociales).....	12
9. Questions diverses.....	13
1. Point à date sur le projet de déménagement du siège ;	15
2. Point sur l'activité de la CSSCT	16
3. Consultation sur le dossier d'inaptitude de Madame Chloé BENES.....	Erreur ! Signet non défini.
9. Questions diverses.....	18

La séance est ouverte à 9 heures 05 sous la présidence d'Hélène WEEXSTEEN, assistée de Michaël CLABAUX et d'Élodie BOTTEIN.

1. Approbation des procès-verbaux de la réunion extraordinaire et de la réunion ordinaire du 10 octobre 2024

Les procès-verbaux de la réunion ordinaire et de la réunion extraordinaire du 10 octobre 2024 sont approuvés à l'unanimité.

8. Évolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.) ;

Élodie BOTTEIN liste les évolutions prévues sur le parc magasins. Ainsi :

- le magasin d'Aix-les-Bains rouvrira le 15 novembre 2024 après un relook ;
- les magasins de Dole et Saint-Médard-en-Jalles seront concernés par des fermetures pour maintenance en 2024 ;
- en janvier 2025, les magasins de Thionville, Lunéville et Saint-Avold fermeront pour maintenance en janvier 2025.

Rien n'est à annoncer concernant la franchise.

Christophe WACQUIEZ rappelle que des **ouvertures** de magasins ont été annoncées en début d'année 2024. Qu'en est-il ?

Michaël CLABAUX rappelle notamment les ouvertures qui ont eu lieu à Paris, Nancy et Marseille. Lors de la Convention, il a été question de relooks et d'ouvertures de magasins et il a été annoncé que l'année 2025 s'inscrirait dans la droite ligne de 2024. Il propose qu'un bilan de 2024 et une projection pour 2025 soient faits lors de la réunion de décembre.

Véronique MOREAU indique avoir demandé une note sur les modalités de réaffectation des salariés dans le cas des fermetures temporaires.

Michaël CLABAUX indique qu'il a été convenu de rencontrer les élus pour en échanger et repréciser les principes généraux dans une telle situation.

Élodie BOTTEIN ajoute qu'il convient en effet de définir des règles communes à chaque fermeture, tout en ayant à l'esprit que car chacune peut présenter des particularités.

Michaël CLABAUX liste les différentes règles applicables en cas de fermeture :

- réaffectation temporaire dans un magasin limitrophe, proche du magasin du collaborateur ou de son lieu de résidence ;
- maintien de la rémunération, si la réaffectation temporaire est impossible ;
- sur les indemnités des trajets plus longs évoquées par le CSE, il faudra regarder les pratiques pouvant être mises en œuvre en fonction des situations ;
- des mesures complémentaires d'accompagnement peuvent être prises le cas échéant.

Christophe WACQUIEZ juge qu'il serait bienvenu de prévoir un délai de prévenance pour que les collaborateurs puissent anticiper leurs nouvelles affectations.

Michaël CLABAUX explique que le délai légal de prévenance est d'une semaine sauf situation d'urgence (sinistre). Néanmoins, comme le calendrier est fixé longtemps avant, les salariés seront informés dans les meilleurs délais.

6. Information en vue d'une consultation ultérieure sur l'ordre des départs en congés payés

Élodie BOTTEIN rappelle les critères définis l'année précédente. Il faut d'abord chercher à faire en sorte que toute l'équipe se mette d'accord, mais si les salariés n'y arrivent pas, la grille de critères établis doit s'appliquer et permettre au manager de trancher de manière objective. Les critères permettent l'octroi de points pour fixer l'ordre de priorité.

Le document est publié sur la BDES et fera l'objet d'une consultation lors de la réunion de décembre.

Michaël CLABAUX indique qu'un message sera transmis aux managers pour les informer de la possibilité de recourir au « 3+2 » au lieu de la règle habituelle du « 4+1 ». Ce dispositif n'a donné lieu l'an dernier à aucune difficulté.

Véronique MOREAU a beaucoup été questionnée sur le sujet, mais n'a reçu aucun retour.

Christophe WACQUIEZ rapporte que le document relatif au critère d'ordre de départ en CP est souvent réparti sur deux feuilles, si bien que les salariés ne voient parfois pas l'encart relatif aux concessions faites les années précédentes.

Véronique MOREAU insiste sur la nécessité de faire des concessions, faute de quoi les critères profitent toujours aux mêmes salariés.

La consultation est programmée lors de la réunion de CSE du 6 décembre 2024.

4. Information sur le projet SAP Success Factor (Intervention de M. Thibaud BOURNISIEEN, Responsable Développement RH)

Thibaud BOURNISIEEN explique que l'intervention du jour vise à présenter le projet PMGM dédié à la gestion des carrières, via le logiciel RH de SAP. Ce projet a été lancé, car l'éditeur Syriél (Horizontal Software) a annoncé stopper son logiciel en fin d'année 2025. Or, il était inconcevable pour le service RH de repasser à un mode papier. Dès lors, différents prestataires ont été rencontrés, dans l'optique de trouver un outil plus simple et offrant une plus large gamme d'outils. Il s'agissait également de chercher à renforcer les synergies entre le process RH français et celui des autres enseignes de Douglas.

Il est apparu que PMGM se distinguait des autres logiciels, dans la mesure où il vient en complément de SAP qui est déjà utilisé sur la partie paie. Ainsi, l'ensemble des thématiques RH seraient regroupées sous une même gamme de logiciels.

À date et depuis plus de 10 ans, Syriél permet de couvrir la charte managériale, l'EDP, le forfait-cadre, le senior (+50 ans) et le bilan à 6 ans. Dès lors, les équipes ont travaillé avec SAP en mode projet pour disposer des mêmes templates d'entretiens qu'auparavant.

Christophe WACQUIEZ demande si le contenu reste similaire.

Thibaud BOURNISIEEN le confirme. L'équipe a repris l'intégralité des templates que Syriél contenait déjà, avec l'ensemble des thématiques susmentionnées, tout en permettant de diviser en deux l'EDP – avec une évaluation annuelle (Douglas Dialog) et un entretien professionnel.

Christophe WACQUIEZ demande s'il n'a pas été envisagé de prévoir un deuxième entretien à six mois. Les salariés des magasins demandent véritablement la tenue d'un entretien à mi-année, pour échanger sur les carrières, les envies ou les difficultés rencontrées.

Thibaud BOURNISIEN juge qu'il faut trouver un juste équilibre dans la réalisation de ces entretiens. Le projet PMGM sera l'occasion de rappeler tous les outils de suivi existants dans l'Entreprise, avec des grilles à disposition des managers – pour un suivi des objectifs tout au long de l'année.

Christophe WACQUIEZ considère qu'il ne faut pas seulement suivre les objectifs lors de ces entretiens. En ce sens, les esthéticiennes ont la chance de voir les managers chaque semaine, ce qui se répercute dans leurs chiffres. Il semble nécessaire d'offrir un temps d'échange – même bref – fréquent aux collaborateurs.

Thibaud BOURNISIEN explique que les grilles existant dans le référentiel poursuivent cet objectif. Il peut être envisagé de procéder à un rappel sur l'existence de cet outil. Le service RH pourra rappeler aux managers qu'ils disposent d'outils pour suivre les collaborateurs. La grille en question permet d'évoquer le quotidien, de faire un focus sur le développement de compétences et le besoin en formation pour atteindre le sommet.

