

Procès-verbal du Comité Social et Économique extraordinaire du mardi 6 février 2024

Date	
6 février 2024	Affichage <input type="checkbox"/> Urgent <input type="checkbox"/>

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

Ordre du jour

1. Intervention de la Direction de GÉODIS dans le cadre du projet de déménagement de l'activité logistique du site de Ticléni (entrepôt).....	4
Pour la Direction Geodis.....	7
Santé	7
16. Quelle est la mutuelle que propose Geodis à ses collaborateurs ?.....	7
17. Quel en est le coût pour le salarié ?	7
18. Quelles sont les options proposées ?	7
19. Quelles sont les modalités chez Geodis concernant la rémunération pendant un arrêt maladie ? (carence, maintien de salaire, prévoyance).	7
20. Pourquoi les salariés ayant des restrictions, invalidités, reconnus RQTH sont obligés d'effectuer deux visites médicales (Nocibé et Geodis) ?	7
21. Quels sont les EPI ?.....	8
22. À quelle fréquence sont-ils renouvelés ?	8
23. Sont-ils pris en charge à 100% par Geodis ?	8
24. Le bâtiment est-il chauffé ?	8
Travail.....	8
25. Quels seront les horaires et les jours travaillés ?	8
26. Les salariés transférés travailleront-ils uniquement pour le BtoB ou pourront-ils être mis au BtoC ?.....	8
27. Comment est gérée la journée de solidarité ?	9
28. Quels sont les objectifs de performance (par service) que demande Geodis à ses employés ?	9
29. Ces derniers figurent-ils sur le contrat de travail ?.....	9
30. Un salarié qui ne souhaite pas être transféré sur le site de Douvrin peut-il l'être sur un autre site de Geodis ?.....	9
31. Les salariés sont-ils assurés de travailler uniquement pour Nocibé ?	10
32. Que se passe-t-il si le compteur temps au moment du transfert chez Geodis est supérieur à 35 heures ?	10
33. Lorsque l'activité le permet, est-il possible de quitter son poste de travail et de puiser dans le compteur temps ?.....	10
34. Les salariés transférés pourront-ils garder les avantages que proposait Nocibé concernant les congés d'ancienneté ?	10
35. Comment est rémunéré un salarié qui travaille le dimanche ? Un jour férié ? De nuit ?	10
36. Geodis propose-t-il des contrats à temps partiel ?	10
37. Comment fonctionne la pose des congés ?.....	10
Documents demandés	11
38. Quels sont les accords d'entreprise ? Pouvons-nous en avoir un exemplaire ?	11
39. Peut-on avoir une copie du règlement intérieur ?	11
40. Pouvez-vous nous communiquer le numéro IDCC de la convention collective à laquelle Geodis est affiliée ?.....	11
Avantages.....	11
41. Que propose le CSE Geodis a ses employés ?	11
Pour la Direction Nocibé	12
1. Les élus CSE souhaitent visiter les locaux de Geodis avant d'être consultés sur le projet de transfert conventionnel, est-ce que cette visite peut être organisée avec les élus de la CSSCT ?..	12
2. Pour combien de temps l'entreprise Nocibé s'est-elle engagée à collaborer avec Geodis ?..	12

3.	Dans le document présenté en CSE de janvier, les salariés en arrêt maladie sont-ils comptabilisés dans la slide « équipe actuelle de l'entrepôt » ?	12
4.	Combien de salariés sont concernés par le transfert ?	12
5.	Que deviennent les salariés qui refusent le transfert ?	12
6.	Combien de salariés sont en arrêt maladie ?	12
7.	Combien de salariés seront en congé parental à date du transfert ?	13
8.	Combien de salariés sont en invalidité ?	13
9.	Combien de salariés ont des restrictions médicales ?	13
10.	Combien de salariés sont reconnus salariés en situation de handicap ?	13
11.	Pourquoi les salariés ayant des restrictions, invalidités, reconnus RQTH sont obligés d'effectuer deux visites médicales (Nocibé et GÉODIS) ?	13
12.	Combien de salariés ont plus de 55 ans ?	13
13.	Les salariés cités en question 5/6/7/8/9/10 seront-ils transférés s'ils le souhaitent ?	13
14.	Et s'ils refusent ?	13
15.	Pouvons-nous obtenir un contrat type tripartite ?	13

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

Un tour de table est réalisé en séance.

