

Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire

du jeudi 22 janvier 2026

Date	
Le 22 janvier 2026	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"> ✘ Nadège AUBRY (Saint- Dié) – Mag 1122 ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) – Service Franchise ✘ Catherine DEMOL (Chambéry) – Mag 395 ✘ Ida DUFROMONT (Siège) – Service Travaux ✘ Sophie ESNAULT (Lille) – Mag 1 ✘ Stéphanie FERANDELLE (Saint-Quentin) – Mag 18 ✘ Élodie MARTINEAU (Saint Cyr) – Mag.244 ✘ Cindy RAGOUCY (Bourgoin République) – Mag 377 ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) – Mag 240 ✘ Ingrid PELTIER (Antibes) – Mag.174 ✘ Claudia PODDIGHE (Chalon sur Saône) – Mag 152 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) – Mag 6 ✘ Christophe WACQUIEZ (Englos) – Mag 1012 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Mélanie DELANNOIS (Douai) – Mag.13 <p>RS :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Sabrina MONCHEAUX (Faches-Thumesnil) – Mag 1022 <p>Invités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion ✘ Laurine GRABCZAK, Manager Labor Relations - DEI ✘ Margaux DEHOUCQ, Juriste Compliance & Affaires ✘ Zohra CHATER, responsable du service prévention santé et sécurité au travail ✘ Cécilia POULIQUEN, Directrice RSE ✘ Mohamed MARZOUK, auditeur interne 	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) – Service Achats ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) – Mag 26 ✘ Sandrine LE BRET (Auxerre) - Mag.1110 ✘ Alexandra EBERSOLD (Strasbourg) – Mag 335 ✘ Florence COCHET (Saint-Quentin) – Mag 1208 ✘ Claire GALLET (Dury) – Mag 61 ✘ Caroline SORET (Saint Martin les Boulogne) – Mag 9 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) – Mag 103 ✘ Laetitia LORTHIOIR (Béthune) – Mag.19 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) – Mag 20 ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Isabelle CAPPOEN (Lille) – Mag.1001 ✘ Orlane ROUQUIER (Epagny) – Mag.1032 ✘ Anne-Hélène DUHAMEL (Montauban) – Mag.130 ✘ Merwan BOSCHER (Aubagne) – Mag.1075 ✘ Sophie PESNEL (Cherbourg) – Mag.1150 ✘ Angélika DI FRAJA (Nice) – Mag.176 ✘ Orlane MARY (Sedan) – Mag.380 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) – Mag.243 ✘ Lucie ROSSI (Brest) – Mag.135

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 5 décembre 2025 et de la réunion extraordinaire du 19 décembre 2025 ;.....	3
2. Résolution sur les conditions d'attributions des chèques cadeaux du CSE ;.....	3
4. Information sur les congés sabbatiques, les congés pour création d'entreprise et les congés de solidarité.....	4
9. Evolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.) ;.....	5
10. Questions diverses.....	5
6. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de modification du Règlement Intérieur et ses annexes (Intervention et de Madame Margaux DEHOUCK, Juriste Compliance & Affaires et de Madame Laurine GRABCZAK, Manager labor relations – DE&I) ;.....	8
7. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin décembre 2025 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion).....	9
10. Questions diverses.....	10
1. Réclamations individuelles ou collectives ;	12
1. Information sur les nouvelles conditions d'utilisation des casiers (Intervention de Monsieur Mohamed MARZOUK, auditeur interne) ;.....	12
2. Bilan annuel des mesures prises dans le cadre de l'Accord sur les Dimanches. (Intervention de Mme Laurine GRABCZAK, Manager labor relations - DEI).....	15
3. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le principe d'ouverture des dimanches dans le cadre d'une autorisation administrative prise par arrêté municipal ou préfectoral, notamment pour les fêtes de fin d'année ;.....	15
4. Présentation accidentologie 2025 (Intervention de Zohra CHATER, Responsable Prévention Santé et Sécurité).....	15
10. Questions diverses.....	16

La séance est ouverte à 9 heures 10 sous la présidence d'Hélène WEEXSTEEN, assistée d'Élodie BOTTEIN.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 5 décembre 2025 et de la réunion extraordinaire du 19 décembre 2025 ;

Les PV de la réunion ordinaire du 5 décembre 2025 et de la réunion extraordinaire du 19 décembre 2025 sont approuvés à l'unanimité.

2. Résolution sur les conditions d'attributions des chèques cadeaux du CSE ;

Véronique MOREAU indique que l'URSSAF accorde un délai d'un an pour se mettre en conformité. Elle propose de n'appliquer la suppression du critère d'ancienneté pour l'attribution des chèques cadeaux qu'à compter du 1^{er} janvier 2027. Ce critère ne s'applique déjà plus pour la retraite, les chèques naissance et la billetterie.

La résolution relative aux conditions d'attribution des chèques cadeaux est adoptée à l'unanimité.

Ingrid PELTIER demande si les salariés s'estimant lésés peuvent entamer des procédures.

Véronique MOREAU répond que non dès lors que le CSE applique les règles de l'Urssaf.

3. Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (Période du 1er octobre 2025 au 31 Décembre 2025) ;

Élodie BOTTEIN indique que l'entreprise comptait 3 751 salariés au 1^{er} jour du trimestre et 3 907 salariés au dernier.

Au premier jour du trimestre, l'effectif était composé de 2 924 salariés à temps plein et 827 à temps partiel dont 152 apprentis, de 3 334 CDI et 417 CDD. Au dernier jour, il était composé de 3 005 salariés à temps plein, et 902 salariés à temps partiel dont 151 apprentis, de 3 340 CDI et 567 CDD.

Sabrina MONCHEAUX constate que 80 démissions ont été enregistrées en un mois, ce qui est excessif.

Hélène WEEXSTEEN note qu'il est nécessaire de rapporter le nombre de démissions à l'effectif total. Ainsi, les démissions ne représentent que 2 % de la population globale. Le turnover général se situe aux alentours de 15 %. Les motifs des démissions sont extrêmement variés. Le turnover le plus important est constaté chez les esthéticiennes.

