

Procès-verbal du Comité Social et Économique ordinaire

du vendredi 22 mai 2026

Date	
Le 22 mai 2026	Affichage ☐ Urgent ☐

Présents à la réunion	Absents excusés
Pour le CSE Titulaires : ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Sophie ESNAULT (Lille) – Magasin 1 ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) – Magasin 240 ✘ Ida DUFROMONT (Siège) – Service Travaux ✘ Stéphanie FERANDELLE (Saint-Quentin) – Mag 18 ✘ Ingrid PELTIER (Antibes) – Mag.174 ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) – Mag 1054 ✘ Nadège AUBRY (Saint- Dié) – Mag 1122 ✘ Catherine DEMOL (Chambéry) – Mag 395 ✘ Élodie MARTINEAU (Saint Cyr) – Mag.244 ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 ✘ Christophe WACQUIEZ (Englos) – Mag 1012 ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) – Mag 103 RS : ✘ Sabrina MONCHEAUX (Faches-Thumesnil) – Mag 1022 Invités : ✘ Marion MONTEMBault, service juridique et social ✘ Cloé BARETTO, service juridique et social ✘ Sandra HARAKE D'AMORE, Head of HR Management Operations ✘ Aurélie SFERRAZZA, Chef de projet rémunération et avantages sociaux ✘ Elodie VERCAMER, RRH DV Nord ✘ Michael CLABAUX, Head of HR Retail	Titulaires : ✘ Claudia PODDIGHE (Chalon sur Saône) – Mag 152 ✘ Arnaud THIBEAU (Siège) – Service Achats ✘ Cindy RAGOUCY (Bourgoin République) – Magasin 377 ✘ Sandrine LE BRET (Auxerre) – Magasin.1110 ✘ Alexandra EBERSOLD (Strasbourg) – Magasin 335 ✘ Florence COCHET (Saint-Quentin) – Magasin 1208 ✘ Claire GALLET (Dury) – Magasin 61 ✘ Caroline SORET (Saint Martin les Boulogne) – Magasin 9 ✘ Laetitia LORTHIOIR (Béthune) – Magasin.19 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) – Magasin 20 Suppléants : ✘ Isabelle CAPPOEN (Lille) – Magasin.1001 ✘ Anne-Hélène DUHAMEL (Montauban) – Magasin.130 ✘ Merwan BOSCHER (Aubagne) – Magasin.1075 ✘ Sophie PESNEL (Cherbourg) – Magasin.1150 ✘ Angélika DI FRAJA (Nice) – Magasin.176 ✘ Mélanie DELANNOIS (Douai) – Magasin.13 ✘ Orlane MARY (Sedan) – Magasin.380 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) – Magasin.243 ✘ Lucie ROSSI (Brest) – Magasin.135

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 9 avril 2026.....	4
3. Présentation du projet de la Charte des produits d'aide à la vente (Intervention de Mme Elodie VERCAMER, Responsable Ressources Humaines DV NORD)	4
2. Information sur la campagne Viva Glint 2026	7
5. Présentation de la note relative aux conditions de travail des salariés en cas de fermeture temporaire des magasins (Intervention de M. Michaël CLABAUX, Head of HR Retail).....	8
16. Questions diverses.....	12
7. Information sur le projet de bilan des données « Indicateurs RH » pour l'année 2025 (Intervention de Madame Aurélie SFERRAZZA, Chef de projet rémunération et avantages sociaux)	15
8. Information sur le projet de rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025 (Intervention de Mesdames Aurélie SFERRAZZA, Chef de projet rémunération et avantages sociaux)	16
4. Information sur les nouvelles conditions Pluxee challenges (Intervention de Mme Sandra HARAKE-D'AMORE, Responsable Paie – SIRH – Rémunération et Avantages Sociaux).....	17
14. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin avril 2026 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion)	18
6. Présentation du projet de la Charte réseaux sociaux.....	18
15. Évolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.).....	19
16. Questions diverses.....	19

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

Christophe WACQUIEZ donne lecture d'une déclaration pour la CFTC :

« Je souhaite revenir sur la réponse apportée lors du dernier CSE concernant les difficultés rencontrées en caisse dans l'application des remises clients.

La réponse indiquant que « les offres sont visibles sur les tablettes » et « que les mêmes questions reçoivent systématiquement des réponses similaires » ce retour de la direction ne me paraît ainsi qu'aux élus CFTC pas répondre pleinement aux problématiques soulevées par les équipes terrain.

Honnêtement, nous avons eu le sentiment que cette question dérangeait la direction, et la tonalité de la réponse nous a donné le sentiment que cette question était perçue de manière négative.

Par ailleurs, c'est vrai cette question n'est pas nouvelle : elle a déjà été soulevée par le passé, elle l'est encore aujourd'hui et elle continuera probablement à être posée à l'avenir, car elle correspond à une véritable attente des salariés. Et c'est dans un esprit de recherches de solutions et des intérêts des salariés comme de l'entreprise que cette question a été posée.

Je tiens à préciser que les élus CFTC du CSE, ont pour rôle précisément de relayer les difficultés concrètes rencontrées quotidiennement par les salariés. Lorsqu'un sujet revient à plusieurs reprises, cela traduit généralement le fait que les difficultés persistent et que les solutions apportées ne permettent pas, à ce jour, de répondre de manière satisfaisante aux besoins des équipes.

Les questions posées en CSE ne sont ni pour occuper le temps des réunions, ni pour répéter inutilement les mêmes demandes. Elles reflètent les remontées des salariés et les réalités opérationnelles vécues en magasin.

Dans le cas présent, plusieurs points importants demeurent sans réponse concrète :

- *Les tablettes ne sont pas disponibles en nombre suffisant dans tous les magasins ;*
- *Leur accès n'est donc pas toujours possible pour l'ensemble des conseillers ;*
- *Cette solution ne répond pas non plus aux besoins liés aux caisses mobiles ;*
- *Les équipes continuent à rencontrer des difficultés pour identifier rapidement les remises spécifiques associées aux profils clients, ce qui entraîne pertes de temps, risques d'erreurs et insatisfaction client.*

Nous aurions donc aimé, lors du CSE du mois d'avril savoir si une réflexion plus approfondie est envisagée sur ce sujet.

J'ai souhaité au nom de la CFTC vous en faire part aujourd'hui par le biais de cette lecture dans le cadre de l'approbation du CSE du mois d'avril, tout en restant pleinement attachés à la qualité du dialogue social et à la poursuite d'échanges respectueux, sereins et constructifs avec la direction. »

Hélène WEEXSTEEN indique en préambule qu'aucune question n'est dérangeante et qu'il est parfois difficile pour la Direction de comprendre la visée de certaines questions. Dans le cas présent, il aurait fallu préciser les attentes en termes d'évolutions. La question soulevée et précisée dans cette déclaration sera transmise aux services compétents et un expert métier interviendra, si nécessaire.