Dans l'EDP actuel, la première partie de l'évaluation concerne un référentiel sur les compétences actuelles (savoirs, savoir-faire, savoir-être), mais aussi une partie sur les objectifs. Cette distinction sera donc conservée. Néanmoins, il convient d'harmoniser les pratiques avec le reste du Groupe. Un référentiel commun à l'ensemble des pays et des métiers a donc été défini, sur la base de cinq groupes de compétences que sont : le sens client ; le développement personnel ; la construction de l'avenir ; l'orientation sur l'atteinte des résultats et la collaboration de confiance avec le manager. Au-delà des cinq blocs de compétences, chaque pays a donné des définitions propres au pays pour chacun des 5 blocs.

Le reste des templates restera inchangé : EP, forfait-cadre, entretien seconde partie de carrière, bilan à 6 ans.

Christophe WACQUIEZ propose de prévoir un classeur pour chaque collaborateur reprenant les résultats des entretiens des années précédentes. Cela simplifierait la tâche aux nouveaux RMA, par exemple.

Michaël CLABAUX indique que cela peut exister dans certains magasins. Néanmoins, l'outil présenté doit être privilégié et sera le support de référence pour avoir la visibilité sur l'ensemble des entretiens de carrière. Il est ajouté également la nécessité à ce que ce format papier en magasin ne soit pas laissé à libre disposition de tous.

Thibaud BOURNISIEN ajoute qu'il n'y aura bientôt plus qu'un code confidentiel pour gérer les aspects RH sur les outils de SAP.

Ludovic LAURENS demande si l'historique de Syriel sera conservé.

Thibaud BOURNISIEN le confirme. Un travail est en cours pour ce faire.

2. Information sur les résultats du questionnaire « Great place to work »

Hélène WEEXSTEEN explique que la présentation des résultats du questionnaire Great Place to Work se fera par étapes. Dans un premier temps, il convient de présenter un aperçu macro des résultats, dans la mesure où une réunion est prévue avec les dirigeants du Siège pour donner la vision du résultat, avant de définir le plan d'action associé.

Pour rappel, le questionnaire Great Place to Work vise à évaluer la satisfaction des salariés dans leur entreprise. Ainsi, il a été diffusé durant trois semaines auprès de l'ensemble des salariés de l'Entreprise, afin de favoriser la participation et de disposer d'un panel de réponses représentatif. Ainsi, sur les 3 517 salariés

conviés à répondre au questionnaire, 2 530 réponses ont été reçues (72 % de taux de réponse). Les résultats produits sont donc représentatifs. Au Siège, 230 répondants ont été dénombrés (85 % de taux de réponse) et 2 300 ont été recensés dans les magasins (71 % de taux de réponse).

Christophe WACQUIEZ demande quel était le taux de participation dans les autres pays.

Hélène WEEXSTEEN fait état d'un taux de participation de l'ordre de 70 % dans les autres pays du Groupe.

Véronique MOREAU déplore que certains collaborateurs ne répondent pas à de tels questionnaires.

Michaël CLABAUX souligne que le Groupe Douglas n'a interrogé que les sièges des autres filiales, alors que Nocibé a pris la décision d'interroger aussi le réseau. Dès lors, les taux de réponse sont très satisfaisants.

Hélène WEEXSTEEN rapporte que la Direction espérait pouvoir obtenir 100 % de réponse au Siège ; mais il a fallu tenir compte des arrêts maladie ou des congés. En tout état de cause, les taux relevés sont pour le CODIR tout à fait satisfaisant, notamment pour un 1ère démarche labellisée.

Ce label est déposé et reconnu. Il repose sur une soixantaine de questions standards non modifiables ; seules quelques questions propres à Douglas ont pu figurer également dans le questionnaire. En outre, l'anonymat des salariés a été parfaitement protégé, de sorte que la Direction ne sait même pas qui a répondu ou non.

Pour obtenir la certification « Great Place to Work », il faut obtenir 65 % de satisfaction aux différents indicateurs. À l'issue des questionnaires, **Nocibé a obtenu le très bon score de 73 %** - ce qui est très satisfaisant pour une première étude.

Pour autant, ce score ne signifie pas que rien ne doit être fait. La note de 73 % permet d'atteindre le second niveau, à savoir « très bon » - étant entendu que seulement 20 % des entreprises atteignent les niveaux « très bon » et « excellent ». Les autres pays du Groupe ont également obtenu la certification « Great Place to Work ». Ce label permet d'attirer des candidats et de les rassurer sur les niveaux de réponse des salariés déjà en poste, ce qui constitue un gage de qualité.

Toutefois, des analyses doivent être conduites sur les remontées sur diverses thématiques – en s'axant sur les top 5 et les Bottom 5.

Ces indicateurs ne seront pas présentés lors de la séance du jour. Il est nécessaire d'y ajouter le plan d'action associé pour une meilleure efficacité.

Notre expérience des enquêtes nous a permis de comprendre que des tels résultats nécessitent de présenter dans un premier temps les actions à l'échelle globale de la Société (échelle macro) et pas uniquement de laisser le management trouver des solutions avec son équipe. Le plan d'action à mettre en place à l'échelle de l'entreprise est en cours de définition, ce qui donnera lieu à des actions rapides.

Ensuite, la Direction invitera le management à ce que des actions soient prises à l'échelle micro, c'est-à-dire à l'échelle de chaque direction, pour aller plus loin et répondre aux spécificités des équipes.

Christophe WACQUIEZ demande comment la Direction aura connaissance des remontées de chaque équipe.

Hélène WEEXSTEEN répond que les responsables de magasins vont présenter les plans d'action macro aux salariés et leur demander si les actions proposées correspondent à leurs attentes, afin qu'elles remontent à la Direction qui déterminera si des actions relèvent de l'échelon global ou du magasin.

Christophe WACQUIEZ demande si un autre questionnaire sera prévu pour mesurer les effets des actions.

Hélène WEEXSTEEN indique qu'une deuxième mesure aura lieu grâce au prochain sondage Great Place to Work. Toutefois, il est souhaitable de s'en assurer avant cela.

Véronique MOREAU demande des précisions sur le plan d'action micro.

Hélène WEEXSTEEN explique que le plan micro doit permettre de voir si, à l'échelle du magasin ou du service, le plan d'action mis en place répond aux attentes des collaborateurs.

Véronique MOREAU suggère de coupler ce plan d'action avec la charte de vie.

Michaël CLABAUX confirme que le plan d'action Great Place to Work, l'accord QVCT, les actions RSE pourront se faire écho. Il s'agit d'éviter d'agir en silo. En tout état de cause, le management ne perdra pas d'autonomie sur sa marge de manœuvre et aura un vrai rôle à jouer dans le développement du plan d'action.

Christophe WACQUIEZ souhaite savoir si des moyens seront déployés pour la réalisation des plans d'action.

Hélène WEEXSTEEN répond que cela variera en fonction des besoins. Certains aspects ne nécessitent pas forcément de moyens.

Christophe WACQUIEZ estime que Nocibé doit mettre en place des moyens pour que les collaborateurs s'épanouissent davantage, comme les évolutions de carrière et de meilleurs salaires.