1. Intervention de la Direction de GÉODIS dans le cadre du projet de déménagement de l'activité logistique du site de Ticléni (entrepôt)

Frédéric PASQUAL (Directeur), Patricia NITSCHKE (DRH) et Frédéric DESURMONT (Directeur de site) interviennent en représentation de la Société GÉODIS.

Hélène WEEXSTEEN a proposé aux représentants de la Société GÉODIS d'intervenir en réunion de CSE pour présenter l'entreprise dans le cadre de la reprise d'activité de logistique. Il s'agit ainsi d'apporter un maximum d'informations aux élus sur le fonctionnement de leur entreprise. Il est proposé de laisser les représentants de GÉODIS intervenir, puis les élus seront invités à poser leurs éventuelles questions.

Frédéric PASQUAL explique que GÉODIS est le leader français de la logistique et existe depuis plus de 100 ans. Toutefois, depuis 2016, elle est l'agrégat de 250 sociétés pour faire concurrence aux plus grands opérateurs européens. Le Groupe repose sur un actionnariat d'État, *via* la SNCF Participations qui détient cinq grands corps d'activités (les gares et connexions, le fret SNCF, le réseau voyageur, GÉODIS et KEOLIS).

Le Groupe GÉODIS fait partie du Groupe SNCF qui embauche 270 000 salariés travaillant sur les cinq corps de métier pour plus de 30 milliards d'euros de chiffre d'affaires – dont une grande partie est générée à l'international. Le Groupe GÉODIS à lui seul représente 50 000 salariés et génère un chiffre d'affaires consolidé de 13,7 milliards d'euros en 2022 (environ 12 milliards d'euros en 2023). L'entreprise est également implantée sur le continent nord-américain et en Asie, malgré les difficultés. Elle affiche environ 170 000 clients et compte plus de 9 millions de mètres carrés d'entrepôt dans le monde.

L'Entreprise repose sur cinq métiers :

- le transport routier (transport routier de longue distance, transport multimodal, etc.) ;
- le fret aérien et maritime, où la société est un intermédiaire entre le client et son fournisseur. À ce titre, elle a elle-même acquis un Airbus A330 pour sécuriser certains flux. Elle exerce également certaines activités de logistique industrielle et de dédouanement (gestion des opérations douanières) ;
- le conseil, *via* sa filiale et la reprise des activités d'IBM. GÉODIS vend donc des conseils à ses clients sur toutes les activités relatives au transport ;
- l'activité de gestion de stocks sous toit, pour laquelle l'Entreprise gère toutes les opérations de la mise en colis à l'envoi. Par ailleurs, elle développe de plus en plus sur le recyclage des produits ;
- la livraison express et les opérations d'affrètement.

La *contract logistic* qui gère l'ensemble des opérations d'entrepôt représente 30 % du chiffre d'affaires de l'Entreprise, soit 4 milliards d'euros – dont 500 millions d'euros en France.

L'entreprise a pris soin de bien moduler ses activités pour être moins sensible aux situations particulières et sait se transformer pour répondre aux nouveaux enjeux. En tant qu'entreprise à mission, elle sélectionne ses clients. Elle agit pour les aider à surmonter les contraintes logistiques et comme partenaire de croissance. Enfin, elle affiche des valeurs humaines fortes (transformation et innovation, passion, solidarité, confiance). Les métiers de l'entreprise permettent d'accompagner l'entreprise, malgré la difficulté de certains postes qui impliquent une sollicitation constante.

L'entreprise est le quatrième acteur au monde, est présente dans 30 pays et compte 38 000 collaborateurs (4 900 en France). Elle est répartie en quatre régions logistiques (Amérique, France & Maghreb, Grande Europe, APAC). Elle affiche un savoir-faire certain dans la région France, avec plus d'un million de mètres carrés d'entrepôt et plus de 110 agences en charge de la collecte des marchandises. Le périmètre France compte 75 sites et s'axe sur quatre métiers que sont l'industrie auto-motive ; la vente de détail ; l'industrie du rail et la santé – en tant que dépositaire pharmaceutique. Enfin, elle respecte de nombreuses normes ISO et les normes fixées par l'ANSM, et les règles de transport (certification OEA). Ce métier est en transformation et très varié et permet donc aux salariés de changer de secteurs d'activité.