Véronique MOREAU demande combien de magasins se retrouvent sans responsable. Elle rapporte que certains magasins se retrouvent dans cette situation depuis plusieurs mois. Par ailleurs, de nombreux salariés démissionnaires indiquent qu'ils n'ont pas répondu au questionnaire d'*Offboarding*.

Élodie BOTTEIN indique que 10 postes sont actuellement non pourvus, qui font l'objet d'une recherche.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que le questionnaire d'*Offboarding* était envoyé avec le solde de tout compte, trop tardivement. Il pourra désormais être intégré au courrier de réponse à la démission. En ce qui concerne les managers, l'objectif est de disposer d'une ligne managériale complète. Il n'existe aucune volonté d'économie à ce sujet.

Véronique MOREAU espère que la nouvelle rémunération réseau incitera les salariés à rester dans l'entreprise.

Hélène WECXSTEEN répète que les motifs de démissions sont extrêmement variables.

Élodie BOTTEIN ajoute que 31 démissions ont été enregistrées dans la DV Est, 28 dans la DV Nord et 17 dans la DV Ouest.

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

Élodie BOTTEIN recense en 2025 4 congés sabbatiques, 5 congés de présence parentale, aucun congé pour création d'entreprise et aucun congé de solidarité.

Point sur les trousse maquillage

Véronique MOREAU indique que la CFTC a travaillé sur une proposition relative à la trousse à maquillage.

Sabrina MONCHEAUX explique que la trousse sera distribuée aux salariés du réseau, CDI et CDD de plus de trois mois, alternants, hommes et femmes, à chaque début de trimestre.

Véronique MOREAU précise avoir privilégié des règles simples. Les trousse seront distribuées à condition d'avoir travaillé au moins 15 jours le mois de la distribution c'est-à-dire le premier mois de chaque trimestre. Si ce n'est pas le cas, le salarié attendra le trimestre suivant.

Sabrina MONCHEAUX donne la liste des produits concernés : produits pour le teint, poudre, correcteur, blush, rouge à lèvres, crayon à lèvres, vernis, fard à paupières, mascara, crayons pour les yeux et les sourcils. Ces produits proviennent de la marque propre (produits à déloter) ou des testeurs inutilisés des marques sélectives. Ils seront pastillés d'une certaine couleur pour être identifiés lors d'un contrôle de sac. La mention « *Il est interdit de vendre ces produits qui sont donnés aux salariés à des fins de test. Toute revente donnera lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement* » sera inscrite sur la feuille de dotation.

Hélène WECXSTEEN demande qui choisit les produits.

Véronique MOREAU répond que ce sera forcément le manager.

Claudia PODDIGHE demande que la trousse soit attribuée à partir de six mois d'ancienneté.

Hélène WECXSTEEN indique qu'il faudra mesurer les impacts de la fin de la tornade blanche. La mise en place du process se fera au niveau de l'équipe coordo

Véronique MOREAU précise que la durée de trois mois correspond aux durées d'utilisation des produits comme le mascara, le produit pour le teint.

Patricia BETTEWILLER demande si un retour est possible pour le prochain CSE.

Hélène WECXSTEEN ne s'engage pas, mais fera son possible.

Ingrid PELTIER note que les rendus des produits vides étaient positifs.

Véronique MOREAU répète avoir voulu aller au plus simple.

Hélène WECXSTEEN transmet la demande aux directions concernées.

9. Evolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.) ;

Élodie BOTTEIN annonce les fermetures pour maintenance au mois de février des magasins suivants : Castres Villegoudou, Trifontaine, Aurillac, Millau, Rochefort, La Rochelle, Rezé Océane, Manosque, Poitiers Cordeliers, Les Sables-d'Olonne, Grenoble Grand-Place, Cherbourg Gambetta, Firminy et Bressuire.

Véronique MOREAU souhaite que les règles applicables pour les mutations des salariés en cas de fermeture pour travaux (frais, temps de trajet supplémentaires, etc.) soient clairement établies et communiquées.

Cindy RAGOUCY estime regrettable que certaines mutations s'effectuent dans d'autres régions, plutôt que dans les magasins proches de celui concerné par la fermeture, alors que ces derniers récupèrent mécaniquement une clientèle supplémentaire.

Élodie BOTTEIN annonce les relookings en mars, des magasins d'Évry, Aéroville, Bourges et Maubeuge-Louvroil, ainsi que les fermetures en mars des magasins de Montluçon, Besançon, Auxerre, Geispolsheim et Le Mans Minimes.

Chez les franchisés, le magasin de Saint-Raphaël fermera pour relook avant une réouverture en avril.

Nadège AUBRY demande quels sont les critères de fermeture pour relook et si les conditions de vie en magasin sont prises en compte.

Hélène WEEXSTEEN cite le chiffre d'affaires, l'environnement, le potentiel de développement. Les conditions sont améliorées durant le relook, mais celui-ci est avant tout décidé en fonction du concept commercial.

Nadège AUBRY précise que le magasin où elle travaille n'a pas été relooké depuis 25 ans, les conditions de travail y deviennent très pénibles.

Hélène WEEXSTEEN prend le point.

10. Questions diverses

Question n° 5 :

Quels types d'activités ou de métiers complémentaires les esthéticiennes / conseillères ne peuvent-elles pas exercer en dehors de leur temps de travail, sans que cela ne constitue un conflit d'intérêts ni ne porte préjudice à Nocibé ?

Élodie BOTTEIN distingue les temps pleins et les temps partiels. L'obligation de loyauté s'impose pour le temps plein. En revanche, les esthéticiennes à temps partiel peuvent compléter leur activité. Le droit du travail impose la vigilance sur les durées maximales du temps de travail. L'exercice d'une activité concurrente pourrait contrevenir à l'obligation de loyauté. La question porte sur la définition de la concurrence, qui s'apprécie selon l'offre tarifaire plus intéressante, le périmètre géographique, le fait de proposer ses services durant l'exercice de l'activité chez l'employeur principal. Tout cela peut constituer du détournement de clientèle. Une prestation de prothèse ongulaire qui n'existe pas dans le magasin constitue un complément et non une concurrence. La situation est analysée dans son ensemble.

Claudia PODDIGHE rapporte que les demandes sont très nombreuses, dès lors qu'une personne à temps partiel est recrutée.