Hélène WEEXSTEEN répond qu'un plan d'action est en cours de rédaction, avec deux points communs au réseau et au Siège et trois points spécifiques au Siège.

Ludovic LAURENS demande combien de temps le label est valable.

Ida DUFROMONT s'enquiert du coût du questionnaire.

Hélène WEEXSTEEN répond qu'il est valable un an. Le coût est pris en charge par le Groupe et inconnu de l'échelon national.

Véronique MOREAU souligne que l'aspect rémunération est essentiel.

Hélène WEEXSTEEN rapporte que la rémunération a fait l'objet d'une question posée par la Direction en complément des questions standards du questionnaire. Cela démontre que la Direction ne craint pas de se confronter au sujet. Le plan d'action sera présenté en fin d'année 2024 ou en début d'année 2025.

7. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin octobre 2024 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion) ;

Louis MULLIEZ indique que le marché magasin progresse de 2,9 % en octobre, tandis que Nocibé progresse de 0,7 %, contre +4,8 % pour Sephora et -3 % pour Marionnaud. Le marché du e-commerce atteint +2,7 %, mais Nocibé est à -8,4 %, tandis que Sephora est à +3,6 % et Marionnaud à -5,6 %.

Au global de la Société, la croissance s'établit à 5,7 % entre le 1^{er} et le 31 octobre avec un effet calendaire favorable. Ce taux se répartit à hauteur de +7,6 % pour les magasins, avec +5,4 % pour les magasins LFL, dont 2,2 points en provenance des magasins relookés et ouverts en 2024. Le trafic est positif (+3 %), mais le TT est en baisse (-0,7 point). Le panier moyen progresse de 1 %. Le e-commerce, pour sa part, décroît de 3,4 %.

Véronique MOREAU demande ce qui explique la baisse du TT.

Louis MULLIEZ l'ignore, malgré les diverses analyses. Aucune raison ne semble ressortir. Lors de la Convention, il est apparu que la région Sud Provence a bien progressé en TT.

Le TT baisse depuis plus d'un an. Des choses ont été mises en place pour le faire remonter, ce qui a permis certaines améliorations.

Véronique MOREAU souligne que chez Séphora les conseillères se dédient au conseil client lorsque le magasin est ouvert, ce qui n'est pas le cas chez Nocibé.

Hélène WEEXSTEEN objecte que Les équipes de Nocibé sont pourtant reconnues pour la qualité du service clients.

Véronique MOREAU précise que le fait de devoir déballer les colis peut nuire au taux de transformation. Il faudrait voir si les magasins procédant au déballage avant l'ouverture affichent un meilleur TT.

Louis MULLIEZ indique que cet indicateur a été analysé, mais les magasins en question ne bénéficient pas d'un meilleur TT ou d'un meilleur chiffre d'affaires.

Hélène WEEXSTEEN précise que les DV et DR sont en train d'étudier les éventuelles bonnes pratiques de certaines régions ou magasins.

Christophe WACQUIEZ souhaite savoir si Nocibé perd ou gagne des parts de marché par catégories de produits.

Louis MULLIEZ explique que, pour les magasins en 2024, Nocibé gagne des parts de marché sur le parfum (+0,2 point de parts de marché), alors que le make up et le skincare perdent de nombreuses parts de marché en raison de la concurrence forte de Séphora.

Christophe WACQUIEZ demande si les pharmacies vendant des soins gagnent des parts de marché.

Louis MULLIEZ ne dispose pas des statistiques en la matière. Les pharmacies progressent effectivement, sans que la proportion ne soit connue.

5. Information sur le bilan 2024 des régimes de Mutuelle et Prévoyance (Intervention du cabinet Henner)

➤ Contexte général

Élodie LEYNAERT fait état d'une hausse des prestations payées par les assureurs durant les années 2023 et 2024 pour l'ensemble des bénéficiaires du portefeuille Henner. En effet, il existe une dérive des prestations médicales de 8,7 % sur l'ensemble des portefeuilles – axée sur la médecine générale, les consultations de spécialistes, les auxiliaires médicaux, et à plus forte raison sur les soins dentaires. La dérive est encore plus forte sur les soins des enfants, pour les prestations de médecine de ville et le dentaire. En outre, plusieurs évolutions sont venues peser sur les frais de santé, à savoir :

- les transferts de charges liés à des changements réglementaires ;
- l'évolution des conventions médicales (hausse du prix des consultations de médecin généraliste) ;
- le déploiement du parcours Mon Psy, avec le remboursement d'au moins le ticket modérateur ;
- la hausse des participations forfaitaires, avec des franchises en hausse sur les consultations médicales, les médicaments et le transport sanitaire
- en 2025, les frais hospitaliers vont augmenter, les tarifs dentaires et de kinésithérapie vont augmenter. Par ailleurs, le remboursement de la Sécurité sociale devrait baisser sur les consultations

de médecins généralistes et de spécialistes (hausse du ticket modérateur et donc de la participation des complémentaires santé).

➤ **Régime de mutuelle Nocibé**

Élodie LEYNAERT rappelle que Nocibé a changé de réseau de soin en 2024, au profit de Santéclair. Il est rappelé que le dispositif permet de bénéficier de téléconsultation, sans que cela pèse sur le régime de mutuelle, notamment pour les prises d'avis médicaux. En outre, le dispositif permet de bénéficier d'un accompagnement psychologique. Une invitation des salariés à télécharger l'application Santéclair est nécessaire.

Sur le plan de la démographie du régime de mutuelle en 2024, le nombre d'affiliés (salariés, anciens salariés en portabilité, retraités) était de 3 853, dont 91 % de salariés, 7 % de portabilité et 2 % de retraités. Au total, le nombre de bénéficiaires est de 5 313 dont une majorité de salariés, 1 020 enfants et 440 conjoints – pour un âge moyen de 35 ans.

Les cotisations ont évolué au 1^{er} janvier 2024, avec une hausse des cotisations de 6 % en plus de la revalorisation du plafond mensuel de la Sécurité sociale. De plus, les salariés ont moins souscrit aux régimes sécurité et confort, ce qui a conduit à des transferts vers des régimes moins protecteurs. Pour les huit premiers mois de 2024, le régime des actifs affiche un ratio sinistres/primes de 103 % (contre 107 % un an plus tôt). Le régime économique est déficitaire avec un ratio à 139 % et le régime économique des retraités est lui aussi déséquilibré (ratio à près de 200 %).

La répartition des dépenses sur chaque poste est stable par rapport à 2023, mais il faut noter une baisse du poids du dentaire et de l'optique.

Sur le plan des prestations payées corrigées des effectifs, une baisse des dépenses médicales est observée. Le poids des consultations de médecins généralistes augmente de 8,2 % en raison de la hausse de la fréquence des consultations, mais aussi des coûts (+7 %). Le poids de l'hospitalisation et du recours aux auxiliaires médicaux a également augmenté.

Sur l'ensemble des régimes, le taux de couverture cumulé est de 92 %. Il apparaît que le niveau de couverture a augmenté de 1 point sur le dentaire, de 3 points sur l'optique. Le régime économique seul affiche un taux de couverture de 70 %.

Les prestations moyennes par type d'ayant droit évoluent de 30 % pour les conjoints entre 2023 et 2024. Les dépenses pour les conjoints continuent d'augmenter, avec en moyenne des prestations plus coûteuses que pour les salariés.