Patricia NITSCHKE exerce en tant que responsable RH depuis un an au sein de GÉODIS. D'un point de vue RH, l'Entreprise repose sur plusieurs valeurs humaines qui constituent son ADN, déjà citées plus tôt en séance. Elle affiche également 7 principes de leadership, à savoir :

- Être ambassadeur de la stratégie ;
- Générer des résultats pour les clients ;
- Débattre, décider, aligner ;
- Communiquer entre les équipes et avec les clients ;
- Engager et responsabiliser les collaborateurs ;
- Privilégier l'intérêt commun ;
- Être exemplaires.

GÉODIS est un employeur attractif qui axe ses actions sur la sécurité, l'emploi des personnes en situation de handicap, l'organisation d'événements (moments de convivialité) et la promotion de l'équité pour que chacun puisse évoluer. De plus, l'Entreprise mène une enquête de satisfaction de ses collaborateurs, pour un résultat de 80 % de satisfaction en 2023. La gestion des talents est également un outil important, *via* la plateforme Gtalent+ qui sert aux EAP (entretien annuel professionnel) , à trouver les opportunités de carrière et dispose d'un espace mobilité. Le Service RH axe également ses actions sur la formation. En 2022, chaque salarié a suivi en moyenne 12 heures de formation, principalement sur le terrain.

Frédéric DESURMONT souligne l'importance des EAP qui permettent de déterminer les formations pouvant intéresser chaque collaborateur.

Patricia NITSCHKE ajoute que la « pépinière chefs d'équipe » permet à des collaborateurs en ayant les aptitudes de suivre des formations théoriques et pratiques pour évoluer sur des postes de chefs d'équipe. La formation trajectoire, quant à elle, permet de devenir responsable ou chef de site, en partenariat avec l'Université d'Aix-en-Provence.

Pour prendre soin de son personnel, la Société fait de la sécurité une priorité.

Frédéric DESURMONT explique qu'à chaque démarrage d'activité, un point est réalisé avec les équipes pour traiter de l'opérationnel, mais aussi des conditions de sécurité. De plus, en cas d'incident, des fiches sont transmises à l'ensemble des managers et font l'objet d'une communication auprès des équipes. Par ailleurs, dans chaque bâtiment, un calculateur affiche le nombre de jours sans accident, et des audits sécurité sont menés mensuellement (EPI, positionnement des palettes, etc.). Enfin, lors des *Safety Days*, les collaborateurs sont sensibilisés à différents enjeux de sécurité.

Patricia NITSCHKE poursuit la présentation des aspects RH et fait valoir que le CSE de contract logistic Nord se réunit au moins onze fois par an et la CSSCT au moins quatre fois par an. Les commissions égalité professionnelle, logement et formation se réunissent au moins une fois par an. De manière générale, la Direction soutient la mobilité et appuie les collaborateurs dans de telles démarches. En outre, l'Entreprise fournit différents avantages, comme la carte ticket-restaurant, la complémentaire santé, le PERCO, la prévoyance, un treizième mois et l'intéressement/participation.

Dans le cadre du projet en question, il est proposé un transfert conventionnel du personnel de Nocibé vers le site de Douvrin, pour préserver l'emploi et la qualité de service. Ce changement sera réalisé sur la base du volontariat et moyennant la signature d'une convention tripartite et d'un nouveau contrat de travail entre GÉODIS et le salarié. GÉODIS garantira le même niveau de salaire aux salariés transférés et un audit social sera réalisé, afin de faire un état des lieux des statuts et avantages de chacun.

Par ailleurs, GÉODIS met en place un cycle de reprise du personnel et de garantie de la continuité de l'activité sur la base de six éléments, à savoir : la stabilité de l'Entreprise ; l'accompagnement des collaborateurs (100 jours pour devenir GÉODIS) ; la reprise du personnel, l'accord des organisations, la communication avec les instances du personnel (le CSE GEODIS a approuvé à l'unanimité ce projet) et la confiance des salariés.