Christophe WACQUIEZ souligne que la question posée en avril 2026 se voulait claire et sans ambiguïté, même s'il se peut qu'elle n'ait pas été comprise. À la lecture du PV, la réponse semble avoir été rapidement balayée.

Élodie MARTINEAU juge qu'il serait utile de pouvoir cliquer directement sur l'outil d'encaissement pour avoir un aperçu des offres du client, dans son profil client.

Hélène WEEXSTEEN explique que la question sera posée en ces termes au service compétent.

Lorsque la question a été posée en avril, la Direction a répondu qu'il était possible d'accéder aux offres des clients en réalisant certaines manipulations. Néanmoins, il apparaît désormais plus clairement que la demande vise à pouvoir consulter les offres clients sans manipulations.

Élodie MARTINEAU rapporte que, dans d'autres enseignes, les offres de fidélité sont automatiquement prises en compte en caisse.

Hélène WEEXSTEEN explique qu'un nouveau système de fidélité est en cours de conception. Il sera peut-être nécessaire qu'un intervenant soit sollicité pour présenter ce système et sa traduction informatique.

Patricia BETTEWILLER estime qu'il faudrait qu'un interlocuteur des magasins soit associé aux réflexions sur le nouveau système de fidélité, afin de bénéficier du point de vue des utilisateurs du terrain.

Catherine DEMOL se souvient que lors de la Convention de 2024, il avait été annoncé qu'un projet était en cours pour que les offres des clients s'affichent directement sur les caisses.

Hélène WEEXSTEEN en déduit que ce point serait traité simultanément au projet de fidélité.

Élodie MARTINEAU rapporte que des clientes reçoivent parfois un SMS de promotion quelque temps après leur passage en caisse. Elle suggère que les SMS soient envoyés le matin, pour éviter que les clientes ne reviennent en magasin pour formuler une réclamation le jour même.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 9 avril 2026

Le procès-verbal de la réunion du 9 avril 2026 est approuvé à l'unanimité des membres présents.

3. Présentation du projet de la Charte des produits d'aide à la vente (Intervention de Mme Elodie VERCAMER, Responsable Ressources Humaines DV NORD)

Élodie VERCAMER indique que cette charte ne fixe pas de nouvelles règles, mais condense celles qui existent déjà. Elle inclut certaines nouveautés à la marge, notamment sur la trousse à maquillage. Il y est précisé que les produits restent la propriété de l'Entreprise et ne doivent pas être emportés sans autorisation expresse du responsable hiérarchique ; que tout cadeau remis au salarié dans le cadre de sa fonction reste soumis à une interdiction formelle de vente et que tout salarié qui ne respecterait pas les règles listées dans la charte s'expose à une sanction disciplinaire.

Le projet de charte est lu et commenté en séance.

- Le premier point concerne les cadeaux offerts à la clientèle contre des achats.

Véronique MOREAU note qu'il faudrait préciser que les collaborateurs peuvent aussi être clients. Un salarié Nocibé qui achète un panier de 200 euros doit être traité de la même manière qu'un client et recevoir les mêmes cadeaux.

Élodie VERCAMER considère que cette proposition relève du bon sens, mais prend note de la nécessité de le préciser dans le document.

- Le point suivant concerne les produits à tester remis par les marques.

Véronique MOREAU rappelle qu'un délai d'un mois était prévu en magasin pour l'obtention des produits à tester contrairement à ce qui est écrit sur la note présentée.

Élodie VERCAMER assure que, initialement, le délai était bien de deux mois, y compris pour les magasins. Il y a eu ensuite des dérives. De plus, il convient d'être présent au moment de la distribution.

Ingrid PELTIER demande si une salariée en cours de démission a droit aux cadeaux des marques.

Élodie VERCAMER répond par l'affirmative, sous réserve que la salariée soit présente au moment de la distribution.

Christophe WACQUIEZ demande si les intérimaires y ont droit.

Élodie VERCAMER répond par la négative.

Véronique MOREAU estime qu'il faudrait parler de « cadeaux » et non de « produits à tester ».

Élodie VERCAMER prend note de la remarque. Il s'agit bien des « cadeaux » remis pour tester les produits.

Christophe WACQUIEZ demande comment le directeur régional peut décider ou pas d'accorder un « cadeau ».

Élodie VERCAMER explique que l'objectif doit être de tester le produit et non de remercier une équipe pour ses résultats, par exemple. Le DR ne peut pas refuser leur octroi en raison des mauvais résultats sur une marque donnée. En outre, il est rappelé que les *surchallenges* des marques sont interdits.

Catherine DEMOL invite la Direction à réexpliquer cette règle aux marques qui sollicitent souvent des *surchallenges*.

Véronique MOREAU s'interroge sur le cas d'une personne en arrêt maladie.

Élodie VERCAMER indique qu'un salarié absent au moment de la distribution n'y a pas droit.

Véronique MOREAU se souvient qu'il était prévu que la distribution des cadeaux revienne au manager, afin de procéder aux distributions au cas par cas, notamment en fonction de la durée d'absence pour maladie.

Hélène WEEXSTEEN explique que l'objectif est de fixer un cadre avec des règles applicables à tous pour harmoniser les pratiques.

Élodie VERCAMER ajoute que l'objectif est de s'assurer de la présence effective du salarié pour lui donner le cadeau. Normalement, la distribution des cadeaux se fait en fin de mois.

Ingrid PELTIER suggère de distribuer un cadeau toutes les deux semaines, pour neutraliser l'effet des courtes absences.

Élodie BOTTEIN juge qu'il serait difficile de trancher dans le cas où il y aurait plusieurs cadeaux.

Élodie VERCAMER explique qu'il faudra reformuler la règle pour permettre de distribuer les produits en cours de mois, au moment de la livraison par la marque. Il serait aussi possible de les distribuer en fin de mois pour s'assurer que le salarié était présent au moment où la marque a apporté le produit.

- Le point suivant porte sur les dotations de produits.

Élodie VERCAMER souligne que les règles sur la distribution des testeurs bonus sont désormais encadrées. Pour en bénéficier, le salarié doit être présent au moins deux semaines durant le mois.

Véronique MOREAU juge qu'il faut expliciter la rédaction, pour préciser que la communication sera faite en cas d'attribution d'un troisième testeur. La formulation actuelle concernant la communication n'est pas claire.

De plus, il est demandé pourquoi ne pas citer la marque Tom Ford. Il faut lister les marques dont la distribution est interdite, pour éviter les erreurs de distribution.

Élodie VERCAMER explique que la distribution des produits Tom Ford est autorisée au Siège.

Hélène WEEXSTEEN juge que la liste des testeurs interdits à la distribution devrait être établie à part, pour permettre une mise à jour régulière.

Véronique MOREAU juge positif de donner un testeur aux stagiaires de plus de deux mois. Néanmoins, il est regrettable que les intérimaires n'y aient pas droit, alors que certains sont régulièrement présents.