Hélène WEEXSTEEN ajoute que dans le doute, l'échange doit avoir lieu avec le manager, dans l'objectif de travailler en toute confiance.

Claudia PODDIGHE estime que les esthéticiennes recrutées à mi-temps doivent être choisies parmi les moins expérimentées. Cette situation est extrêmement complexe, et ne saurait être pérenne, ce qui explique l'important turnover chez les esthéticiennes.

Ingrid PELTIER considère que les discours doivent être très clairs dès le début de la collaboration.

Question n° 6

Pourriez-vous mettre en place ou réactualiser une fiche pratique destinée aux membres du CSE et aux représentants syndicaux, regroupant les procédures essentielles : où et comment, réservations d'avion et de train, qui contacter en cas d'annulation de dernière minute, gestion des heures (ce que l'on peut faire ou pas), fiche explicative sur les heures de délégation (ce que l'on peut faire ou pas), comment faire la déclaration sur Docapost, comment déclarer les heures sur le compteur (directrice de magasin) ? Cela permettrait d'être plus efficace et d'offrir plus de transparence.

Élodie BOTTEIN entend la demande. Une intervention sur le sujet peut être programmée lors d'un prochain CSE. Elle annonce que les élus seront mieux accompagnés dans l'exercice de leur mandat par les deux RRH, qui seront référentes des DV.

Hélène WEEXSTEEN évoque les évolutions de la politique voyages, qui seront présentées lors du prochain CSE.

Question n° 7

Plusieurs salariés nous ont fait part de leur inconfort concernant le port du badge en magasin mentionnant leur prénom. Si nous comprenons l'objectif d'identification auprès de la clientèle, de nombreux salariés estiment que l'affichage du prénom peut porter atteinte à leur vie privée notamment en termes de réseaux sociaux ou Critizer. Nous souhaiterions donc savoir sur quelle base légale repose l'obligation d'afficher le prénom sur le badge en magasin, et si la direction serait ouverte à une évolution de cette pratique, en limitant l'affichage du badge à la fonction uniquement.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que la politique de l'entreprise s'appuie sur la proximité avec le client. Les collaboratrices gênées peuvent s'en ouvrir avec leur manager pour trouver une solution, telle qu'un prénom d'emprunt. Il n'existe ni règle légale ni obligation. Il s'agit de conserver un esprit positif et de faire en sorte que la situation ne soit pas mal vécue.

Patricia BETTEWILLER demande si une salariée a le droit de refuser de porter son badge avec son prénom, sans risquer de représailles hiérarchiques.

Hélène WEEXSTEEN répond qu'elle a le droit dans l'absolu et rapporte n'avoir jamais rencontré cette situation. En tout état de cause, il ne peut s'agir d'un motif de sanction disciplinaire.

Claudia PODDIGHE regrette que les prénoms figurent sur les tickets de caisse.

Hélène WEEXSTEEN prend le point.

Question n° 1

Depuis quelque temps nous avons du bruit dans les couloirs et salles d'attente Cliente au téléphone Enfant qui parle fort. Cela entrave la qualité des soins prodigués par nos esthéticiennes. Une affiche à mettre place dans l'espace institut peut-elle est préconisée ?

Hélène WEEXSTEEN indique que la réponse doit être étudiée avec le service marketing, l'idée étant d'éviter les affichages sauvages qui ne respecteraient pas la charte Nocibé.

Question n° 2

Afin de proposer une prise en charge personnalisée et de qualité, pourrions-nous inviter nos clientes à remplir la fiche cliente ou institut 5 mn avant le Rdv. Cela permet une relecture rapide avec la cliente en cabine et donc optimisation du temps.

Hélène WEEXSTEEN répond qu'il est préconisé de faire préremplir la fiche cliente en salle d'attente.

Stéphanie FERANDELLE demande que des règles soient écrites pour lutter contre les retards des clientes, de plus en plus fréquents.

Elodie MARTINEAU suggère que les conséquences d'un retard soient rappelées dans le SMS de rappel de rendez-vous.

Hélène WEEXSTEEN prend le point.

Question n° 3

Le retour de quelques clientes institut ont exprimé leur insatisfaction concernant les résultats des séances LPG, notamment au niveau du ventre et fessier. Cela semble également lié à une difficulté à établir des repas équilibrés. Quelles solutions ou accompagnements pourriez-vous proposer afin d'optimiser les résultats et la satisfaction de nos clientes ?

Hélène WEEXSTEEN indique qu'il convient d'expliquer à la cliente que les résultats seront visibles à condition de mener une démarche globale.

Ingrid PELTIER ajoute que le ventre est une zone très compliquée. Elle suggère des partenariats avec des diététiciennes, ou des accompagnements plus poussés.

Hélène WEEXSTEEN estime que le programme répond à une démarche globale et ne saurait constituer une baguette magique.

Question n° 4

À quand la mise en place d'un logiciel de prise de rendez-vous qui permet de bloquer le nombre de rendez-vous avec soin corps à 3 par jour ?

Hélène WEEXSTEEN indique qu'il n'existe pas de solution technique. Un nouvel outil de prise de rendez-vous est envisagé par le groupe Douglas en 2027.

Elodie MARTINEAU regrette que les responsables de magasin ne prennent pas systématiquement en compte ce problème.

Christophe WACQUIEZ comprend le problème, mais estime qu'il est très difficile de faire le tri au niveau de la prise de rendez-vous.

Ingrid PELTIER suggère une communication sur ce point.

Cécilia POULIQUEN rejoint la réunion à distance, à 10 heures 40.

Laurine GRABCZAK et Margaux DEHOUCK rejoignent la réunion à 12 heures.

6. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de modification du Règlement Intérieur et ses annexes (Intervention et de Madame Margaux DEHOUCK, Juriste Compliance & Affaires et de Madame Laurine GRABCZAK, Manager Labor relations – DE&I) ;

Laurine GRABCZAK indique que le dispositif d'alerte interne sera modifié, ce qui nécessite une mise à jour du règlement intérieur et de ses annexes. L'article 38 actuel traite des signalements de harcèlement sexuel et sexiste. L'article 42 évoque le code de conduite anticorruption. Il est prévu de compléter l'article 38, en ajoutant la possibilité de signaler toute alerte possible, sur tous les sujets, sur tout acte contraire à la loi et au code de conduite du groupe, en passant par la plateforme ou l'adresse compliance@nocibe.fr. Un outil d'alerte anonyme est à la disposition des collaborateurs.