Les « 100 jours pour devenir GÉODIS » se dérouleront en 4 phases que sont :

- l'entretien individuel avec chaque collaborateur, suivi de la signature du contrat de travail ;
- l'accueil des collaborateurs par la Direction, avec une présentation détaillée et la remise d'un livret d'accueil, des outils et vêtements de travail ;
- le chemin d'intégration défini (rappel des règles de sécurité, permanence RH, organisation de l'information avec la CSSCT) ;
- le recueil des besoins en formation, la définition des objectifs futurs (EAP), l'évaluation du process d'intégration de GÉODIS, et la définition des actions futures.

Frédéric DESURMONT suggère de visiter l'entrepôt, afin que les salariés puissent se projeter dans leur futur lieu de travail.

Stéphanie LOUBOUTIN confirme que cette visite est programmée au début du mois d'avril.

Christophe WACQUIEZ souhaite savoir si les résultats de la SNCF participent à l'intéressement/participation des salariés de GÉODIS.

Frédéric PASQUAL répond par la négative. La SNCF est un actionnaire de référence, mais les accords de la SNCF ne s'appliquent pas aux autres sociétés privées qu'elle possède. Les salariés ne peuvent pas non plus bénéficier des avantages commerciaux de la SNCF. En revanche, ils peuvent accéder aux outils de la Fondation SNCF. Dans le même temps, il est possible de souligner que la SNCF garantit la stabilité de GÉODIS – en échange de quoi, la SNCF a pu demander à GÉODIS de s'activer lors de la crise COVID pour transporter les masques et les vaccins.

Véronique MOREAU demande pourquoi avoir choisi Douvrin, alors qu'un centre existe à Hellemmes.

Frédéric PASQUAL explique que les mêmes activités ne sont pas conduites sur ce site. Il s'agit, d'un centre technique SNCF.

Pour la Direction Geodis

Santé

16. Quelle est la mutuelle que propose Geodis à ses collaborateurs ?

17. Quel en est le coût pour le salarié ?

18. Quelles sont les options proposées ?

Patricia NITSCHKE indique que l'Entreprise propose deux formules de mutuelle, à savoir soit la base, soit la base + option, au forfait isolé ou famille – au choix du collaborateur.

En 2024, le coût global pour la formule base isolé est de 48,57 euros par collaborateur (38,91 euros de part patronale et 9,66 euros de part salariale) ; pour la formule base famille, le coût global est de 123,76 euros (40,57 euros de part salariale) ; pour la formule base + option isolé, le coût est de 63,72 euros (24,81 euros à la charge du collaborateur) et pour la formule base + option famille, le coût est de 157,03 euros (73,84 euros de part salariale).

Michaël CLABAUX publiera un tableau comparatif des mutuelles sur la BDES.

19. Quelles sont les modalités chez Geodis concernant la rémunération pendant un arrêt maladie ? (carence, maintien de salaire, prévoyance).

Patricia NITSCHKE explique que la carence, le maintien de salaire et la prévoyance s'appliquent.

Michaël CLABAUX transmettra un tableau reprenant ces éléments et les comparant aux éléments en vigueur chez Nocibé.

Une élue demande qui gère la mutuelle de GÉODIS.

Patricia NITSCHKE répond que l'assurance (mutuelle et prévoyance) est fournie par Klésia et gérée par Mercer.

20. Pourquoi les salariés ayant des restrictions, invalidités, reconnus RQTH sont obligés d'effectuer deux visites médicales (Nocibé et Geodis) ?

Patricia NITSCHKE fait savoir que l'Entreprise prévoit une visite médicale pour l'arrivée de tout nouveau collaborateur, dans le cadre de son intégration. À Douvrin, le médecin du travail se prononcera sur l'aptitude des futurs salariés au regard du poste et du nouveau site de travail.

Bénédicte BUISINE estime que les salariés déclarés aptes sur le site de Villeneuve-d'Ascq le seront également à Douvrin.

Patricia NITSCHKE constate que cela relève de la compétence du médecin du travail. Les médecins du travail tranchent en toute indépendance.

Bénédicte BUISINE s'enquiert des conséquences éventuelles d'une inaptitude déclarée par le médecin du travail de GÉODIS.

Frédéric DESURMONT indique que l'Entreprise se pliera aux éventuelles restrictions imposées par le médecin du travail.

Michaël CLABAUX précise qu'une réflexion a été menée quant au transfert des salariés soumis à une restriction médicale ou un aménagement de poste.