Élodie VERCAMER explique qu'il est interdit de donner des testeurs aux intérimaires.

Véronique MOREAU demande s'il est normal que des salariés du Siège aillent chercher leurs dotations en magasins ?

Élodie VERCAMER indique qu'il arrive encore que des salariés du Siège soient rattachés au système de distribution du réseau, car ils y travaillaient auparavant. Toutefois, cela reste marginal.

Véronique MOREAU souligne qu'il faut rappeler à ces collaborateurs qu'ils ne doivent pas recevoir les cadeaux des magasins.

- Il est finalement question de la trousse à maquillage.

Véronique MOREAU déplore que les marques Nocibé et Own Brands soient interdites dans les dotations.

Hélène WEEXSTEEN partage son avis. Toutefois, il se peut qu'elles soient proposées à terme.

Sabrina MONCHEAUX demande à quelle date tous les salariés se verront remettre les produits.

Élodie BOTTEIN indique qu'il faudra attendre la communication de la note. La date pourrait être fixée au 1^{er} juillet 2026. Il est précisé qu'une gommette sera collée sur le produit distribué dans la trousse.

Véronique MOREAU rappelle avoir demandé la possibilité d'offrir des sacs de Noël ou de la fête des Mères pour écouler les produits en attente des « tornades blanches ».

Élodie BOTTEIN indique que les troisièmes testeurs doivent servir à écouler ce stock. Dans les dotations mensuelles, il est possible de se tourner vers ces produits. En revanche, il n'est pas envisageable de distribuer des sacs pour éviter les litiges ou l'absence d'un cadre, ce qui serait source de conflit ou de sanctions disciplinaires. Il s'agit ici de prévoir des noms uniformes à l'échelle de l'Entreprise.

Véronique MOREAU en déduit qu'il faudrait alors dire aux marques de cesser de distribuer trop de stock, car cela conduit à jeter beaucoup de produits.

Les élus se félicitent de la qualité de la charte présentée.

Élodie MARTINEAU souligne que l'Entreprise compte beaucoup de produits de la marque L'Oréal. Est-il possible de prendre ces produits ?

Élodie BOTTEIN indique qu'il est possible de prendre les produits « annulés marque » pour la trousse à maquillage.

Ingrid PELTIER demande comment les gommettes seront définies et commandées.

Élodie VERCAMER explique qu'elles seront commandables sur Lyreco.

Véronique MOREAU demande si la charte sera signée par les salariés.

Élodie VERCAMER le confirme et précise qu'elle sera aussi affichée en réserve et en salle de pause.

Ingrid PELTIER demande si les salariés doivent signer lorsqu'ils emportent des produits Nocibé chez eux pour les tester.

Élodie BOTTEIN estime que la règle applicable aux emprunts de testeurs pourrait être encadrée par la note.

Élodie VERCAMER en prend note et ajoute qu'une feuille d'émargement pourrait être prévue.

ACTION : Transmettre la note finalisée pour communication et cadrer l'emprunt des produits en magasin pour les tester chez soi.

2. Information sur la campagne Viva Glint 2026

Hélène WEEXSTEEN explique que Viva Glint est la campagne de mesure de l'engagement des salariés. L'enquête de l'année 2025 avait conduit à identifier un plan d'action global pour la société et des actions locales, qui ont été plus ou moins développées. Ainsi, trois grands axes avaient été identifiés : la rémunération, l'empowerment et simplicity.

Concernant **la rémunération**, le « job level » a été déployé au Siège et un projet est en cours pour le réseau avec un accompagnement de Primeum, pour obtenir un benchmark des pratiques de rémunérations d'autres entreprises. Il est probable que les réflexions et décisions sur la rémunération soient présentées à l'été 2026, pour un déploiement en octobre 2026, au début du nouvel exercice budgétaire.

Christophe WACQUIEZ demande si le benchmark se fait auprès de concurrents.

Hélène WEEXSTEEN indique que le benchmark est réalisé auprès d'autres entreprises du retail. La mise en place de ce nouveau mode de rémunération peut sembler longue, mais l'objectif est de mettre en œuvre un système de qualité et durable, qui soit également aligné avec les objectifs de transformation de l'Entreprise.

Pour ce qui est de **l'empowerment**, l'objectif est de permettre à chacun de prendre des décisions et d'agir à son échelle. À ce titre, la communication a été renforcée, avec des « townhalls » trimestriels au Siège ; un format qui permet de créer du lien entre le Siège et le réseau. À cela s'ajoute la fluidité de l'information, ce qui passe notamment par le développement d'un nouvel intranet, d'abord au Siège, puis sur le réseau prochainement.

Catherine DEMOL assure que les « townhalls » sont très appréciés des équipes.

Christophe WACQUIEZ déplore, toutefois, les redescentes insuffisantes vers les équipes en magasins.

Hélène WEEXSTEEN explique que l'objectif est d'inciter à mieux restituer le contenu du « townhall ». D'ailleurs, il est prévu de créer un encart reprenant les points à retenir de l'intervention.

Enfin, concernant la « **simplicity** », la publication de chartes des emails et des réunions au Siège et divers dispositifs en magasins (One page memo, Focus business magasins, etc.) doivent permettre une meilleure harmonisation des informations diffusée à l'échelle nationale. L'Accord QVCT permettra également un cadrage pour une compréhension simplifiée.

Pour conclure, une nouvelle enquête Viva Glint sera lancée du 27 mai au 10 juin 2026, avec l'objectif d'obtenir une participation maximale pour assurer la meilleure expression possible et un panel plus représentatif. Il convient que les managers anticipent la communication sur le sujet, mais accordent aussi le temps nécessaire aux équipes pour répondre.

Véronique MOREAU demande si le choix de prévoir la campagne pendant la fête des Mères est judicieux.

Hélène WEEXSTEEN indique que la campagne est menée simultanément dans tous les pays du Groupe, étant précisé que la France est le seul pays à célébrer la fête des Mères durant cette semaine-là. La situation a été signalée au Groupe.

Un e-learning existe pour expliciter le sens de la démarche. En outre, pour chaque question, il y a désormais un sous-texte expliquant son sens pour assurer une bonne compréhension. De plus, chaque manager aura un accès spécifique aux résultats recueillis au sein de ses équipes, à condition qu'il y ait au moins 5 répondants à l'échelle de l'équipe. Il lui appartiendra alors de restituer les résultats plus rapidement et de mettre en œuvre un plan d'action.

Catherine DEMOL demande quand les résultats seront disponibles.

Hélène WEEXSTEEN indique que les résultats seront publiés directement après l'enquête.

5. Présentation de la note relative aux conditions de travail des salariés en cas de fermeture temporaire des magasins (Intervention de M. Michaël CLABAUX, Head of HR Retail)

Michael CLABAUX indique avoir reçu des retours à l'issue de la réunion du CSE de mars, sur la rémunération, l'indemnité kilométrique et la bonne coordination entre tous les magasins. Dès lors, un point particulier a été ajouté sur le maintien de la rémunération des collaborateurs, en les affectant dans des magasins proches de leur domicile, soit à proximité du magasin d'origine, soit à proximité du domicile du salarié.