Ida DUFROMONT note une hausse des frais dentaires chez les enfants. Les consultations ne sont-elles pas gratuites pour ces derniers ?

Élodie LEYNAERT explique que seul le dispositif « M'T dents » donne lieu à une prise en charge intégrale. Le reste des soins ne bénéficie pas d'une prise en charge complète.

Concernant les frais réels moyens, en comparant les prises en charge et les cotisations, il apparaît que :

- dans le régime économique, quand le contrat prend en charge 231 euros, le salarié paie 306 euros ;
- dans le régime sécurité, quand le contrat rembourse 597 euros par bénéficiaire, la cotisation est de 372 euros par bénéficiaire. Les prestations sont donc plus élevées que les cotisations.

Lors d'une précédente réunion, il a été envisagé de faire évoluer la structure de cotisations, afin de proposer des dépenses associées au type d'ayant droit, dans la mesure où un enfant n'entraîne pas les mêmes dépenses

qu'un adulte. Il s'agirait donc de revoir la tarification en fonction du type d'ayant droit pour mieux cibler les dépenses et piloter autrement le régime et ne pas pénaliser les familles monoparentales.

Initialement, Allianz demandait une hausse des cotisations de 15 %. Des négociations ont eu lieu pour abaisser cette revalorisation à 12 % hors-PMSS et il a été proposé de changer la structure de cotisation sur les régimes sécurité et confort, afin de mieux piloter les régimes. Allianz a accepté un tel pilotage, en contrepartie d'une revalorisation globale des cotisations de l'ordre de 5 %, notamment pour éviter une situation déficitaire en 2025.

Ainsi, plusieurs scénarios sont envisagés :

- en cas de revalorisation à hauteur de 12 % des tarifs, l'évolution de la prise en charge employeur serait de 3,49 euros, et la hausse serait comprise entre 4,12 et 15,49 euros pour les salariés du régime sécurité et entre 7,35 et 17,24 euros pour les salariés du régime confort. Ce scénario est celui dans lequel les dispositions actuelles ne sont pas revues ;
- en cas de changement de la structure cotisations, la répartition égale de la hausse de 5 % conduirait à une évolution de 1,67 euro sur le régime économique, une hausse de 2,16 euros sur le régime sécurité (2,76 euros pour un salarié avec un ou deux enfants). Le conjoint, pour sa part, serait davantage ciblé avec une hausse des cotisations en raison de son affiliation au régime – à hauteur de 10,66 euros en plus dans le régime sécurité (23,44 euros pour le régime famille). La même hausse serait prévue dans le régime confort, avec 3,71 euros en plus pour le salarié, 10,98 euros en plus dans le cas d'une cotisation couvrant le salarié et son conjoint et 4,31 euros en plus en cas de présence d'un enfant ou plus. Il s'agit ainsi d'inciter le conjoint à recourir en priorité au régime proposé par son employeur, et dans l'optique de ne pas déséquilibrer le régime de Nocibé.

Sandra HARAKE D'AMORE souligne qu'un adulte consomme en moyenne 400 euros, contre 200 euros pour un enfant. L'objectif recherché est donc de faire en sorte que les conjoints paient un peu plus, car ils ont les moyens d'avoir des revenus par ailleurs, tandis que les familles monoparentales doivent être un peu plus favorisées.

Ludovic LAURENS s'étonne que le conjoint consomme davantage que le salarié lui-même.

Sandra HARAKE D'AMORE constate que la donnée présentée inclut également les données de collaborateurs bénéficiant de la formule économique et ne consommant pas de soins. Il s'agit donc d'intégrer les conjoints au régime de mutuelle, mais de lutter contre le fait qu'ils créent le déficit du régime. Dans le même temps, il faut préserver les familles monoparentales, avec des mères isolées, qui paieront un tarif moindre.

Élodie LEYNAERT indique qu'il existe une hypothèse dans laquelle l'employeur prendrait en charge intégralement les 5 % dans le régime économique. Toutefois, il est également envisageable de répartir cette prise en charge en appliquant une hausse de 4 % au salarié ayant un enfant à charge, tandis que le forfait famille / conjoint augmenterait de 10,5 %.

Enfin, dans une dernière hypothèse, il peut être envisagé de concentrer la hausse des tarifs sur les familles et le conjoint. Dans ce cas, la hausse serait de 20,89 en plus pour le conjoint pour le régime sécurité et de 36,45 euros en plus pour le régime sécurité famille.

Sandra HARAKE D'AMORE précise qu'il s'agit d'une vision dans laquelle l'employeur ne prend pas part aux 5 % d'évolution. Le régime économique est à l'équilibre, donc la hausse des prix ne doit pas reposer sur ce régime. Dès lors, si Nocibé ne participait à la prise en charge de la revalorisation, la hausse devrait se répartir sur les autres options qui sont déficitaires. À date, la part employeur est de 25,50 euros, mais avec l'évolution du PMSS (+1,6 %), la prise en charge passerait à 25,88 euros.

Lors de la réunion de la commission du mardi suivant, les élus et la Direction statueront sur l'hypothèse devant être retenue. Cependant, l'hypothèse d'une évolution de 12 % a déjà été écartée. Cela signifie que les membres sont convenus de répartir différemment les membres de la famille dans les options, pour faire participer au juste niveau les conjoints

Michaël CLABAUX souligne que, quelle que soit l'option choisie, les familles devront se demander ce qu'elles souhaitent comme niveau de garantie et voir si la surcomplémentaire prise auprès de l'assureur de Nocibé affiche un réel avantage par rapport à la mutuelle déjà fournie par l'employeur des conjoints. En effet, actuellement, le dispositif se dégrade en raison des remboursements des consultations des autres membres de la famille des salariés affiliés.

➤ **Régime de prévoyance Nocibé**

Élodie LEYNAERT explique que l'évolution du régime de prévoyance doit être étudiée sur plusieurs années, et pas seulement une année n. La prévoyance couvre la garantie décès (capitaux décès, rente éducation, garantie obsèques) et l'incapacité de travail / invalidité, ce qui implique des provisions importantes.

Chaque année, le service paie et Henner travaillent conjointement, pour challenger les données transmises par Allianz. Ainsi, Allianz a transmis des données faisant état d'un ratio S/P de 124 % sur les 4 dernières années, mais l'étude des arrêts de travail a le service paie et Henner a permis de calculer un atterrissage à 113 %, mais avec une sinistralité conséquente en 2023. Il existe une baisse des provisions, en raison de reprises d'activités, ce qui vient rééquilibrer la charge de sinistres.

En 2023, aucun décès n'est survenu, mais des obsèques ont été prises en charge. Le ratio sinistres/primes est donc à l'équilibre, à hauteur de 12 %. Cette tendance vient donc rattraper le déséquilibre de la partie arrêts de travail qui affiche une sinistralité très importante (218 % en 2023).

Au regard du changement de structure de cotisations sur le plan de la mutuelle, Allianz fait confiance à Nocibé et a donc accepté de revoir la revalorisation du régime de prévoyance. Ainsi, l'assureur demandait initialement une hausse de 20 %, mais les négociations menées en faisant valoir le changement de régime mutuelle a permis d'aboutir à une revalorisation réduite à 10 %. Une telle hausse représenterait 1,40 euro pour un salarié non-cadre et 0,48 euro pour un salarié cadre. Les revalorisations des cotisations de prévoyance dépendront donc des choix qui seront faits en matière de mutuelle.