Il précise que le médecin du travail dont dépend le site de Nocibé n'est pas compétent pour dire si un salarié peut ou non travailler sur le site de GÉODIS, il ne connaît pas le site de Douvrin et ne dispose pas de la compétence territoriale. Il rappelle également que les données médicales ne peuvent pas être communiquées entre médecins sans accord du collaborateur.

La capacité à poursuivre l'activité sur le site de Douvrin dépend donc seul du médecin du travail de Douvrin. Si le médecin du travail de GÉODIS décèle une inaptitude, il appartiendra à GEODIS, nouvel employeur, de gérer la procédure, dans la mesure où le transfert aura déjà été effectué.

En tout état de cause, Patricia NITSCHKE précise qu'elle mettra tout en œuvre pour permettre les reclassements et adapter les postes aux restrictions médicales.

21. Quels sont les EPI ?

22. À quelle fréquence sont-ils renouvelés ?

23. Sont-ils pris en charge à 100% par Geodis ?

24. Le bâtiment est-il chauffé ?

Frédéric DESURMONT indique que les salariés bénéficient de pantalons, vestes, gants, bonnets, chaussures de sécurité, lunettes de travail et de sous-vêtements chauds sur la base d'une dotation par an. Toutefois, pour les grosses pièces coûteuses, les collaborateurs doivent solliciter des renouvellements moins fréquents.

Véronique MOREAU demande si l'entrepôt est chauffé.

Frédéric DESURMONT répond que l'entrepôt est hors gel et qu'il y fait 10 °C au minimum.

Frédéric PASQUAL ajoute qu'un bâtiment de 70 000 mètres carrés comme celui de Douvrin est très difficile à chauffer. Il s'agit donc de trouver un compromis entre le coût, le confort des salariés et les contraintes légales d'économies d'énergie.

Véronique MOREAU s'enquiert des températures relevées durant l'été.

Frédéric PASQUAL indique que les normes appliquées lors de la construction permettent le maintien de températures soutenables, d'un maximum de 25 °C.

Travail

25. Quels seront les horaires et les jours travaillés ?

26. Les salariés transférés travailleront-ils uniquement pour le BtoB ou pourront-ils être mis au BtoC ?

Patricia NITSCHKE explique qu'un groupe de travail entre GÉODIS et Nocibé se mettra en place pour déterminer les horaires de basse et haute saison. Ces éléments seront communiqués avant que les salariés ne fassent leur choix.

Sophie ESNAULT demande si les salariés pourront être amenés à travailler dans une autre cellule, en cas de basse saison chez Nocibé.

Frédéric DESURMONT précise que l'activité de Nocibé repose sur trois cellules (sur 11 que compte le site). La Direction fait donc en sorte que les collaborateurs travaillent sur leur cellule. Cependant, de la polyvalence peut être mise en place en bonne intelligence en cas d'écart de prévision, ce qui est relativement rare.

Stéphanie LOUBOUTIN souligne que certains salariés affectés au BtoB peuvent également avoir envie de travailler au BtoC, sans que cela ne soit perçu comme une contrainte.

27. Comment est gérée la journée de solidarité ?

Patricia NITSCHKE explique que les salariés doivent soit poser une journée (hors congés payés), soit travailler 7 heures de plus pour compenser la journée non travaillée.

28. Quels sont les objectifs de performance (par service) que demande Geodis à ses employés ?

Frédéric DESURMONT répond que les salariés sont soumis à une productivité attendue et que la Direction suit la productivité de chacun. Ainsi, si un collaborateur est moins performant, la Direction en cherche les raisons.

En outre, depuis janvier 2024, une prime de performance a été instaurée et repose sur deux piliers :

- un volet sécurité, à savoir l'absence d'accident de travail ;
- un volet qualité et quantité, lié aux audits, aux indicateurs clients et à la productivité.

Cette prime peut atteindre 110 euros bruts par mois et par salarié.

Stéphanie LOUBOUTIN souhaite savoir si Nocibé peut imposer ses propres indicateurs qualité, comme la hauteur des palettes.

Frédéric DESURMONT répond par la positive.

La prime est évolutive. Il s'agit par ce biais de valoriser le travail bien fait et les bonnes performances. En revanche, tout accident de travail dans l'une des 11 cellules du site entraîne la suppression de la prime durant le mois pour l'ensemble des salariés.