Quand les équipes ne peuvent pas être réaffectées, notamment parce que les autres magasins sont trop éloignés, la rémunération peut être maintenue. Cette compensation peut se faire soit par la prise de repos (récupération, congés payés ou récupération dans la même semaine pour les fermetures très courtes). Cependant, les heures de récupération ne sont légalement pas considérées comme des heures supplémentaires.

Véronique MOREAU juge qu'il faut appliquer les règles relatives aux heures supplémentaires dans le cas où le salarié effectue les heures non réalisées la semaine précédente et dépasse sa base horaire contractuelle.

Michael CLABAUX indique que cette disposition est prévue par le *Code du travail*.

Véronique MOREAU souhaite savoir si – dans le cas d'un magasin ferme à 15 heures en raison d'une panne d'électricité, par exemple – les heures non faites doivent être payées lorsque le salarié rentre chez lui.

Michael CLABAUX explique si un sinistre implique la fermeture du magasin (et empêche l'employeur de fournir du travail), il convient de faire récupérer les heures. En revanche, si l'employeur décide de son plein gré de libérer ses salariés, il n'est pas en droit d'exiger une récupération.

Élodie MARTINEAU demande si les assurances ne prennent pas en charge ces heures non réalisées en raison d'un sinistre.

Michael CLABAUX répond par la négative. Les assurances couvrent les biens, mais pas les salaires.

Véronique MOREAU déplore que les heures effectuées en plus la semaine suivante pour récupérer ne soient pas considérées comme des heures supplémentaires.

Michael CLABAUX précise que l'employeur n'a pas le droit de faire récupérer les heures si les salariés ont fait grève. En revanche, en cas de fermeture pour un sinistre ou des questions de sécurité, l'employeur peut décider de :

- maintenir la rémunération, sans que les salariés ne travaillent ;
- déduire les heures non faites en raison de la fermeture du magasin de la fiche de paie des salariés ;
- maintenir le salaire en demandant aux salariés de récupérer les heures non réalisées la semaine suivante. Cette dernière disposition est prévue par le Code du travail sur le principe des heures de récupération, ce qui n'ouvre pas droit au paiement d'heures supplémentaires.
 - si ces heures non travaillées sont récupérées sur la semaine de la fermeture, la situation est simple, sans incidence du point de vue salarial.
 - si le sinistre arrive en fin de semaine, la récupération des heures peut intervenir la semaine suivante.

En parallèle, il est envisageable de demander aux salariés de consommer la cinquième semaine de congés payés ou de poser une récupération pour compenser les heures non réalisées.

En tout état de cause, lorsqu'un sinistre de ce type survient, un point est fait avec le manager pour étudier au mieux la situation et trouver la réponse la plus adaptée, notamment en étudiant la possibilité de fournir du travail aux équipes impactées.

Élodie MARTINEAU rapporte que son magasin a fermé, car le GIGN a dû intervenir. Il n'a pas été demandé aux équipes de récupérer les heures.

Véronique MOREAU confirme cette affirmation : jusqu'à présent, la pratique dans l'Entreprise a consisté à dire aux salariés de rentrer chez eux tout en étant payés.

Michael CLABAUX indique que le jour même du sinistre, si les collaborateurs sont renvoyés à leur domicile, la rémunération est maintenue. Si le magasin doit fermer en pleine journée, le management peut décider de libérer les salariés, de sorte que ce temps d'absence est autorisé et payé. Il s'agit de trouver un bon ajustement managérial.

Véronique MOREAU objecte que cela n'est pas écrit dans la note.

Michael CLABAUX explique que la note reprend la règle légale. En revanche, il existe des cas où les salariés peuvent être replacés dans un autre magasin et où le paiement est maintenu. Il convient d'aviser au cas par cas, en fonction de la situation particulière.

Véronique MOREAU juge qu'il faut alors préciser que la priorité doit être de trouver un moyen de replacer le salarié dans un autre magasin, avant de le libérer et de demander une récupération ultérieure des heures. La note doit cadrer convenablement les règles exposées en séance.

Michael CLABAUX entend la demande. Il est rappelé qu'il existe des règles de base : l'Entreprise essaie de favoriser le maintien de l'activité et du salaire. Il arrive qu'elle ne demande pas de récupération. En revanche, l'enjeu principal n'est pas le premier jour de fermeture post-sinistre, mais la gestion des jours suivants. À ce titre, il est évident que si un magasin ferme à 15 ou 16 heures, il ne sera pas demandé à un collaborateur d'être réaffecté dans un autre magasin ou de faire de la récupération, pour se concentrer sur les jours suivants.

Ingrid PELTIER rapporte que son magasin avait fermé une demi-journée pour cause d'intempéries, mais que les équipes avaient dû récupérer.

Michael CLABAUX rappelle que, normalement, ce qui n'est pas travaillé n'est pas rémunéré. L'Entreprise peut maintenir le salaire par une réaffectation, de la récupération ou un autre moyen, ce qui relève des décisions du management.

Ida DUFROMONT ajoute qu'il appartient en premier lieu à la responsable de magasin de dire si le magasin doit fermer ou non.

Véronique MOREAU note qu'une remarque lors du précédent CSE avait porté sur les 30 kilomètres supplémentaires qui donnaient droit à une compensation des frais de route. Les élus demandent de réduire cette distance dans la note, dans un contexte de hausse des prix du carburant.

Michael CLABAUX admet que les élus ont demandé à parler de temps de trajet plutôt que de kilomètres, ce à quoi la Direction avait déjà réfléchi. Il serait envisageable de prévoir une distance de 20 kilomètres, sachant que la proposition initiale repose sur des constats déjà dressés dans des situations similaires. En ce sens, le fait de parcourir 30 kilomètres de plus par aller représente 60 kilomètres par jour, soit environ une heure de route – ce qui est impactant pour les salariés.

Élodie MARTINEAU rapporte que dans le cadre de la fermeture de son magasin, deux affectations lui ont été proposées, dont l'une dans un magasin situé à 5 kilomètres qu'il faut 45 minutes à parcourir.

Véronique MOREAU demande la position de la Direction à ce sujet.

Michael CLABAUX répond qu'il souhaite maintenir une distance de 30 kilomètres dans la note.

Hélène WECKSTEEN fait remarquer que le temps de trajet n'est pas le même à tous les moments de la journée.

Ida DUFROMONT remarque qu'il est arrivé que des salariés se voient dédommager du temps de trajet supplémentaire, comme dans le cas de la fermeture de Draguignan.

Michael CLABAUX souligne que la note le prévoit déjà, mais uniquement dans les cas où la distance supplémentaire est de 30 kilomètres aller.