Ludovic LAURENS demande ce qui explique la différence de variation entre les cadres et les non-cadres ?

Élodie LEYNAERT explique que la part employeur est différente. Pour les cadres, il existe une obligation de financement de l'employeur, ce qui n'est pas le cas pour les non-cadres.

Christophe WACQUIEZ souligne que les collaborateurs ont fait des efforts sur les dépenses de santé. Or, l'assureur annonce une hausse de 12 %, alors que les journaux font état d'une hausse comprise entre 6 et 8,5 % en moyenne, si bien que la hausse annoncée semble disproportionnée.

Élodie LEYNAERT indique que les taux évoqués sont une moyenne.

Sandra HARAKE D'AMORE souligne également que le régime de Nocibé n'est pas à l'équilibre, ce qui vient s'ajouter au désengagement fort de la Sécurité sociale.

Élodie LEYNAERT précise que les taux souvent présentés dans les médias sont des « taux pivots ». Chaque assureur applique au moins le taux pivot, même si le régime de l'entreprise est à l'équilibre, pour anticiper les évolutions futures.

Le déficit de la Sécurité sociale est très important, donc les prises en charge devraient continuer à baisser, tandis que dans le même temps, les professionnels de santé réclament des revalorisations de leurs tarifs. Dans ce contexte, les cotisations tendent à augmenter, tandis que les remboursements peuvent diminuer.

Michaël CLABAUX mentionne la nécessité de travailler sur le retour à l'emploi des salariés en arrêt maladie, notamment en reprenant contact avec eux après un certain temps. En effet, ces retours à l'emploi au-delà de maintenir un contact avec nos salariés absents, de préparer leur retour à l'emploi, auraient aussi in fine un effet positif sur la prévoyance. Par ailleurs, il convient de préciser si le nouveau pilotage laisserait transparaître son efficacité avant un délai d'un an.

Élodie LEYNAERT explique qu'il faudra plus d'un an pour améliorer les résultats. Quoi qu'il en soit, si aucun équilibre n'est atteint, l'assureur ne continuera pas à absorber le déficit.

3. Point d'actualité sur la mise en application de l'accord GEPP du 5 juillet 2024 (commission de suivi, nombre de sorties anticipées et l'état des projets à date, etc.) (Intervention de Mme Laurine GRABCZAK, Chargée des Relations Sociales)

Laurine GRABCZAK fait état d'un maintien à 32 adhésions au congé de mobilité depuis le 25 octobre 2024. Ainsi, tous les accompagnements ont démarré. Par ailleurs, 12 salariés ont également quitté le congé de mobilité à date du 31 octobre 2024 – ce qui porte à 20 le nombre de salariés toujours accompagnés. Dans le même temps, 5 congés sont suspendus pour cause d'emploi (intérim, CDD, CDI).

Lors de la commission de suivi du 22 octobre, les membres ont statué sur 31 accompagnements, alors qu'une salariée était encore en congé parental (jusqu'au 25 octobre). Il apparaît que LHH a réalisé deux ateliers sur la présentation du centre de ressources numériques (7 participants) et sur la préparation à l'entretien de recrutement (7 participants).

En outre, une salariée a demandé une rupture anticipée le 14 octobre pour cause de recrutement CDI. Puis, 5 demandes de ruptures anticipées ont été validées au 31 octobre, pour des motifs de reprise d'emploi et/ou de formation. Une demande a été validée après la commission. En parallèle, une demande de sortie a été refusée, en l'absence de garanties de financements de la formation souhaitée par le collaborateur. Cependant, deux demandes de formations ont été validées.

Sur les 12 collaborateurs sortis du congé de mobilité, 2 sont en CDI ; 4 salariés sont en emploi temporaire (CDD, intérim) ; 1 salarié est en formation de longue durée ; 2 sont sortis pour création d'entreprise ; 3 salariés étaient en finalisation de projet au moment de leur demande de sortie.

Des réunions de commission sont prévues le 22 novembre et le 19 décembre.

Gina SCALERCIO demande si les salariés ayant conclu un CDI sont restés dans le même type d'emploi.

Laurine GRABCZAK le confirme.

Michaël CLABAUX souligne que la commission a désormais pris le parti de laisser sortir les salariés ayant conclu un contrat de moins de 6 mois, car souvent les contrats CDI dans la logistique sont précédés par de l'intérim. Dans ce cas, tout collaborateur quittant le dispositif signe un formulaire attestant qu'il a conscience de sortir de l'accompagnement et que ce choix est définitif.

Concernant les salariés transférés vers Geodis, il a été décidé de procéder à un transfert collectif en date du 02 février 2025. Les compteurs d'heures seront payés, tout en laissant un compteur d'heures de 35 heures et les CP seront transférés.

9. Questions diverses.

LOGISTIQUE

17. Lors de la remise de la promesse d'embauche nous devons avoir les horaires de travail, nous ne les avons pas à ce jour, qu'en est-il ?

Michaël CLABAUX constate que des salariés ont demandé à connaître l'organisation du travail afin de savoir comment poser leurs CP selon qu'ils sont du matin ou d'après-midi. Or, il est actuellement difficile de répondre à cette question, car le rythme de travail n'est pas finalisé. Toutefois, le RRH de Geodis a indiqué que les salariés pouvaient d'ores et déjà exprimer leurs besoins, afin de voir s'il est possible d'y répondre lorsque l'organisation sera définie. À date, les équipes de matin et d'après-midi ne sont pas encore définies.

Les contrats de travail seront présentés pour signature aux collaborateurs au début du mois de décembre, avec le livret d'accueil.

14. Prime transfert Geodis versée en décembre 2025 : Si un arrêt de travail survient lors de cette année 2025, cette prime est-elle calculée au prorata de présence ?

Michaël CLABAUX répond par la négative. Une telle condition n'a d'ailleurs pas été appliquée sur la première partie de la prime. L'indemnité est forfaitaire.

15. Lors de la signature de notre promesse d'embauche sur celle-ci était indiquée une clause de mobilité qui sera notifiée sur notre contrat de travail. Pouvons-nous obtenir cette clause de mobilité en amont ?

Michaël CLABAUX explique que la clause de mobilité est standard dans l'ensemble des promesses d'embauche de Geodis. Cette clause dit que le lieu de travail est situé à Douvrin et que les salariés peuvent être mobilisés sur des bâtiments limitrophes à Douvrin. En tout état de cause, Geodis ne peut pas mobiliser les salariés n'importe où. La DRH du Groupe a indiqué prévoir cette clause dans l'ensemble de ses contrats de travail et que si un transfert est nécessaire, il se fait en bonne intelligence avec le collaborateur. En outre, la clause ne mentionnera plus les départements, mais simplement du « bassin d'emploi ».

16. Une prime de bienvenue de 400 euros va nous être octroyée en mars 2025, celle-ci sera-t-elle aussi calculée au prorata de notre présence ?

Michaël CLABAUX considère que la prime est forfaitaire, sous réserve d'une présence effective de trois mois.

Durant le premier mois suivant le transfert, des visites médicales seront organisées pour l'ensemble des salariés transférés.