Nadège AUBRY demande qui se trouve derrière l'adresse mail.

Laurine GRABCZAK explique que la plateforme permet de garantir l'anonymat de la personne qui lance l'alerte.

Véronique MOREAU demande si les représentants du personnel doivent envoyer les salariés qui les sollicitent vers cette plateforme.

Laurine GRABCZAK répond par l'affirmative. Les situations sont filtrées et ne donnent pas systématiquement lieu à des suites. Chaque cas est apprécié, mais la même rigueur et la même grille d'analyse sont appliquées à chaque cas.

Véronique MOREAU demande que les définitions des types de harcèlement soient rappelées, car ces mots sont souvent galvaudés.

Laurine GRABCZAK prend le point.

Des modifications mineures sont également apportées, avec une nouvelle charte graphique, et le retrait de toutes les références à l'entrepôt, l'UES Nocibé, les solariums, etc. De fait, la numérotation du règlement sera modifiée.

Véronique MOREAU note que très peu de salariés ont lu le règlement intérieur.

Laurine GRABCZAK estime que ces changements constituent une bonne occasion pour les managers de communiquer sur l'existence de ce document. L'objectif à terme est de réduire son volume afin de le rendre plus digeste. L'affichage en magasin n'est pas obligatoire.

L'annexe 3 du règlement est également modifiée, elle sera disponible sur la BDES. Le dispositif d'alerte s'applique quel que soit le canal choisi pour la remonter. L'accusé de réception doit être donné dans les 7 jours, puis l'alerte est analysée pour évaluer la suite, en contactant éventuellement la personne qui en est à l'origine.

La consultation du CSE est prévue le 6 février et la publicité commencerait dès la semaine suivante, avec un dépôt au greffe du conseil des prud'hommes de Lille, et à l'inspection du travail. Par la suite, une modernisation et un amaigrissement du document sont envisagés.

Margaux DEHOUCK indique que la politique anticorruption est en cours de discussion, et sera intégrée dans une prochaine version du règlement intérieur, qui devrait être finalisée d'ici la fin de l'année.

La version modifiée du règlement intérieur est projetée, notamment son article 38.

Laurine GRABCZAK et Margaux DEHOUCK quittent la réunion à 12 heures 30.

7. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin décembre 2025 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion)

Louis MULLIEZ évoque un mois de décembre compliqué pour le marché, qui recule globalement de 2 %, une baisse de 5,6 % pour les magasins et une croissance de 16 % pour le e-commerce. Dans les magasins, la baisse la plus forte affecte les parfums, avec – 8 %, ce qui pénalise particulièrement l'enseigne Nocibé.

Toutefois, la marque fait mieux que le marché au mois de décembre pour ce qui concerne les magasins, avec un recul limité à 3,4 %. Nocibé gagne ainsi 0,6 point de parts de marché. L'enseigne est n° 1 en parts de marché sur les parfums en magasin, au dernier trimestre 2025. En e-commerce, la croissance de Nocibé est de 12 % au mois de décembre.

Si l'on considère le dernier trimestre 2025, le marché se contracte de 0,2 %, dont – 3,7 % sur les magasins et + 17 % sur l'e-commerce. De son côté, Nocibé progresse de 3 %, avec -1,7 % sur les magasins et + 11 % sur l'e-commerce. Nocibé est la seule enseigne à bénéficier d'un effet parc positif.

Si l'on considère les résultats du 1^{er} au 31 décembre, après un bon mois de novembre, Nocibé affiche une régression de 3,6 %, avec – 5 % en magasins, - 7 % en LFL. L'e-commerce progresse de 3 %. L'enseigne est notamment pénalisée par un trafic en recul de 9,6 %.

Elodie MARTINEAU estime que Noël s'est déplacé au Black Friday.

Christophe WACQUIEZ demande s'il existe des explications à cette morosité du marché.

Louis MULLIEZ évoque le contexte politique national et international, et le pouvoir d'achat en baisse constante, face à des produits de plus en plus chers.

Véronique MOREAU demande si des actions sont menées contre les sites qui vendent des parfums à bas prix.

Louis MULLIEZ évoque un véritable combat à mener pour interdire à ces sites de vendre. Ce sujet donne lieu à des discussions très houleuses. La FFPS est très active à ce niveau.

Véronique MOREAU demande si la Direction tirera la leçon du Black Friday dans l'élaboration du budget d'heures pour l'année prochaine.

Louis MULLIEZ prévoit une bascule de décembre vers novembre.

Claudia PODDIGHE insiste sur le fait qu'il y a besoin de bras en novembre et en décembre.

Hélène WEEXSTEEN indique que les managers en tiendront compte.

10. Questions diverses

Question n° 21

Comptez-vous revoir le seuil des stocks pour les OB et les trade il y a énormément de ruptures et il nous est impossible de réaliser les objectifs demandés donc une perte de rémunération ?

Louis MULLIEZ explique qu'il est nécessaire de comprendre pour quelles raisons l'outil a effectué certaines préconisations, qui ont conduit à des ruptures. Il est indiqué que des stocks de sécurité seront réalisés

Élodie BOTTEIN rapporte que l'équipe approvisionnement a identifié le problème, et les stocks de sécurité seront augmentés pour se prémunir de ruptures sur les principales références OB.

Christophe WACQUIEZ note que cela fait six ans que ce problème de stocks à Noël est signalé. Les offres de Noël ne plaisent plus.

Louis MULLIEZ annonce que la palette sera très différente l'année prochaine.

Véronique MOREAU insiste sur le fait que le manque de stocks peut conduire les clients à se tourner vers la concurrence.

Christophe WACQUIEZ répète que la situation génère de la frustration, voire de la démotivation.

Ida DUFROMONT évoque la réduction supplémentaire de 20 % pour les clients sur internet, et regrette que l'entreprise soit incapable de l'appliquer pour les salariés.