Véronique MOREAU demande une baisse du nombre de kilomètres dans la note.

Ida DUFROMONT note que les rénovations sont de plus en plus nombreuses et que les salariés sont souvent réaffectés à des distances éloignées, notamment vers des magasins au nouveau concept.

Ingrid PELTIER juge qu'il est préférable de payer ces déplacements supplémentaires, plutôt que de voir des salariés subir des arrêts maladie, ce qui correspond à la réalité du terrain.

Ida DUFROMONT souligne que les salariés sont réaffectés sur des magasins où les clients se reportent, ce qui est gagnant pour l'Entreprise.

Sabrina MONCHEAUX demande si le calcul se fait depuis le domicile ou le lieu de travail.

Michael CLABAUX précise que le calcul du trajet supplémentaire se fait habituellement depuis le domicile. Si un salarié doit parcourir un trajet supplémentaire par rapport à d'habitude, un régime de compensation doit être prévu.

La règle est de prévoir une demi-heure de compensation pour 30 kilomètres de trajet supplémentaire : la demi-heure de trajet en plus le matin permettra une déduction en fin de journée pour rentrer plus tôt.

Véronique MOREAU demande si la Direction consent à revoir le nombre de kilomètres.

Michael CLABAUX souligne qu'une note cadre désormais les pratiques. Toutefois, il faut savoir se montrer agile et adapter les pratiques en fonction des situations.

Véronique MOREAU demande l'ajout d'un palier supplémentaire de 50 kilomètres et 1 heure de compensation.

Michael CLABAUX juge que cela reviendrait à créer une « usine à gaz ».

Christophe WACQUIEZ objecte que cela répondrait à des questions importantes pour les salariés. En outre, il faudrait envisager de prévoir une prime exceptionnelle de mutation pour compenser les kilomètres en plus, mais aussi tenir des éventuels frais nouveaux (stationnement payant, etc.).

Michael CLABAUX remarque que la fermeture est aussi subie par l'Entreprise. Cependant, la note prévoit un cadre général, et l'Entreprise saura se montrer flexible au besoin – notamment en cherchant des mesures complémentaires (covoiturage, aménagement du temps de travail, paiement du stationnement, etc.) pour accompagner les salariés. Ces situations sont gérées au cas par cas avec le manager.

Véronique MOREAU revendique la création d'un deuxième palier pour les 50 kilomètres supplémentaires générant une heure de transport en plus. Par ailleurs, il faudrait que les indemnités kilométriques passent à 0,60 au lieu de 0,45 euro, eu égard à la situation exceptionnelle et durable.

Hélène WECXSTEEN prend note de la demande et fournira une réponse.

ACTIONS : La Direction présentera la nouvelle note de cadrage. Les revendications sur les indemnités kilométriques, le palier kilométrique de compensation et les récupérations seront examinées.
--

16. Questions diverses

Suite au débat en CSE du mois de mars sur le temps accordé aux esthéticiennes pour lancer leur journée, vous deviez communiquer à ce sujet, car il apparaissait que les pratiques étaient non uniformes selon les régions. Est-ce que cela a été fait ? Si oui comment ?

Stéphanie FERANDELLE indique qu'il n'y a pas de règle uniforme sur les quarts d'heure dédiés à la gestion de l'Institut et que les briefs sont faits sur le temps personnel.

Véronique MOREAU rappelle qu'un sondage a été réalisé dans sa région pour savoir qui décomptait du temps pour le brief, ce qui avait donné lieu à des réponses différentes. Il apparaît donc que les règles ne sont pas uniformes.

Élodie MARTINEAU rapporte devoir arriver en avance pour préparer la journée en institut sans être payée.

Christophe WACQUIEZ déplore que cette question ait déjà été posée, sans réponse à ce jour.

À Englos, les esthéticiennes réalisent des soins jusqu'à 20 heures pour une fermeture du magasin à 20 heures. Les salariés sortent donc plus tard, car il faut réaliser des ventes et nettoyer les cabines. De plus, souvent, le nettoyage est fait à la hâte ou alors il faut que le personnel de la surface de vente les aide.

Stéphanie FERANDELLE confirme devoir arriver 20 minutes avant et repartir 15 minutes plus tard le soir. De plus, sa pause du midi est souvent écourtée.

Michael CLABAUX demande si ce quart d'heure n'est pas positionné sur le clic rendez-vous.

Stéphanie FERANDELLE explique que cela était fait au début, puis a ensuite été interdit.

Élodie MARTINEAU indique qu'il a été dit à des esthéticiennes de faire le ménage quand elles ont un trou dans leur journée. Or, le ménage doit forcément être fait le soir.

Michael CLABAUX explique qu'un bilan sera fait à la fin du mois de juin 2026 sur les pauses supplémentaires de 5 minutes entre les soins. Il a été proposé de créer un questionnaire pour voir comment les esthéticiennes les mettent en œuvre. Cela permettra d'avoir une vue d'ensemble sur l'organisation de la journée des esthéticiennes, ce qui permettra ensuite de formuler une proposition d'organisation pour harmoniser les pratiques.

Stéphanie FERANDELLE indique que les 5 minutes de pause n'ont pas eu d'effet sur la VEC, car il est difficile de réaliser des ventes actuellement.

Michael CLABAUX souligne que ces 5 minutes faisaient aussi partie des plans d'action pour améliorer les conditions de travail.

Élodie MARTINEAU confirme que cette mesure est une aide pour finir la prestation à l'heure et remettre en ordre la cabine ou pour faire une pause.

Ingrid PELTIER assure que les 15 minutes en fin de journée sont essentielles, notamment pour la gestion du linge ou le nettoyage de la cabine.

Ida DUFROMONT souligne qu'une esthéticienne doit gérer cinq soins dans la journée, ce qui nuit aux conditions de travail.

Michael CLABAUX mentionne une difficulté sur l'outil de prise de rendez-vous en ligne. Normalement, la règle est de ne pas dépasser trois soins LPG par jour. Un nouvel outil devrait voir le jour pour bloquer cela, mais reste attendu.

Ingrid PELTIER demande s'il est possible de prévoir un outil pour alerter les clientes dans les cas où un rendez-vous se libérerait plus tôt.

Élodie MARTINEAU ajoute que les fiches institut devraient également être digitalisées.

Michael CLABAUX propose d'y revenir en juin et assure que l'objectif reste de faciliter la vie des esthéticiennes.

Véronique MOREAU l'invite à passer le message pour que le temps de brief soit déclaré et payé.

Christophe WACQUIEZ déplore des blocages sur ces sujets qui sont remontés par les élus très fréquemment.

Élodie MARTINEAU constate qu'il faut aussi voir si les esthéticiennes bénéficient du temps nécessaire au cours de la journée pour prendre les 10 minutes de pause afin de s'occuper du linge, par exemple.

Ingrid PELTIER estime qu'il faudrait laisser plus de temps aux nouvelles salariées de l'institut entre deux créneaux, pour leur permettre d'intégrer les nouveaux processus.