&&&&&

Véronique MOREAU fait état de difficultés sur la conception des palettes par Geodis.

Michaël CLABAUX en a conscience. Si le cas se présente, il convient d'en informer Zohra CHATER et le management de l'entrepôt (Laurent DUPONT) en joignant des photos, pour faire le lien avec Geodis. Il est rappelé que les palettes sont conçues par des intérimaires et que Geodis se doit d'apprendre les process de travail de l'activité BtoB. Des réunions hebdomadaires ont lieu pour évoquer les sujets de ce type.

MAGASINS

1. Glady : Les frais d'envois des cartes cadeaux sont passés de 3 à 7 euros. Quand les salariés réclament, Glady répond que c'est dû à l'inflation alors que le directeur de Glady a répondu à la secrétaire du CSE que ces frais seraient remboursés. Avez-vous eu des infos à ce sujet ?

Michaël CLABAUX explique qu'un dysfonctionnement semble exister. Il convient donc d'en trouver la source. L'équipe technique est au courant du sujet et a indiqué que le nécessaire serait fait pour rétablir les frais de livraison à 3 euros.

Véronique MOREAU demande si les salariés seront remboursés.

Michaël CLABAUX indique que les salariés ayant payé 7 euros seront recensés et se verront attribuer un crédit de 4 euros.

Véronique MOREAU souligne que les équipes de Glady ont indiqué aux salariés que cette hausse s'expliquait par l'inflation.

Michaël CLABAUX constate que la réponse consistant à dire que « c'est dû à l'inflation » n'est pas adaptée.

2. TRAVAIL DU DIMANCHE : sur la région Nord-Ouest on demande aux collaborateurs qui se portent volontaires à travailler les dimanches que les heures effectuées fassent partie des 35 heures donc pas rémunérées en heures supplémentaires (ceci afin d'économiser des heures.). Pourquoi priver les salariés d'un pouvoir d'achat non négligeable sur la période de fin d'année ? Il a été demandé également de privilégier le travail du dimanche pour les intérimaires pourquoi ? Pourquoi cette demande n'est appliquée que sur cette région ?
3. Il a été demandé également de privilégier le travail du dimanche pour les intérimaires pourquoi ?
4. Pourquoi cette demande n'est appliquée que sur cette région ?

Véronique MOREAU ajoute que de telles remontées n'ont pas eu lieu dans d'autres régions. Les salariés ont été très fortement incités à travailler le dimanche 22 décembre 2024.

Michaël CLABAUX indique que le DR a été sollicité. Il a fait savoir qu'un point avait été fait avec les équipes en octobre. À cette occasion, les coûts horaires ont été rappelés, tout comme la nécessité de signer des feuilles de volontariat et que les heures supplémentaires comprises entre le 21 novembre et le 25 décembre seraient rémunérées et les autres récupérées. Rien dans la présentation transmise par le DR ne laisse entendre qu'il serait interdit de réaliser des heures supplémentaires dans cette période.

Toutefois, le DR a précisé que si des heures supplémentaires et complémentaires devaient être réalisées, il fallait éviter les surcharges des équipes – notamment via le crédit d'heures budgété pour privilégier le recrutement de CDD. Dès lors, en cas de recours aux CDD, le recours aux heures supplémentaires est moins nécessaire. À ce titre, il est rappelé que les heures supplémentaires ne sont pas un droit, mais un outil pour répondre à un besoin. Il convient donc de trouver un bon équilibre entre les équipes titulaires et les équipes temporaires.

Rien en conséquence ne laisse penser qu'il existerait une politique consistant à ne pas payer les heures supplémentaires, en faisant en sorte que le salarié travaillant le dimanche prenne un jour de repos en semaine.

Il peut être envisagé de procéder à un bilan en janvier.

Véronique MOREAU a contacté les salariés de plusieurs magasins qui ont confirmé qu'il avait été demandé de faire en sorte de travailler 35 heures par semaine tout en couvrant des dimanches. Il se peut que cette consigne ait été donnée oralement ou alors que les managers aient mal compris les consignes.

Michaël CLABAUX indique que la DR a fait le bilan de 2023 et a constaté que les heures complémentaires budgétées n'avaient pas été totalement utilisées, mais que le poids de l'intérim avait augmenté. Les RM ont dépassé leurs crédits d'heures d'intérim plutôt que de recourir aux heures supplémentaires et complémentaires. La nécessité de privilégier les équipes avant de recourir à l'intérim a donc été rappelée.

La séance est suspendue de 12 heures 35 à 14 heures 05.

Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail

1. Point à date sur le projet de déménagement du siège ;

Nikos CHRISTOPOULOS indique que le planning est tenu, ce qui devrait permettre de procéder au déménagement du Siège durant la semaine du 3 mars 2025. Durant les dernières semaines, les travaux de cloisons, d'électricité et de plafonds ont bien avancé.

Des photos des locaux en travaux sont diffusées et commentées en séance.

Véronique MOREAU demande si de la moquette est prévue au sol.

Nikos CHRISTOPOULOS le confirme. C'est le seul choix possible pour favoriser l'isolation acoustique.

Laurine GRABCZAK demande des précisions sur les bulles pour s'isoler.

Nikos CHRISTOPOULOS explique qu'il existe trois types de bulles (solo, 2 places, 4 places), pour un total de 60 places. Elles seront équipées d'écran.

Véronique MOREAU souhaite savoir si les bulles seront réservables.

Nikos CHRISTOPOULOS répond que seules les bulles de 4 places seront réservables. D'ailleurs, les bulles se répartissent comme suit : 14 bulles de 1 place ; 12 bulles de 2 places ; 6 bulles de 4 places.

Les travaux avancent bien et les délais comme les budgets sont respectés.

Ida DUFROMONT rapporte qu'un article de la *Voix du Nord* a évoqué des problèmes de sécurité dans le bâtiment voisin, avec du trafic de drogues et de la violence

La Direction indique qu'elle n'en a pas eu connaissance.

Michaël CLABAUX demande si le parking de Nocibé est toujours commun à celui des habitations.

Nikos CHRISTOPOULOS répond par la positive. Le premier du -1 est celui des bureaux tandis que celui du -2 sert aux habitants.

SIÈGE

18. Concernant le déménagement : A-t-on des infos plus précises sur les dates de transfert (quel service à quelle date) ?

Michaël CLABAUX rappelle que le déménagement est prévu la semaine du 3 mars 2025, mais que la Direction cherche à faire en sorte de décaler l'installation à la fin du mois de février.

Hélène WEEXSTEEN précise que la Direction souhaite procéder à l'intégralité du déménagement durant la même semaine.

5. *Est-ce que le déménagement va entraîner une modification de contrat à signer ? (liée au changement d'adresse de l'emploi)*

Hélène WEEXSTEEN explique que le contrat de travail ne sera pas modifié, ce qui ne conduira donc pas à signer un avenant. Néanmoins, un courrier sera envoyé aux salariés pour acter le déménagement du Siège.

Michaël CLABAUX note que le lieu de travail n'est pas un élément essentiel du contrat de travail. Il n'est pas nécessaire de solliciter l'avis des collaborateurs si le périmètre du lieu de travail reste le même.

2. Point sur l'activité de la CSSCT

Laurine GRABCZAK explique que la dernière réunion de CSSCT a eu lieu le 7 novembre 2024.