Christophe WACQUIEZ demande si des économies seront appliquées, à la suite de ce Noël difficile.

Louis MULLIEZ évoque deux approches. Soit l'on considère que la chute a commencé en janvier 2025, et que l'on repart à zéro. Soit l'on considère que le marché continue à décroître. Les scénarios s'écrivent sur ces deux hypothèses. Il est trop tôt pour répondre. Aucune ouverture ni relookage n'est pour l'instant mis en pause. La situation est également compliquée dans les autres pays, notamment l'Allemagne.

Elodie MARTINEAU répète que les ruptures sur certains produits sont observées depuis longtemps.

Louis MULLIEZ note que les remontées du terrain, notamment à propos des stocks, sont évoquées tous les lundis lors de la réunion hebdomadaire du comité business.

Cathy DEMOL déplore que les marques ferment toujours en fin d'année, mais cela ne les gêne pas d'augmenter leurs prix.

Louis MULLIEZ indique que l'entreprise ne dispose d'aucune marge de manœuvre sur ce point. La stratégie est de rester au même prix que Séphora.

Cathy DEMOL demande si les magasins sont obligés de proposer l'intégralité de la gamme d'un produit.

Christophe WACQUIEZ estime que les offres de décembre n'étaient pas optimales. Les clients ont fait part de leur déception. L'absence de remise génère de la frustration.

Claudia PODDIGHE estime que les différents affichages, points rouges et étiquettes manquent de lisibilité.

La séance est suspendue de 13 heures à 14 heures 20.

Question n° 8

À ce jour, très peu de Responsables de magasins font signer le portail RH à leurs collaborateurs : pourquoi ? Cette question a déjà été soulevée à plusieurs reprises en CSE, et nous regrettons le fait que seul un point sur ce sujet y a été mentionné une fois sur un parfum d'action

Question n° 9

De nombreux salariés nous font part de leur mécontentement concernant la saisie de leurs heures de travail sur le portail RH. De plus il arrive que les managers ne soient pas formés au Portail RH dès leur prise de poste et cela engendre de nombreuses erreurs. En l'absence d'obligation effective de signature/validation du portail RH par les salariés, ces derniers ne peuvent pas vérifier les heures saisies par le directeur ou la directrice, que ce soit à la semaine ou sur le mois. Cette situation pose plusieurs problèmes :

- **Impossibilité pour les salariés de contrôler et valider leurs heures réellement effectuées**
- **Risques d'erreurs de saisie non détectées**
- **Sentiment de manque de transparence et de perte de confiance**
- **Source récurrente de tensions et d'incompréhension au sein des équipes.**

Nous rappelons que la signature du portail RH est un outil essentiel pour garantir la transparence, la traçabilité et la conformité du temps de travail, tant pour les salariés que pour l'entreprise.

Hélène WECKSTEEN indique que la Direction a demandé aux RRH de sensibiliser les DR et les équipes sur le sujet. Celui-ci est abordé lors des réunions régionales. Des formations au portail sont organisées. Un rappel sera effectué chaque trimestre. La formation au portail sera intégrée au module d'intégration des RM.

Véronique MOREAU estime que les modules d'intégration sont très denses et trop théoriques. Une formation avec un aspect pratique est souhaitable. Certains RMA ne vont jamais sur le portail ce qui pose problème quand elles doivent remplacer le manager.

Ingrid PELTIER suggère la diffusion d'un webinaire sur le sujet.

Cathy DEMOL signale qu'un salarié qui consulte en urgence un médecin le samedi soir peut être mis en arrêt pour toute la journée de samedi, de manière automatique par la CPAM.

Véronique MOREAU précise que dans ce cas, le service paie effectue le rattrapage.

Hélène WECKSTEEN prend le point.

Véronique MOREAU affirme que la signature du portail constitue le seul moyen valide de contrôle des heures par le salarié. Elle souhaite que ce rappel soit affiché via un popup sur le portail.

Marion MONTEBAULT rejoint la réunion à 14 heures 30.

Élodie BOTTEIN accueille Marion MONTEMBAULT, qui rejoint le service juridique social.

Marion MONTEMBAULT se présente. Elle rapporte avoir obtenu son mastère en droit social en septembre, et avoir effectué un stage au sein de l'entreprise à l'été 2024.

Élodie BOTTEIN indique que Marion MONTEMBAULT sera référente pour les élus de la DV Est et une partie de la DV Ouest, pour toutes les questions relatives à leur mandat.

Il est procédé à un tour de table.

Marion MONTEMBAULT quitte la réunion à 14 heures 35.

Attributions de proximité

1. Réclamations individuelles ou collectives ;

Ce point est sans objet.

Attributions Santé, Sécurité et conditions de travail

Mohamed MARZOUK rejoint la réunion à 14 heures 35.

1. Information sur les nouvelles conditions d'utilisation des casiers (Intervention de Monsieur Mohamed MARZOUK, auditeur interne) ;

Mohamed MARZOUK explique que les directions manquaient d'une procédure relative à l'utilisation des casiers. Un nouvel incident survenu au mois de septembre a conduit la société à mettre en place une procédure, pour régler l'usage des casiers et le droit de contrôle.

Cette procédure vise à optimiser l'utilisation des casiers mis à disposition des collaborateurs, en garantissant une rotation équitable, à améliorer la propreté et l'entretien des vestiaires.

Le nombre de casiers est limité dans de nombreux magasins, certains casiers sont occupés malgré des absences prolongées, entraînant des problèmes d'hygiène et des risques liés au stockage.

Les principes majeurs de la procédure sont les suivants : les casiers doivent être laissés ouverts et vides en fin de journée, aucun effet personnel ne doit y être stocké en dehors du temps de présence. Cette mesure est appliquée à l'ensemble des collaborateurs, dans une logique d'organisation collective et non individuelle.

Il sera possible d'assouplir ces règles dans les magasins disposant d'un nombre suffisant de casiers.

Élodie BOTTEIN insiste sur le fait que les casiers doivent rester ouverts tous les soirs. Elle entend les remarques concernant les trousseaux, les chaussures et les oreillettes.