Élodie MARTINEAU en convient. D'ailleurs, les temps d'épilation sont plus courts que ceux prévus dans les écoles.

Michael CLABAUX admet que la gestion des tâches annexes à l'institut est un enjeu à prendre en charge, d'autant qu'il est important de permettre le nettoyage des cabines pour satisfaire les clientes.

Élodie MARTINEAU ajoute qu'il est fréquemment demandé aux esthéticiennes de passer beaucoup de temps en surface de vente pour parler de l'institut, ce qui est consommateur de temps pour ces salariées.

Michael CLABAUX souligne que la valorisation de l'institut fait partie des orientations stratégiques de l'Entreprise. Généralement, l'institut et la vente sont trop cloisonnés en magasins, ce qui n'est pas souhaitable : il convient donc de voir comment ajuster les pratiques pour que chacun sache parler des deux services de l'Entreprise.

Véronique MOREAU revient sur la note sur les fermetures temporaires et demande comment les objectifs des esthéticiennes doivent être traités en cas de mutation.

Élodie BOTTEIN propose de revenir sur ce point en juillet.

ACTIONS : Dresser le bilan sur les temps de pause en Institut, après avoir interrogé les DR sur les pratiques existantes, et mener une réflexion sur l'organisation des tâches annexes des esthéticiennes (fiches clients, ménage, etc.). Prévoir de revoir les règles sur le temps des esthéticiennes consacré aux fiches clients et au ménage, de préciser que le temps de brief est du temps de travail (intervention prévue en juillet), et de clarifier la rémunération des objectifs des esthéticiennes en cas de mutation.

Caméras des magasins : Les caméras en magasin sont censées servir à la sécurité des biens et des personnes. Pouvez-vous préciser si elles peuvent également être utilisées pour surveiller le travail des salariés au quotidien (temps passé avec une cliente, attitude en magasin, façon de travailler, etc.) et si un manager est autorisé à faire des remarques à partir d'un visionnage caméra ? Par ailleurs, dans quels cas des images de

vidéosurveillance peuvent-elles être utilisées pour sanctionner un salarié ? Est-ce limité à des faits graves, comme un vol, ou cela peut-il aussi concerner le comportement, la relation client ou l'activité quotidienne ?

Véronique MOREAU rapporte que la question est posée de manière récurrente au CSE. Les salariés s'interrogent sur les usages de ces caméras et sur les risques de dérives. Il apparaît que des managers regardent les images captées par les caméras durant leur absence, ce qui donne lieu à des remontrances.

Michael CLABAUX indique que les enregistrements doivent servir à la sécurité des biens et des personnes, mais aussi à confirmer ou infirmer des suspicions de vol – ce qui est désormais cadré par les contrats de travail. En parallèle, si un manager observe une pratique anormale en direct depuis son bureau via la caméra, il est légitime qu'il intervienne.

Ida DUFROMONT indique que le manager n'est pas censé espionner les salariés.

Michael CLABAUX fait remarquer qu'il n'est pas possible d'empêcher les gens de voir les écrans présents dans le bureau. En revanche, la Direction est claire sur le sujet : le bureau ne doit pas être un poste de pilotage à distance via les caméras et le management doit s'effectuer sur le terrain.

Élodie MARTINEAU rapporte que des problématiques peuvent se poser lorsque des responsables passent une après-midi entière dans leur bureau, sans aider en magasin.

Michael CLABAUX indique que la Direction sait réagir quand de telles situations abusives se présentent.

Gina SCALERCIO souligne que la caméra ne doit pas servir à surveiller l'activité des collaborateurs.

Michael CLABAUX en convient. Toutefois, un manager peut être tenté de regarder ce qu'il s'est passé durant une période de creux, par exemple si les retours clients ou le TT ne sont pas bons sur un créneau, ce qui peut alors se justifier.

Lors de la dernière réunion, la direction a indiqué que la convivialité en magasin relevait de la responsabilité des managers. Pouvez-vous préciser quels moyens concrets, quel budget ou quels outils sont mis à disposition des managers pour favoriser cette convivialité en magasin ?

Michael CLABAUX explique que les réunions mensuelles doivent être l'occasion de créer un cadre convivial, sur la base de rituels managériaux, ce qui relève du management. Ces moments ont pour vocation de libérer la parole et de détecter les situations où l'ambiance se dégrade. L'objectif est de travailler sur de nouveaux rituels, en reprenant les bonnes pratiques qui existent déjà afin de les démultiplier.

Véronique MOREAU juge qu'il faudrait créer une initiative spécifique pour les magasins, par exemple en permettant l'organisation d'un repas une fois par an ou en débloquant un budget pour des confiseries lors des réunions. La demande initiale était de prévoir un budget pour les réunions d'équipe, d'autant qu'il arrive que des responsables utilisent leurs fonds personnels pour acheter des collations ou demandent aux équipes de ramener ce qu'il faut. Elle s'enquiert du budget alloué .

Michael CLABAUX explique qu'il est possible de décider, en accord avec le directeur régional, de débloquer une enveloppe pour organiser un moment de convivialité. En revanche, l'absence de boissons ou de nourriture ne bloque pas forcément ces moments conviviaux.

Véronique MOREAU demande si le message a bien été passé pour rappeler qu'il n'est pas obligatoire d'apporter à manger lors des réunions mensuelles.

Élodie BOTTEIN propose de recommuniquer à ce sujet.

ACTIONS : Rappeler aux managers qu'il ne faut pas demander aux salariés de ramener des aliments et boissons lors des réunions.

7. Information sur le projet de bilan des données « Indicateurs RH » pour l'année 2025 (Intervention de Madame Aurélie SFERRAZZA, Chef de projet rémunération et avantages sociaux)

Aurélie SFERRAZZA présente les données sur les indicateurs RH, ce qui est classique chaque année.

Dans les grandes lignes, il faut constater :

- une hausse des effectifs au Siège et en magasins ;
- une croissance du parc de magasins, avec davantage de succursales ;
- une croissance des contrats permanents et de l'effectif mensuel moyen ;
- une répartition des salariés entre 96 % de femmes et 4 % d'hommes ;
- une moyenne d'âge des salariés située à 35,6 ans ;
- une ancienneté moyenne des salariés de 7,2 ans, ce qui reste stable ;
- une surreprésentation des équipes de vente dans les magasins ;
- une baisse de l'intérim dans les magasins, et une baisse conséquente de l'intérim au Siège – pour des contrats de 2,68 jours en moyenne en magasin et de 5 jours en moyenne au Siège ;
- une augmentation des embauches en CDI, pour des professionnels âgés pour moitié de moins de 25 ans ;
- un turn-over de 26,26 % au global Société en 2025, ce qui exclut les congés de mobilité et les transferts pour la logistique ;
- les mutations entre établissements sont en hausse, ce qui recouvre toutes les mutations, y compris temporaire ;
- les niveaux de promotion sont similaires à ceux de l'année précédente.