Au cours de ces réunions divers sujets sont évoqués, dont principalement : les actions santé sécurité (semaine de la QVT, etc.) ; un rapport d'accidentologie ; problématiques SSCT de terrain ; et les situations particulières. Il existe un bon dialogue entre les membres de la CSSCT et la Direction, avec une démarche de co-construction, notamment via les visites de magasins.

Lors des réunions, il est question des courriers reçus par les différentes administrations, à savoir pour 2024 :

- 1 courrier de la CARSAT sur l'analyse des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- 5 courriers de la médecine du travail avec des demandes de DUERP à jour ;
- 9 courriers de l'Inspection du travail (visites médicales, conception des locaux sociaux, encombrement des voies, identification des risques professionnels, etc.).

Les remarques des administrations sont prises avec attention et la Direction y travaille pour s'améliorer. À ce titre, par exemple, des mesures ont été prises pour garantir un suivi médical optimal des salariés.

En 2024, 3 visites de magasins ont été organisées :

- Roncq en avril, ce qui a constitué la première visite ;
- Petite Forêt et Wasquehal en octobre. Il est apparu que deux heures ne suffisaient pas pour visiter un magasin entier. À Petite-Forêt, l'accent a été mis sur la réserve et les locaux sociaux, tandis que la visite de Wasquehal concernait le nouveau concept.

Le but des visites n'est pas de mener un audit ou d'analyser le travail des managers. Il s'agit plutôt de renforcer la culture sécurité dans l'Entreprise et développer les bons réflexes, mais aussi d'aider les managers à identifier les risques et les mesures de prévention associées.

Les principaux axes de travail identifiés sont : l'emballage cadeaux ; l'ergonomie du nouveau concept ; le changement des étiquettes prix ; l'aménagement des locaux sociaux ; le traitement des livraisons ; le rangement et les réserves ; l'aménagement caisses. Sur les emballages cadeaux, il a été possible d'associer un membre de la CSSCT sur la conception d'une table d'emballage cadeaux, pour prendre en compte les remontées terrain.

Les sujets sur lesquels il a été possible d'avancer main dans la main avec la CSSCT sont les suivants :

- l'affichage contre les incivilités en magasins
- le test des écrans anti-agression en magasins ;
- les projets de déménagement du Siège et de l'entrepôt ;
- la création de la méthodologie des visites magasins ;
- les campagnes de santé.

Michaël CLABAUX indique que chaque visite magasin permet de progresser et de faire un bilan avec le management pour renforcer la culture sécurité et définir des plans d'action sur certains sujets relevés. Elles permettent aussi de sensibiliser les équipes et le management aux réflexes sécurité. Par ailleurs, le fait de relever des difficultés permet de les faire corriger immédiatement, ce qui contribue également à la bonne image du magasin.

Laurine GRABCZAK liste les pistes envisagées pour 2025, à savoir : poursuivre le travail sur les échantillons, les perturbateurs endocriniens, la diminution des accidents de trajet, et une étude de la charge de travail.

Michaël CLABAUX fait état d'une baisse de 13 % des accidents. Néanmoins, les accidents de trajet se multiplient et sont désormais le type d'accident le plus observé dans l'entreprise. Il faudra donc sensibiliser les équipes aux risques routiers, ce qui pourrait passer par une formation ludique.

Les chutes de plain-pied constituent, pour leur part, la deuxième cause d'accident.

Laurine GRABCZAK indique que les pistes de travail pour la réunion de février 2025 ont déjà été définies. Par ailleurs, une visite est prévue dans le magasin de Tourcoing en janvier 2025.

Véronique MOREAU rappelle qu'il est prévu de travailler sur la charte de vie. Il serait également possible de faire des focus sur des sujets particuliers (étiquetage, etc.).

Christophe WACQUIEZ évoque la problématique des armoires à pharmacie non visibles en magasins.

Laurine GRABCZAK explique qu'il serait très coûteux de faire sceller les trousseaux à pharmacie au mur.

Christophe WACQUIEZ juge qu'il faut trouver un moyen de la rendre plus visible, pour éviter aux salariés de la chercher.

Michaël CLABAUX annonce qu'un travail sera également mené pour la mise en sécurité des zones à risques au sein des magasins. : la distribution de rubalise sera généralisée pour permettre d'y remédier. Enfin, il est prévu d'équiper chaque magasin d'un jeu de coquilles à mettre aux pieds lors des livraisons.

Ida DUFROMONT estime qu'il sera difficile de stocker les coquilles.

Michaël CLABAUX juge que les coques peuvent être placées dans les casiers. Il est possible de laisser attendre le livreur en attendant d'aller les récupérer.

Il convient de prendre une multitude de mesures pour lutter contre les accidents et éviter les difficultés qui en découlent.

Stéphanie FERANDELLE déplore la présence d'une population droguée et alcoolisée aux alentours de son magasin de Saint-Quentin. Les collègues craignent parfois ces personnes. La Police municipale et la Mairie sont au fait de ces difficultés. Ces personnes peuvent se montrer agressives, et les salariés ne savent pas forcément comment y répondre.

Sophie ESNAULT insiste sur la nécessité de porter My Angel. Un rappel à ce sujet serait bienvenu.

Laurine GRABCZAK constate que la Direction est parfois impuissante face aux incivilités décrites et n'a pas forcément le pouvoir d'agir seul dessus.

Michaël CLABAUX indique qu'il est possible de travailler avec l'agent de sécurité pour évoquer les pistes de sécurisation du magasin. Il convient également de maintenir le lien avec la Police et la Mairie. Des actions en ce sens seront menées prochainement.

[...]

9. Questions diverses.

MAGASINS

9. Pouvez-vous afficher dans les salles de pause qu'il est interdit de fumer et de vapoter ?

Michaël CLABAUX souligne que l'affichage légal reprend le règlement intérieur et confirme cette interdiction. Il est interdit de fumer et de vapoter dans les espaces collectifs.

Véronique MOREAU constate qu'il faudra vérifier si l'affichage légal est bien présent en magasin.

5. Quand on reçoit une livraison de bacs, nous validons les articles un par un pour être sûrs qu'il ne manque rien et qu'il n'y a pas d'erreur dans notre stock. S'il y a une erreur dans le bac, et après validation, si le produit est manquant à la livraison, est-ce que ça passe sur la DI du magasin ? Étant donné qu'on déclare que les produits ne sont pas là ça ne devrait pas nous impacter.

Michaël CLABAUX répond que « la manière de procéder n'est absolument pas celle recommandée et validée chez Nocibé, d'autant qu'elle est contre-productive et chronophage. La DI se calcule sur le chiffre d'affaires et plus le chiffre d'affaires est gros moins le montant pèse sur la DI. » Par ailleurs, « si les écarts de quantités sur les bacs de réception sont déclarés au moment de la validation de la réception, alors ça n'a pas d'impact sur la DI. Si les écarts sont constatés a posteriori, alors une régulation de stock est effectuée par le magasin, ce qui impacte la DI ».

Sophie ESNAULT explique biper tous les produits un par un dans le bac.

Christophe WACQUIEZ confirme procéder ainsi sur les bacs de parfums.

Véronique MOREAU demande si le fait d'envoyer un mail pour alerter du manque d'un produit peut conduire à exclure le manque de la DI.