Frédéric PASQUAL ajoute que les accidents de travail restent trop nombreux dans le métier, de sorte que GÉODIS souhaite atteindre des taux similaires à ceux observés dans l'industrie. Il s'agit, par ce biais, de créer une conscience collective de lutte contre les accidents de travail. L'Entreprise est donc intransigeante en la matière.

Une élue demande si la prime figure sur la fiche de paie.

Frédéric DESURMONT répond par la positive.

Bénédicte BUISINE s'enquiert du montant moyen de la prime versée.

Frédéric DESURMONT précise qu'elle a varié entre 2,50 et 110 euros en janvier 2024 en fonction de la performance, de la qualité et au prorata du temps de présence.

29. Ces derniers figurent-ils sur le contrat de travail ?

Patricia NITSCHKE indique que les objectifs de performance ne figurent pas au contrat de travail.

30. Un salarié qui ne souhaite pas être transféré sur le site de Douvrin peut-il l'être sur un autre site de Geodis ?

Patricia NITSCHKE explique que l'activité liée à Nocibé est transférée vers Douvrin. Dès lors, la totalité des collaborateurs de Nocibé partent également vers ce site, selon ce que prévoient les conventions tripartites.

Christophe WACQUIEZ en déduit que les collaborateurs ne pourront bénéficier d'aucune mobilité.

Patricia NITSCHKE précise que les collaborateurs transférés pourront bénéficier des règles de mobilité applicables dans l'Entreprise après leur intégration. Néanmoins, lors de leur arrivée, il leur appartiendra de pérenniser l'activité préalablement réalisée par Nocibé.

31. Les salariés sont-ils assurés de travailler uniquement pour Nocibé ?

Patricia NITSCHKE explique que les salariés travaillent sur une cellule, mais peuvent être amenés à travailler dans une autre, au besoin.

32. Que se passe-t-il si le compteur temps au moment du transfert chez Geodis est supérieur à 35 heures ?

Patricia NITSCHKE indique que ce sujet fait l'objet de discussions entre GÉODIS et Nocibé.

Une réponse sera apportée lors de la réunion de CSE à la fin du mois de mars 2024.

33. Lorsque l'activité le permet, est-il possible de quitter son poste de travail et de puiser dans le compteur temps ?

Frédéric DESURMONT répond par la positive. Le compteur temps est géré par le manager opérationnel du site, en bonne intelligence.

34. Les salariés transférés pourront-ils garder les avantages que proposait Nocibé concernant les congés d'ancienneté ?

Patricia NITSCHKE répond par la négative. Tous les avantages proposés par Nocibé seront retirés, au profit des avantages existants chez GÉODIS. Un audit social sera mené pour permettre à chaque salarié Nocibé de connaître les évolutions liées au transfert de contrat avant toute prise de décision.

Michaël CLABAUX ajoute que cette présentation aura lieu au mois d'avril. Les mesures d'accompagnement seront alors présentées.

35. Comment est rémunéré un salarié qui travaille le dimanche ? Un jour férié ? De nuit ?

Patricia NITSCHKE indique que les jours fériés conventionnels travaillés donnent lieu à une majoration des heures à hauteur de 100 %. De plus, les jours fériés non conventionnels et le travail du dimanche donnent lieu à une prime de 45 euros.

Michaël CLABAUX précise que la convention collective liste des jours travaillables et non travaillables.

Patricia NITSCHKE ajoute que les heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) donnent lieu à une rémunération de 20 % du taux horaire à l'embauche du coefficient 150. Cela correspond donc à 2,10 euros par heure. À cela s'ajoutent 5 % de repos compensateur.

36. Geodis propose-t-il des contrats à temps partiel ?

Patricia NITSCHKE répond par la négative. Ils sont assez rares ; Les seuls contrats à temps partiel proposés sont essentiellement ceux liés aux restrictions médicales ou aux inaptitudes partielles.

37. Comment fonctionne la pose des congés ?

Patricia NITSCHKE explique que la pose des congés dépend des impératifs de l'activité et s'effectue entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante. Les managers doivent faire en sorte que l'ensemble des congés soient posés sur cette période, alors que les reports doivent constituer une exception. Ils sont validés par le manager, le RRH et la Direction.

Véronique MOREAU demande si des périodes sont soumises à une interdiction de prise de congés.