Véronique MOREAU demande si l'ancienneté par métier est calculée.

Aurélie SFERRAZZA répond par la négative.

Véronique MOREAU note une augmentation des effectifs dans le secteur de l'esthétique, mais une baisse dans celui de la vente.

Sandra HARAKE D'AMORE précise que ce constat résulte surtout d'un transfert vers les postes mixtes

Véronique MOREAU demande si le sujet abordé lors des NAO, à savoir la définition du nombre de contrats par intérimaire, a été traité dans le cadre des indicateurs RH.

Aurélie SFERRAZZA répond par la négative.

Véronique MOREAU demande à partir de quelle durée de mission l'Entreprise a recours à un CDD plutôt qu'à l'intérim.

Aurélie SFERRAZZA précise que le seuil est de deux semaines.

Christophe WACQUIEZ demande si la procédure de « off-boarding » est toujours en place.

Hélène WECXSTEEN le confirme : il arrive que des salariés demandent eux-mêmes le questionnaire.

Sandra HARAKE D'AMORE précise que le questionnaire est envoyé par la RRH.

Ingrid PELTIER explique que des salariés sortants ne veulent pas forcément répondre à ce questionnaire. Il faudrait joindre le questionnaire au solde de tout compte.

Hélène WECXSTEEN rappelle qu'il était initialement prévu de l'insérer dans le courrier de réponse à la lettre de démission.

Catherine DEMOL constate que les RRH sont débordées et n'ont pas le temps de gérer la transmission de ce questionnaire.

Véronique MOREAU juge que le nombre de mutations qui atteint 513 est faible si ce chiffre exclut les mutations liées aux travaux.

Aurélien SFERRAZZA présente ensuite les données relatives aux conditions de travail, à la durée et à l'aménagement du temps de travail. Il reprend les chiffres relatifs à l'horaire hebdomadaire moyen par statut ; la part des salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur, ainsi que le nombre de salariés ayant bénéficié d'un horaire individualisé. Il est à noter que plus de 70 % de la population de l'Entreprise occupe un 35 heures.

Véronique MOREAU juge qu'il serait intéressant de détailler les contrats de moins de 20 heures.

Aurélien SFERRAZZA présente les chiffres de l'absentéisme, en comparant les heures théoriques travaillées et les heures d'absence. Il est à noter que la durée moyenne des arrêts maladie est en baisse.

8. Information sur le projet de rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025 (Intervention de Mesdames Aurélien SFERRAZZA, Chef de projet rémunération et avantages sociaux)

Aurélien SFERRAZZA souligne que certains éléments ont déjà été présentés dans l'index d'égalité femmes-hommes. Le document actuel reprend la répartition par sexe selon la durée du travail, le détail des congés supérieurs à six mois, les embauches, la répartition des départs par catégories professionnelles, la répartition des promotions, l'ancienneté en fonction du sexe et de l'âge et les éléments ayant trait à la rémunération (masse salariale, salaire minimum, rémunération mensuelle moyenne, etc.).

Patricia BETTEWILLER note une importante différence de rémunération entre les hommes et les femmes cadres.

Sandra HARAKE D'AMORE souligne que ces données incluent l'ensemble des cadres, y compris les dirigeants. L'index de l'Entreprise reste très satisfaisant, malgré cet écart.

Patricia BETTEWILLER demande s'il est possible d'avoir une vision plus claire, par poste.

Sandra HARAKE D'AMORE explique que la future Loi sur la transparence des salaires imposera d'entrer dans le détail pour comparer les rémunérations à postes équivalents. Sa mise en place devrait intervenir en 2027.

Aurélien SFERRAZZA présente la suite du document concernant l'épargne salariale, sachant qu'aucun intéressement n'a été versé en 2025. Sont ensuite abordés les charges et accessoires, notamment les primes sur objectifs et les avantages sociaux, comme le complément de salaire et le montant de l'indemnisation

maladie. Les chiffres présentés incluent également : la prime d'ancienneté et son détail par tranche et la formation. En 2025, 359 personnes ont bénéficié des congés pour événements familiaux légaux, contre 592 pour les événements supplémentaires.

Véronique MOREAU demande si le dispositif est bien connu des salariés, car le chiffre semble faible.

Sandra HARAKE D'AMORE estime que le dispositif est bien connu.

Aurélien SFERRAZZA présente les données sur la prévoyance, ainsi que les montants de la prévoyance et de la mutuelle.

Véronique MOREAU demande s'il serait envisageable d'établir une estimation du montant journalier que le salarié doit percevoir de la prévoyance et de la lui communiquer, car les salariés sont souvent perdus face à ces calculs.

Sandra HARAKE D'AMORE en convient, sous réserve de pouvoir effectuer ce calcul de manière fiable.

Véronique MOREAU souligne qu'il faudrait alors préciser qu'il s'agit d'un montant estimatif, qui serait confirmé ultérieurement une fois le montant exact connu.

Hélène WECKSTEEN indique qu'il serait possible d'aider les salariés à calculer ce montant, notamment en les guidant sur les montants et les pourcentages retenus. Néanmoins, il est vrai que le montant serait estimatif, hors prélèvement à la source.

Aurélien SFERRAZZA présente ensuite le rapport sur l'égalité femmes-hommes qui reprend des données déjà présentées dans l'index.

Véronique MOREAU rappelle qu'une question a été soulevée concernant le salaire de décembre : il est versé en une fois pour le Siège, mais en deux fois sur le réseau. Il serait pertinent de conduire un sondage pour voir si les salariés du réseau souhaitent également un versement en une seule fois, sachant que certains n'apprécient pas ce double versement.

Sandra HARAKE D'AMORE indique que, dans l'hypothèse où le versement en une seule fois serait rétabli, les salariés le souhaitant pourraient demander un acompte pour recevoir deux versements dans le mois.

ACTION : Conduire un sondage sur le maintien du versement du salaire en deux fois en décembre pour le réseau.

4. Information sur les nouvelles conditions Pluxee challenges (Intervention de Mme Sandra HARAKE-D'AMORE, Responsable Paie – SIRH – Rémunération et Avantages Sociaux)

Sandra HARAKE D'AMORE explique que, dans le cadre des challenges Marques (Pluxee), il est possible d'obtenir des bons d'achat sous deux formes :

- des bons d'achat valables de 6 mois à 10 ans et pouvant être divisés à l'euro près ;
- une carte multi enseignes, qui était proposée au tarif de 3 euros et sera désormais vendue à 7,5 euros à compter du 1^{er} juillet 2026, sans augmentation du plafond en parallèle.

Dès lors, nous n'excluons pas de rencontrer des concurrents pour une solution alternative, notamment en sollicitant Swile.

Élodie MARTINEAU note qu'il n'est toujours pas possible de générer des cartes-cadeaux Nocibé sur Pluxee.