Mohamed MARZOUK se dit ouvert à toutes les remarques et explique que le contrôle des casiers peut intervenir dans des cas précis : raisons d'hygiène ou de sécurité, absence prolongée du collaborateur, disparitions répétées ou suspectes de matériel, casier fermé hors temps de présence. Ce contrôle ne peut être que visuel. On entend par absence prolongée les arrêts de très longue durée ou les abandons de poste.

Les contrôles sont strictement encadrés par les articles 3, 29-a et 2-b du règlement intérieur.

Les droits du collaborateur en cas de contrôle sont les suivants : information préalable obligatoire, droit de refuser le contrôle, possibilité de demander la présence d'un tiers, respect de l'intimité garanti. Le recours aux forces de l'ordre ne peut intervenir qu'en dernier recours et dans un cadre légal.

L'absence de procédure entraîne des risques tels que des inégalités d'accès, des tensions entre collaborateurs, une accumulation d'effets personnels.

Cette démarche, qui fait suite à plusieurs incidents face auxquels les managers ont rencontré des difficultés à prendre des décisions en l'absence de procédure, a été présentée aux DV et aux DR, par les RH. Elle doit maintenant recueillir l'approbation du CSE.

La procédure est projetée

Mohamed MARZOUK indique avoir voulu la rédiger de manière très courte. Elle rappelle les objectifs de la procédure, les droits du contrôle et les droits du salarié.

Cindy RAGOUCY indique que le casier est le seul endroit où les élus peuvent stocker les documents confidentiels.

Mohamed MARZOUK rappelle que les contrôles sont visuels et ne concernent que les éléments qui peuvent nuire à l'hygiène et la démarque. Ils ne peuvent concerner les documents écrits.

Élodie BOTTEIN répète qu'il sera demandé à tout le monde, quels que soient les magasins, de vider son casier tous les soirs.

Véronique MOREAU estime que cette mesure semble difficile à appliquer, notamment pour les esthéticiennes, qui changent de tenue et de chaussures tous les jours.

Christophe WACQUIEZ se dit d'accord avec les contrôles. Il indique se changer systématiquement au magasin, ne désirant pas se déplacer en ville en tenue Nocibé. Il n' imagine pas non plus repartir tous les soirs avec l'intégralité du contenu de son casier. Il constate que les locaux sociaux sont globalement inadaptés et regrette que la procédure n'ait pas été rédigée en concertation avec les salariés.

Claudia PODDIGHE estime judicieux que l'entreprise achète des cadenas, dont le double de la clé serait gardé par la RM.

Élodie BOTTEIN répond que cette solution est impossible à mettre en place.

Mohamed MARZOUK répète que le but n'est pas de compliquer la vie des collaborateurs. Le but de sa présence devant l'instance est de recueillir les remarques des élus. Il prend bonne note des remarques concernant les tenues de travail. Son objectif est d'établir une procédure harmonisée pour tous. En particulier, la difficulté sera de déterminer quels magasins ont un nombre suffisant de casiers ou non.

Elodie MARTINEAU rapporte que les casiers doivent déjà rester ouverts.

Mohamed MARZOUK l'entend, mais l'absence de procédure fait que chaque magasin agit un peu comme il l'entend.

Véronique MOREAU cite une DM qui a acheté des boîtes pour déposer les chaussures et les affaires. Il conviendrait d'imposer la règle dans les magasins problématiques.

Mohamed MARZOUK évoque l'ajout d'armoires.

Ida DUFROMONT objecte que s'il est possible d'ajouter des armoires, on peut tout aussi bien ajouter des casiers.

Élodie BOTTEIN rappelle que les échanges au sein des équipes sont recommandés, afin de trouver les meilleures solutions.

Claudia PODDIGHE suggère d'installer des casiers plus petits.

Ida DUFROMONT cite le code du travail impose que les casiers soient suffisamment grands pour accrocher une chemise.

Christophe WACQUIEZ estime que le problème général est l'incapacité de Nocibé à mettre à disposition des salariés des locaux sociaux suffisants. Il craint que la direction finisse par imposer aux salariés de venir déjà en tenue, ce qui n'est pas acceptable.

Hélène WECXSTEEN affirme qu'il n'est pas question de supprimer les casiers.

Les élus abondent dans le sens de Christophe WACQUIEZ.

Mohamed MARZOUK répète que ces échanges sont enrichissants et que son travail est de trouver des solutions qui conviennent à tous.

Claudia PODDIGHE demande si l'application de la procédure peut dépendre de la DI du magasin.

Mohamed MARZOUK répond qu'il n'existe aucun lien.

Mohamed MARZOUK dit craindre de ne pas pouvoir parvenir à une procédure uniforme. Il s'agit d'abord d'étudier le réseau et le nombre de casiers, sachant que la situation peut évoluer.

Patricia BETTEWILLER suggère de mettre en place deux procédures distinctes, en fonction du nombre de casiers, et de racheter des casiers plus petits.

Mohamed MARZOUK préfère des casiers en nombre suffisant plutôt que d'obliger les salariés à les vider tous les soirs.

Élodie BOTTEIN répète que cela ne règle pas le problème des arrêts longue maladie.

Hélène WECXSTEEN entend les craintes des équipes d'être obligées d'arriver en tenue. Une réflexion s'impose.

Véronique MOREAU évoque le sujet des clés du magasin. Des salariés en arrêt maladie les conservent. Une procédure sur le sujet est nécessaire.

Mohamed MARZOUK prend le sujet, qui nécessite une discussion avec le juridique et les RH. Il est important pour les managers d'avoir une visibilité complète et précise sur ce genre de situations.

Christophe WACQUIEZ suggère de mettre une mention autorisant à ouvrir un casier au bout de quinze jours de maladie.

Mohamed MARZOUK doute de cette possibilité d'un point de vue légal. Il sera nécessaire d'avoir l'autorisation du collaborateur.

Élodie BOTTEIN ajoute que la personne ne pouvant être présente physiquement, cette solution est très difficilement applicable.

Christophe WACQUIEZ estime qu'il est possible de trouver de la place dans tous les locaux sociaux.

Le sujet sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion de CSE.

Mohamed MARZOUK quitte la réunion à 15 heures 30.

Laurine GRABCZAK et Zohra CHATER rejoignent la réunion à 15 heures 30.