Frédéric DESURMONT répond par la négative. Cependant, il convient d'agir en bonne intelligence pour ne pas perturber l'activité durant les périodes de forte activité, afin que les magasins reçoivent leur marchandise.

Bénédicte BUISINE constate que le compteur d'heures est bloqué à partir de 35 heures. Dès lors, la Direction ne craint-elle pas que certains salariés refusent de travailler le samedi ?

Frédéric DESURMONT n'a pas cette crainte. Les collaborateurs se satisfont de couvrir des heures supplémentaires payées – sur la base du volontariat.

Patricia NITSCHKE précise que les salariés doivent poser trois semaines entre le 1^{er} juin et le 31 octobre, dont deux semaines consécutives.

Documents demandés

38. Quels sont les accords d'entreprise ? Pouvons-nous en avoir un exemplaire ?

39. Peut-on avoir une copie du règlement intérieur ?

Patricia NITSCHKE indique que ces documents sont internes à GÉODIS. Ils seront transmis aux collaborateurs lors de leur intégration.

Véronique MOREAU souhaite savoir si un « accord senior » existe dans l'entreprise.

Patricia NITSCHKE répond par la négative. En revanche, un accord sur la GEPPMM est en cours de négociation.

Michaël CLABAUX ajoute que GÉODIS sera informé des mesures applicables aux seniors chez Nocibé.

40. Pouvez-vous nous communiquer le numéro IDCC de la convention collective à laquelle Geodis est affiliée ?

Patricia NITSCHKE spécifie qu'il s'agit de la « Convention Collective Transports Routiers et Activités Auxiliaires du Transport », IDCC 16.

Avantages

41. Que propose le CSE Geodis à ses employés ?

Patricia NITSCHKE explique que le CSE octroie des chèques-vacances aux salariés (180 euros en juillet 2023) ; des cartes-cadeaux pour Noël (160 euros en 2023) et diverses offres de billetteries.

Patricia BETTEWILLER demande si les salariés cotisent.

Frédéric DESURMONT répond par la positive. Ils cotisent à hauteur de 20 euros.

Véronique MOREAU s'enquiert du budget œuvres sociales.

Patricia NITSCHKE précise qu'elle représente 1,2 % de la masse salariale.

Patricia BETTEWILLER s'interroge sur le montant de l'intéressement / participation.

Frédéric DESURMONT fait savoir que la somme des deux a représenté l'équivalent d'un mois de salaire en 2023, mais cette somme varie selon les résultats annuels.

Frédéric PASQUAL annonce qu'il doit quitter la séance en raison d'un rendez-vous, mais se réjouit de collaborer avec Nocibé.

Sophie ESNAULT demande si les élus pourront visiter le site de Douvrin.

Stéphanie LOUBOUTIN répond par la positive. Néanmoins, il faudra qu'ils aient conscience du fait que le site n'est pas encore configuré pour accueillir Nocibé.

Frédéric DESURMONT admet que les cellules ne sont pas encore aménagées. Cela sera mis en œuvre à compter de juin 2024, lorsque le client actuel aura quitté le site. Les travaux débuteront en juillet 2024. Il sera possible de transmettre le plan du site en 3D aux salariés.

Patricia BETTEWILLER demande si le rythme de livraison des boutiques franchisées évoluera.

Stéphanie LOUBOUTIN indique que l'Entreprise s'adaptera aux besoins des franchisés. Nocibé fixera librement son cahier des charges.

Pour la Direction Nocibé

1. Les élus CSE souhaitent visiter les locaux de Geodis avant d'être consultés sur le projet de transfert conventionnel, est-ce que cette visite peut être organisée avec les élus de la CSSCT ?

Cette question a déjà été traitée en séance.

2. Pour combien de temps l'entreprise Nocibé s'est-elle engagée à collaborer avec Geodis ?

Hélène WECXSTEEN fait savoir que le contrat a été conclu pour une durée de six ans.

3. Dans le document présenté en CSE de janvier, les salariés en arrêt maladie sont-ils comptabilisés dans la slide « équipe actuelle de l'entrepôt » ?

Hélène WECXSTEEN répond par la positive.

4. Combien de salariés sont concernés par le transfert ?

Hélène WECXSTEEN recense 59 salariés concernés par le transfert. Certains postes restent rattachés à Nocibé.