Michaël CLABAUX indique qu'il arrive que certains magasins s'aperçoivent juste après la validation qu'il y a un écart de quantité. Dans ce cas, ils peuvent envoyer un mail au transport ou à l'approvisionnement pour qu'une régularisation soit effectuée.

6. Pour anticiper nos challenges nous faisons des précommandes, malheureusement elles arrivent au bout de 15 jours, nous n'avons donc pas le stock au moment où nous en avons besoin, serait-il possible de diminuer les temps de livraison ou nous communiquer les challenges en avance ?

Michaël CLABAUX considère que le processus évoqué dans la question n'est pas adapté. Il existe un système d'approvisionnement centralisé qui doit permettre aux RM d'éviter de passer du temps sur les commandes. Les RM ne peuvent en principe pas faire de précommandes pour les challenges.

Si des magasins n'ont pas reçu le stock suffisant au moment des challenges, il convient de faire remonter l'information à la Direction.

Véronique MOREAU ne comprend pas que les RM puissent passer des précommandes alors que ce n'est pas la procédure, elle indique que cela les avantage par rapport à d'autres magasins.

Michaël CLABAUX souligne que la Direction ne fournit pas forcément le surstock demandé, parce qu'elle a connaissance des habitudes de vente des magasins.

7. Pourrait -on avoir un annuaire avec les téléphones ou mails de tous les représentants de chaque marque même les plus petites ? Quand il y a un problème de merch, de produits ou même besoin d'un service client nous ne savons pas qui contacter. Exemple Florence, Kylie, OPI, Mavala....

Élodie BOTTEIN n'a pas obtenu de retour à ce sujet.

Véronique MOREAU confirme qu'il peut être difficile de répondre aux sollicitations des clients sans les coordonnées des marques.

Michaël CLABAUX explique que l'interlocuteur des marques peut être différent en fonction du problème à remonter. À date, le sujet est en cours et porté par les achats. Toutefois, il semble nécessaire de définir dans quels cas les marques peuvent être contactées.

Véronique MOREAU suggère de lister les numéros des différents services clients de marques.

Michaël CLABAUX admet cette possibilité.

8. Pour l'institut quand une cliente prend rendez-vous sur internet elle n'est pas obligée de renseigner son numéro de téléphone donc en cas de problème on ne peut pas la joindre. Serait-il possible de le rendre obligatoire comme en magasin ?

Stéphanie FERANDELLE rapporte que les clients arrivent désormais à prendre rendez-vous sans entrer de numéro de téléphone.

Michaël CLABAUX explique que le problème semble réglé depuis la semaine précédente.

Véronique MOREAU confirme que cette question date du CSE d'octobre, elle avait été posée trop tardivement ce qui explique qu'elle ne soit plus d'actualité.

10. Le représentant L'Oréal nous a dit que le soin et le maquillage ne font pas partie des interdictions pour la dotation mensuelle, est-ce le cas ?

Michaël CLABAUX répond que cela ne correspond pas à la position de la direction commerciale de L'Oréal. Les élus sont invités à préciser le nom du représentant commercial ayant indiqué cela.

[...]

11. Avez-vous avancé sur les dotations de la trousse à maquillage ?

Élodie BOTTEIN explique qu'un groupe de travail grooming doit se réunir. Dans ce cadre, il sera possible de traiter le sujet des trousse à maquillage. Les propositions du CSE seront présentées à cette occasion.

Michaël CLABAUX rapporte que Valérie NOISETTE s'est emparée du sujet pour renforcer le service beauté, tout en assurant certains principes que sont : assurer une équité dans tous les magasins, identifier le bon volume de testeurs à négocier avec les marques, être en maîtrise sur la mise à disposition des produits dans cette trousse.

12. Pour les nouvelles tenues plus de réassort possible pour les tee-shirts. Que fait-on pour celles qui n'ont pas eu la bonne taille....

Michaël CLABAUX n'est pas en mesure de répondre.

Gina SCALERCIO précise que les pantalons taillent trop petit.

13. Au dernier CSE nous avons demandé une règle commune à toutes les régions sur les consignes données aux collaborateurs qui se voient mutés temporairement sur un autre magasin (prime, dédommagement kilométrique, temps de trajet payé) qu'en est-il ?

Le sujet a déjà été évoqué en séance.

DIVERS

20. La remise sur les points rouges et remise sur site web seront effectives à quelle date ?

Michaël CLABAUX indique que les remises sont en cours de paramétrage. La problématique ne devrait pas tarder à être résolue.

Hélène WEEXSTEEN indique que le paramétrage est actif sur le e-commerce depuis le jour-même de la réunion. Pour les points rouges, il faudra mener une analyse plus poussée, car ces produits affichent une petite marge.

Ida DUFROMONT déplore qu'il ne soit pas possible de disposer de la remise personnel sur les produits de marque Nocibé, dont les calendriers.

Hélène WEEXSTEEN se renseignera à ce sujet. Il se peut que la marge soit faible sur les calendriers.

21. Prime PPV : L'année dernière les élus CFTC avaient fait la demande d'une prime PPV, celle-ci avait été refusée faute de budget alloué aux NAO. Comme chaque année, Séphora vient d'attribuer à ses collaborateurs une prime PPV de 1000 €. Comment se fait-il qu'une enseigne telle que Nocibé ne puisse pas accorder cet avantage à ses collaborateurs ?

Hélène WEEXSTEEN rappelle qu'une prime d'entrée en bourse a été versée en 2024. Par ailleurs, il faut noter que la PPV ne constitue pas une obligation et doit répondre à des règles légales. La Direction n'a pas souhaité actionner ce dispositif à date.

Michaël CLABAUX le confirme. La Direction a démontré que quand elle était en mesure de verser des primes elle le faisait. À date, la proposition de PPV n'est pas d'actualité. Il convient désormais de se concentrer sur les NAO de 2025, mais aussi d'attendre les résultats de l'intéressement / participation.

Véronique MOREAU précise que la question a été posée, car les salariés se comparent à ce qui est en place chez Sephora.

&&&&&

Par ailleurs, il convient de préciser à quel moment le service paie commencera à transmettre des réponses au sujet des congés payés. Des salariés ont indiqué avoir sollicité le service paie sans obtenir de réponse.

Élodie BOTTEIN indique que la Direction a établi une procédure pour cibler différentes hypothèses en fonction de la situation du salarié (présent dans les effectifs ou non, etc.), ce qui a permis de définir une réponse type pour chaque situation identifiée. La procédure est en cours de déploiement.

Véronique MOREAU demande s'il est possible d'apporter une réponse au salarié au moment du solde de tout compte.

Michaël CLABAUX indique que la régularisation doit normalement se faire sur le solde de tout compte.

Il n'est pas demandé aux salariés de rejustifier un arrêt de travail. Le bulletin de paie récapitule les congés payés acquis sur la période et si des jours manquent, il convient de préciser la période de maladie concernée.

Élodie BOTTEIN diffuse une proposition de calendrier social pour 2025. Ainsi, les réunions de CSE auraient lieu les 9 janvier ; 7 février ; 14 mars ; 4 avril ; 15 mai ; 7 juin ; 11 juillet ; 29 août ; 19 septembre ; 10 octobre ; 15 novembre et 6 décembre

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 heures 50.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WECXSTEEN