2. Bilan annuel des mesures prises dans le cadre de l'Accord sur les dimanches. (Intervention de Mme Laurine GRABCZAK, Manager Labor relations - DEI)

Les tableaux sont projetés.

Laurine GRABCZAK indique que 5 magasins ont ouvert en soirée, après les heures d'ouverture. En termes d'heurs, les chiffres sont globalement identiques à ceux de l'année dernière. Les contreparties n'ont pas changé. Une amélioration du process est en cours de réflexion.

La présentation se trouve dans la BDES.

3. Information en vue d'une consultation ultérieure sur le principe d'ouverture des dimanches dans le cadre d'une autorisation administrative prise par arrêté municipal ou préfectoral, notamment pour les fêtes de fin d'année ;

Élodie BOTTEIN précise qu'il peut arriver que, dans le cadre des « dimanches du maire », des dossiers doivent être complétés par l'entreprise, qui exigent parfois que les CSE soient consultés. Cette consultation pourra être organisée lors du CSE du 6 février.

Véronique MOREAU demande s'il est possible pour les salariés de rattraper leur travail du dimanche du maire plus de quinze jours avant ou après.

Élodie BOTTEIN répond par la négative.

4. Présentation accidentologie 2025 (Intervention de Zohra CHATER, Responsable Prévention Santé et Sécurité)

Zohra CHATER constate que le nombre d'accidents est passé de 266 à 345 entre 2024 et 2025, soit une progression de 30 %. Seule la DV Nord enregistre une amélioration.

Les postes les plus concernés sont principalement les conseillères et les esthéticiennes.

Le taux de fréquence et le taux de gravité augmentent tant au siège que dans les magasins.

La durée des accidents de travail est de 15 jours en 2025 contre 14 en 2024.

L'entreprise ne dispose pas de registre des accidents bénins, ce qui signifie que tous les incidents sont déclarés en accidents de travail.

La tendance à l'augmentation des accidents en fin d'année se confirme. Un autre pic est constaté d'année en année en mai/juin.

Les sièges des lésions sont principalement le dos, le genou et la cheville.

Les trajets restent la première cause d'accidents, mais ne pèsent guère sur la durée des arrêts de travail. Viennent ensuite les gestes et postures, les malaises, les agressions, chutes de plain-pied, manutention manuelle, etc. Une problématique se dessine nettement sur les troubles musculosquelettiques.

Patricia BETTEWILLER demande ce qui est mis en place pour travailler sur les gestes et postures.

Zohra CHATER évoque une formation pour les esthéticiennes sur le sujet. Il est préconisé de limiter à trois le nombre de soins corps par jour. Un outil permettant de bloquer la prise de rendez-vous est à l'étude, il s'agit d'un axe de travail important.

Stéphanie FERANDELLE demande si les appareils LPG ancienne génération seront remplacés.

Zohra CHATER le préconise, mais n'est pas en mesure de donner des échéances.

Les accidents de trajet laissent apparaître une émergence des deux roues, mais les voitures et les piétons restent les deux postes principaux. La plupart des accidents ont lieu en venant au travail, et deux pics sont observés en mai-juin et en octobre-novembre.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, 4 reconnaissances ont été enregistrées en 2025, pour 616 jours d'arrêt. Le tableau 57 (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures du travail) est le principal concerné.

10. Questions diverses

Question n° 26

Qui est censé faire le nettoyage des globes situés au-dessus des caisses ? Il est parfois demandé aux salariés de le faire les obligeant à monter sur la caisse... Idem pour le lessivage des murs, cela ne peut pas être fait par un prestataire ?

Élodie BOTTEIN indique que les équipes ne doivent pas monter sur les caisses. Cette prestation doit être réalisée par une société de nettoyage. Il faut adapter les prestations aux besoins. La peinture des murs doit être réalisée par la maintenance. Il est possible de faire appel à des équipes de nettoyage pour le lessivage.

Laurine GRABCZAK et Zohra CHATER quittent la réunion à 16 heures.

Question n° 10

Nous souhaitons savoir si l'ensemble des Entretiens De Performance a bien été réalisé pour tous les salariés de la société, conformément aux engagements de l'entreprise. Ces entretiens jouent un rôle très important, dans la mesure où ils constituent bien souvent le seul et unique temps d'échange formel entre un salarié et sa direction. Ils permettent notamment d'aborder le travail effectué, les attentes réciproques, les éventuelles difficultés rencontrées ainsi que les perspectives d'évolution.

Hélène WEEXSTEEN rappelle que l'entreprise dispose d'un nouvel outil, SuccessFactors. Les dispositifs et les outils sont en phase d'harmonisation à l'échelle du groupe. Les calendriers sont différents. À Nocibé, la campagne s'achevait traditionnellement fin septembre, mais le calendrier Douglas commence et s'achève plus tard dans l'année. La première étape est le Douglas dialogue, qui débriefe les objectifs passés et ceux à venir. Le taux de réalisation du Siège est de 95 %, ce qui est excellent. Au niveau du réseau, le taux d'atteinte est de 74 %, avec des disparités selon les régions. Ce taux n'est pas satisfaisant, mais historiquement, le réseau est plutôt bon élève. Le calendrier de cette période de transition n'a pas joué en faveur de Nocibé. L'année prochaine, le sujet sera plus animé dès le mois de juin, avec une fermeture à fin septembre.

L'entretien professionnel, qui s'inscrit dans le cadre légal, et qui permet au collaborateur d'être acteur de sa carrière, fait l'objet d'un développement spécifique par rapport au groupe. La société se trouve ainsi mieux-disante par rapport aux autres pays.

Claudia PODDIGHE, Cathy DEMOL et Cindy RAGOUCY quittent la réunion à 16 heures 20.

Question n° 12

Situation, sur un magasin qui a 2 caisses donc 2 TPE, dont l'un tombe en panne le 15 décembre 2025, plus qu'une caisse pour encaisser avec CB. Le service informatique est prévenu, mais pas de solution, car apparemment le prestataire qui gère ces appareils n'est pas joignable ou en vacances. Le nouveau TPE n'a été livré que le 8 janvier. Donc le magasin est resté sans solution entre-temps, comment est-ce possible, sachant que la majorité des transactions se fait CB ?