Sandra HARAKE D'AMORE répond que ce n'est effectivement pas possible, mais des discussions sont en cours à ce sujet avec la Direction Achat et Retail.

Il est à noter qu'à ce jour, seuls 23 % des collaborateurs utilisent la carte multi enseignes.

16. Questions diverses

Rémunération Sièges : est-ce que tous les salariés ont eu leur fiche de poste ?

Hélène WEEXSTEEN répond que les salariés qui l'ont demandé ont reçu une explication de leur fiche de poste de la part du service RH ou de leur manager. Auparavant, la fiche de poste était présentée lors de l'EDP, ce qui n'est plus le cas désormais.

Chaque année, il est demandé aux managers de profiter du Douglas Dialogue et de l'entretien professionnel pour adapter la définition de poste et procéder à une mise à jour dans les matrices.

La Direction a jugé qu'il aurait été étrange de transmettre les lettres de postes à tous les collaborateurs sans raison particulière, si bien qu'il semblait préférable de ne la communiquer qu'à ceux formulant des questions sur leur job level.

Patricia BETTEWILLER estime que les salariés ne vont pas forcément se manifester. Cependant, des salariés ont déjà sollicité les élus, car leurs fiches de poste ne couvraient pas toutes leurs missions, ou parce que des collègues avec des fonctions similaires avaient une fiche différente.

Véronique MOREAU demande comment un salarié peut consulter sa fiche de poste.

Hélène WEEXSTEEN explique qu'elle est revue au moins une fois par an avec le manager. Les fiches sont à jour dans un fichier RH.

Sandra HARAKE D'AMORE ajoute que les managers disposent des fiches de poste. Si elles sont modifiées, c'est à l'initiative du manager, qui doit en informer le collaborateur concerné. Le service RH ne fait que stocker les informations transmises.

Hélène WEEXSTEEN souligne que de nombreuses fiches sont construites en miroir des autres fiches disponibles au sein du Groupe. Quand des spécificités existent, les fiches peuvent évoluer à la marge.

17. Présentation des Chiffres, résultats commerciaux et situation à fin avril 2026 (Intervention de M. Louis MULLIEZ, Directeur du Contrôle de Gestion)

Ce point est reporté à une prochaine réunion de CSE.

6. Présentation du projet de la Charte réseaux sociaux

Le projet de charte est lu en séance. Il donnera lieu à une consultation lorsqu'il sera finalisé.

Élodie BOTTEIN explique que la « Charte réseaux sociaux » n'en est qu'à l'état de projet. Son objectif est de fixer un cadre de bonnes pratiques pour la publication sur les réseaux sociaux sur des sujets en lien avec Nocibé.

Hélène WEEXSTEEN ajoute qu'il n'est pas interdit de s'exprimer sur les réseaux sociaux, à condition d'être vigilant à ne pas diffuser de chiffres et de communiquer uniquement des généralités.

Véronique MOREAU demande ce qu'il en est de la charte pour les syndicats.

Élodie BOTTEIN indique qu'il est prévu de revenir sur ce point. À partir du moment où un salarié travaille pour Nocibé, il est soumis à une obligation de loyauté, mais la liberté d'expression reste applicable. En revanche, il convient d'être vigilant sur la diffusion des procès-verbaux.

15. Évolution Parc Magasins (rachat, modification, etc.)

Élodie BOTTEIN liste les relooks prévus en juin qui concernent les magasins des communes de La Roche-sur-Yon – Flâneries ; Pontarlier ; Créteil ; Dôles. En juillet, il est prévu de rouvrir les magasins de Créteil et Nantes.

Catherine DEMOL demande où en est la situation de Bourgoin. En parallèle, le magasin de L'Isle-d'Abeau a ouvert le jour même et est très beau.

Élodie BOTTEIN rappelle que le magasin de Bourgoin devait être agrandi avec des travaux.

Ida DUFROMONT n'est pas au courant des travaux prévus dans ce magasin.

16. Questions diverses

Est prévu par accord une réunion d'information sur la retraite, celle-ci n'a pas eu lieu depuis deux ans, pensez-vous en réorganiser ?

Hélène WEEXSTEEN convient qu'une telle réunion n'a pas été mise en œuvre depuis deux ans. Toutefois, le dispositif sera intégré à l'accord diversité. Ces réunions étaient très appréciées des collaborateurs et seront remises en place rapidement.

16. Questions diverses

En CSE du mois d'avril, vous nous avez affirmé que la participation aux réunions organisées sur un repos hebdomadaire n'était pas obligatoire, vous deviez revenir vers nous à ce sujet

Élodie BOTTEIN explique que la règle est inchangée : la présence aux réunions n'est pas obligatoire pour les salariés à temps partiel qui ont un planning fixe ne pouvant pas être modifié ; pour les temps pleins, il est obligatoire d'assister à la réunion. Il est nécessaire d'anticiper les réunions sur six mois conformément à l'accord, pour fluidifier la pratique et faire en sorte que cette venue exceptionnelle n'intervienne qu'une fois dans l'année.

. L'objectif est de modifier la date de la réunion à chaque fois pour éviter que ce soient toujours les mêmes salariés qui soient concernés.

Élodie BOTTEIN explique que cela revient à travailler six jours sur sept et non plus cinq.

Véronique MOREAU souligne que de nombreux échanges ont déjà eu lieu sur ce sujet, alors que, dans la réalité, les jours de réunion ne tournent généralement pas. Il aurait fallu permettre l'absence à la réunion pour les salariés de repos et organiser un brief de rattrapage dès le lendemain.

Accord QVCT : les managers sont-ils informés des mesures de celui-ci ?

Hélène WEEXSTEEN explique qu'il est prévu de communiquer étape par étape. Une information a été faite en CODIR et en Comité management, ainsi que lors du Townhall et dans la NociNews. Une communication plus large interviendra durant la semaine de la QVCT avec des zooms sur des sujets précis.

Véronique MOREAU rappelle qu'il avait été annoncé qu'une note serait produite. En outre, des salariés ont demandé le jour de déménagement, le directeur régional n'était pas au courant du dispositif.

Élodie BOTTEIN confirme qu'une note a été communiquée.

Patricia BETTEWILLER rappelle que les élus ont demandé à pouvoir accéder à COPILOT.

Élodie BOTTEIN indique ne pas avoir d'information à ce sujet, mais précise qu'il est possible d'accéder à COPILOT via SPARK pour le CSE. Il convient de respecter les règles dispensées dans le cadre de la formation à l'IA.

Élodie MARTINEAU demande pourquoi la dotation de tenues pour les magasins ne compte pas de jupes.

Hélène WEEXSTEEN prend note de la question.

Ingrid PELTIER demande ce qu'il en est de la pancarte pour inciter les clients à ne pas faire de bruit à l'institut.

Élodie BOTTEIN propose de reporter la question à la réunion de CSE suivante.

La séance est levée à 15 heures 45.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN



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