5. Que deviennent les salariés qui refusent le transfert ?

Hélène WECXSTEEN précise qu'à ce stade il est prématuré de répondre à cette question ; l'annonce du transfert est récent et les actions menées après la phase d'écoute des collaborateurs est de travailler sur les mesures d'accompagnement favorisant le transfert.

Stéphanie LOUBOUTIN ajoute que les conditions du transfert évoluent ; elle en veut pour preuve la prime de performance par GÉODIS annoncée ce jour . elle indique en outre que les entretiens individuels ont permis aussi d'identifier des situations propres à chaque salarié et qu'il est important de les analyser et de voir comment y répondre avant de considérer la possibilité d'un refus.

Chaque salarié aura l'occasion de se prononcer à compter d'avril.

Michaël CLABAUX rappelle que des mesures d'accompagnement seront mises en œuvre et que des discussions auront lieu avec les partenaires sociaux dès le 13 février prochain. L'ensemble des éléments de réponse seront fournis avant la consultation du CSE.

6. Combien de salariés sont en arrêt maladie ?

Hélène WECXSTEEN en dénombre quatre.

7. Combien de salariés seront en congé parental à date du transfert ?

Hélène WEEXSTEEN en compte un.

8. Combien de salariés sont en invalidité ?

Hélène WEEXSTEEN recense deux salariés en invalidité de deuxième catégorie.

9. Combien de salariés ont des restrictions médicales ?

Hélène WEEXSTEEN en dénombre 11, dont les salariés en invalidité.

10. Combien de salariés sont reconnus salariés en situation de handicap ?

Hélène WEEXSTEEN en compte 5.

11. Pourquoi les salariés ayant des restrictions, invalidités, reconnus RQTH sont obligés d'effectuer deux visites médicales (Nocibé et GÉODIS) ?

Cette question a déjà été traitée en séance.

12. Combien de salariés ont plus de 55 ans ?

Hélène WEEXSTEEN en compte 6 en 2024 et 10 à la fin du premier semestre 2025.

13. Les salariés cités en question 5/6/7/8/9/10 seront-ils transférés s'ils le souhaitent ?

14. Et s'ils refusent ?

Hélène WEEXSTEEN le confirme. La question d'un éventuel refus n'a pas lieu de se poser à date.

15. Pouvons-nous obtenir un contrat type tripartite ?

Hélène WEEXSTEEN fait savoir que les conventions tripartites sont en cours de rédaction.

Stéphanie LOUBOUTIN précise que les salariés devront ensuite signer un contrat de travail avec GÉODIS.

Bénédicte BUISINE se demande si un salarié devrait démissionner dans le cas où il signerait un contrat avec un autre employeur après avoir signé la convention tripartite.

Hélène WEEXSTEEN le confirme.

Michaël CLABAUX ajoute que la convention tripartite représente un engagement important pour l'ensemble des parties prenantes.

Bénédicte BUISINE note que certains collaborateurs trouvent que l'échéance fixée à juin est trop proche.

Hélène WEEXSTEEN objecte que d'autres salariés aimeraient se prononcer plus tôt, afin d'avoir de la visibilité sur l'avenir.

Bénédicte BUISINE demande si les salariés seront maintenus sur le site de Villeneuve-d'Ascq jusqu'à décembre 2024.

Stéphanie LOUBOUTIN le confirme. Le contrat avec GÉODIS ne débutera pas avant janvier 2025. En revanche, des réceptions pourront intervenir plus tôt à Douvrin pour tester le système.

Ida DUFROMONT demande à la Direction qui se chargera de vider l'entrepôt.

Stéphanie LOUBOUTIN n'a pas encore travaillé sur le projet de déménagement. Il faudra le mener entre le démarrage des soldes et la Saint-Valentin. De plus, le site sera très certainement fermé durant une période pour déplacer les 4 millions de pièces.

La mise en carton des produits et d'expédition ainsi que la réception des produits sur le site de Douvrin sera menée par les collaborateurs de Nocibé. Cependant, il est probable qu'une partie des équipes se chargent de l'expédition et l'autre de la réception.

Bénédicte BUISINE demande si la convention tripartite pourra être signée à la fin mai ou début juin.

Stéphanie LOUBOUTIN fait savoir qu'elle pourra être signée plus tôt, dès que les salariés auront reçu l'ensemble des éléments.

La séance est levée à 11 heures 40.

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WEEXSTEEN