Hélène WEEXSTEEN rapporte la réponse de l'IT. L'équipe exploitation se dit surprise du manque de disponibilité du prestataire et procédera à une investigation.

Question n° 13

Est-il possible de mettre en place pour les salariés des magasins une charte claire définissant précisément :

- **Les règles applicables en matière de dotations et d'avantages**
- **Les interdictions relatives aux cadeaux**
- **Les règles concernant les encaissements (personnels ou non)**
- **Plus largement, l'ensemble des pratiques sensibles pouvant engager la responsabilité du salarié.**

Ces sujets sont malheureusement souvent à l'origine de sanctions lourdes, voire de licenciements. S'ils résultent très fréquemment de fraudes caractérisées, ils peuvent aussi, dans certains cas, découler d'une méconnaissance ou d'un manque de clarté des règles internes.

Hélène WEEXSTEEN indique que Margaux DEHOUCK est en train de travailler sur le sujet. Les procédures de Douglas et celles de Nocibé sont remises à plat. Une procédure claire sera présentée dès qu'elle sera achevée.

Question n° 14

Les RM présents le 1^{er} mercredi des soldes, est-ce une obligation ?

Véronique MOREAU estime que la présence est surtout requise le mardi précédent, et non le premier mercredi des soldes.

Hélène WEEXSTEEN estime qu'il n'est pas choquant de demander au manager d'être présent le premier mercredi des soldes. Elle ignore s'il s'agit d'une consigne et reviendra vers les élus.

Question n° 15

Les managers sont interdits de poser des CP les semaines de réunion de secteur, serait-il possible que l'adjointe prenne exceptionnellement sa place ?

Hélène WEEXSTEEN indique ne pas disposer encore de la réponse.

Question n° 16

Les managers vivent mal le fait de citer les bons et les mauvais élèves sur le brief des DR. Chacun est pleinement conscient de ses forces et ses faiblesses. Serait-il possible d'arrêter cette pratique ?

Hélène WEEXSTEEN considère que la pratique des classements n'est pas nouvelle. L'objectif n'est pas de pointer du doigt, mais de se comparer avec les meilleurs. C'est la démarche leader.

Véronique MOREAU ajoute que cela dépend de la manière dont cela est présenté.

Hélène WEEXSTEEN note que l'esprit n'est pas de clouer les derniers au pilori, mais de les encourager.

Question n° 17

Les caisses sont de plus en plus lentes, avez-vous des solutions ?

Hélène WEEXSTEEN indique que le remplacement des caisses commence la semaine prochaine, et se déroulera sur deux exercices fiscaux.

Question n° 18

Il avait été annoncé en convention que les codes promo des clients apparaîtraient en caisse est-ce toujours au sujet ?

Hélène WEEXSTEEN indique que le sujet est en cours d'analyse. Une solution sera déployée en juin.

Question n° 19

Avez-vous trouvé une solution pour les codes produits internationaux et nationaux ? Perte de temps considérable en flux dense.

Hélène WEEXSTEEN rapporte qu'une entrée dans l'outil Mag permet de voir la correspondance entre la référence Nocibé et la référence Douglas

Élodie MARTINEAU estime que cela constitue une perte de temps. Un code unique serait souhaitable.

Question n° 20

Pourquoi Séphora peut encore vendre la marque Cartier et pas nous ?

Hélène WEEXSTEEN indique que la marque Cartier a décidé de revoir son réseau de distribution sélective en 2023. Nocibé n'en fait pas partie. Chaque fournisseur est libre de choisir ses distributeurs.

Question n° 22

Pourrions-nous avoir des gommettes avec des @ pour identifier le stock physique donc gain de temps et moins d'exaspération de la part des clients ?

Hélène WEEXSTEEN indique qu'il n'est pas rentable de pastiller et de repastiller au fil des disponibilités de stock.

Elodie MARTINEAU répond que lorsqu'elle vend elle regarde ce qui est disponible dans le tiroir avant de conseiller et déclare que ces pastilles l'aideraient d'un coup d'œil à identifier les produits en stock ou non.

Question n° 23

Que pensez-vous du fait que nous soyons contraints d'utiliser nos portables personnels pour retrouver les codes produits, car sur la tablette, ce n'est absolument pas fluide ?

Hélène WEEXSTEEN rapporte qu'il faut utiliser la tablette ou la caisse.

Question n° 24

Pour les esthéticiennes qui partent en formation EFR ou qui ont des visios de suivi, pourriez-vous leur envoyer des convocations par mail, afin d'éviter tous les oublis. En effet il y a beaucoup de filles qui ne se présentent pas et cela pénalise l'esthéticienne formatrice qui a bloqué son planning afin d'assurer la formation.

Élodie BOTTEIN rapporte que les EFR seront sollicités pour qu'elles envoient des invitations aux RM concernées pour bloquer du temps à leur esthéticienne.

Question n° 25

Question pour le merchandising, quand nous voulons installer les nouveautés produits, nous allons sur intranet pour sortir le plan et l'imprimer, mais souvent il sort en tout petit format à peine lisible, parfois nous n'arrivons pas du tout à le lire serait-il possible de faire quelque chose ? car nous perdons énormément de temps avec ça.

Des élus fournissent un exemple d'impression illisible.

Hélène WEEXSTEEN indique que le logiciel impose une maquette d'impression qui ne peut pas être modifiée. Les exemples imprimés fournis par les élus seront transmis au service compétent.

Question n° 27

Les salariés qui ont travaillé le 24 décembre et le 31 décembre doivent-ils rattraper les heures non effectuées, leur magasin fermant plus tôt ces jours-là ?

Véronique MOREAU estime que, selon elle, les 35 heures doivent être lissées sur la semaine, et n'ont pas à être rattrapées.

Question n° 28

Pourquoi n'avons-nous reçu qu'une seule livraison les semaines 52 et 1, voire aucune livraison pour certains magasins ?

Véronique MOREAU note que le point a été traité précédemment lors du point économique.

Question n° 29

Comment obtenir les identifiants CIC épargne salariale ?

Selon Véronique MOREAU, chaque nouveau salarié doit recevoir un mail contenant ces identifiants.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 45.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WECKSTEEN

