

Procès-verbal du Comité Social et Economique ordinaire

du vendredi 28 juin 2024

Date	
Le 28 juin 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"> ✘ Gina SCALERCIO (Noyelles) — Mag 6 ✘ Isabelle TARTAR (Béthune) — Mag 20 ✘ Sophie ESNAULT (Lille) — Mag 1 ✘ Ludovic LAURENS (Logistique) ✘ Véronique MOREAU (Valenciennes) — Mag 240 ✘ Florence COCHET (Saint-Quentin) — Mag 1208 ✘ Muriel VAN DEN DRIESSCHE (Armentières) — Mag 26 ✘ Cindy MATON (Bourgoin Jallieu) — Mag 377 ✘ Nadège AUBRY (Saint- Dié) — Mag 1122 ✘ Bénédicte BUISINE (Logistique) <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Gaëtane DEWULF (Logistique) 	<p>Titulaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Catherine DEMOL (Chambéry) — Mag 395 ✘ Jolanta TWARDOWSKA (Compiègne) — Mag 1054 ✘ Bénédicte BUISINE (Logistique) ✘ Joëlle ZIZIC (Cagnes-sur-Mer) — Mag 317 ✘ Delphine PILLON (Glisy) — Mag 60 ✘ Caroline SORET (Saint Martin les Boulogne) — Mag 9 ✘ Noémie BETTACHE (Orléans) — Mag 435 ✘ Marie-Hélène DELCROIX (Logistique) ✘ Alexandra EBERSOLD (Strasbourg) — Mag 335 ✘ Patricia BETTEWILLER (Siège) — Service Franchise ✘ Corinne DELDIQUE (Cambrai) — Mag 103 ✘ Ida DUFROMONT (Siège) — Service Travaux ✘ Claudia PODDIGHE (Chalon sur Saône) — Mag 152 ✘ Christophe WACQUIEZ (Englos) — Mag 1012 ✘ Stéphanie FERANDELLE (Saint-Quentin) — Mag 18 ✘ Catherine CARASCO (Compiègne) — Mag 1054 <p>Suppléants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Arnaud THIBEAU (Siege) — Service Achats ✘ Orlane ROUXTIER (Epagny) — Mag.1032 ✘ Claire GALLET (Dury) — Mag.61 ✘ Isabelle CAPPOEN (Lille) — Mag.1001 ✘ Anne-Helene DUHAMEL (Montauban) — Mag.130 ✘ Merwan BOSCHER (Aubagne) — Mag.1075 ✘ Laetitia LORTHIOIR (Béthune) — Mag.19 ✘ Sophie PESNEL (Cherbourg) — Mag.1150 ✘ Angelika DI FRAJA (Nice) — Mag.176 ✘ Gaëtane DEWULF (Logistique) ✘ Lili BOULON (Évreux) — Mag.1073 ✘ Stéphanie LAVIALLE (Marseille) — Mag.171 ✘ Sandrine LE BRET (Auxerre) - Mag.1110 ✘ Mélanie DELANNOIS (Douai) — Mag.13 ✘ Orlane MARY (Sedan) — Mag.380 ✘ Valérie GORAL (Aulnoy) — Mag.243 ✘ Cécile AUGUSTE (Toulon Grand Var) — Mag.172 ✘ Ingrid PELTIER (Antibes) — Mag.174 ✘ Lucie ROSSI (Brest) — Mag.135 ✘ Élodie MARTINEAU (Saint Cyr) — Mag.244

Ordre du jour

1. Projet d'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (= G.E.P.P) ;
2. Projet d'avenant à l'accord sur les mesures sociales dans le cadre de l'externalisation des activités logistiques du 26 mars 2024 ;

La séance est ouverte à 14 heures sous la présidence d'Hélène WECXSTEEN et de Michael CLABAUX

La Direction présente au CSE les nouvelles mesures d'accompagnement qui viennent modifier celles initialement négociées en mars 2024 et fixer les mesures d'accompagnement en cas de refus du transfert volontaire chez GEODIS.

Michael CLABAUX indique que les discussions n'ont été pas faciles et compliquées avec des revendications très élevées et dans un cadre où il a fallu préserver la représentativité syndicale au sein de l'entreprise et un dialogue social.

Les négociations ont eu pour but de rééchanger sur les mesures indemnitaires issues de l'accord du 26 mars 2024 au profit de celles et de ceux qui suivent le transfert de l'activité vers Geodis mais aussi et surtout au profit de celles et de ceux qui ne suivent pas le transfert.

La direction à travers le mouvement social qui s'est exprimé a pu en effet comprendre que les salariés ne suivant pas le transfert d'activité vers GEODIS avaient besoin désormais d'avoir les réponses à la manière dont leur situation pouvait être gérée. Et donc avoir des réponses rapides – cela devenait un irritant pour les salariés.

La négociation a permis de fixer finalement les mesures soit pour favoriser le transfert, soit pour aider à trouver un nouvel emploi pour celles et ceux qui ne suivent par le transfert de l'activité ;

Si finalement aucune des 2 solutions d'accompagnement n'était retenue par certains salariés, la négociation est allée jusqu'à préciser le sort des contrats de travail à janvier 2025 date prévisible des transferts de l'activité.

Aujourd'hui les collaborateurs ont une visibilité complète de ce à quoi ils peuvent prétendre selon le choix qu'ils font en lien avec le transfert de l'activité entrepôt.

Le choix doit se faire pour de bonnes raisons et pas uniquement d'un point de vue indemnitaire – il précise à ce titre que le choix de suivre le transfert chez GEODIS doit s'inscrire dans une démarche durable, avec d'ailleurs des engagements d'accompagnements pris par GEODIS pour les aider à s'intégrer au mieux et dans l'objectif d'assurer l'activité logistique au profit de NOCIBE. C'est en ce sens qu'a pu être négocié :

- Le principe du maintien de l'emploi et de l'activité logistique
- La reprise de l'ancienneté lors du transfert
- Le maintien de la rémunération des collaborateurs
- Le bénéfice des avantages sociaux Geodis dès la date du transfert dont le 13^{ème} mois et une prime d'ancienneté plus favorable
- un processus d'intégration « les 100 jours » sera mis en œuvre par les équipes RH de GEODIS comme cela avait pu être présenté par la DRH (Patricia NITCKE) et le Directeur Général de Geodis en février 2024 sur la nécessité d'accompagner les nouveaux collègues le plus sérieusement possible.

Le dispositif de la négociation s'est achevé le 14 juin 2024. Le congé de mobilité rentrera en vigueur au 1^{er} septembre 2024.

Aujourd'hui le processus de négociation est complet et il est présenté aux élus du CSE pour être signé par les organisations syndicales représentatives.

1. **Projet d'avenant à l'accord sur les mesures sociales dans le cadre de l'externalisation des activités logistiques du 26 mars 2024**

Pour rappel , l'accord du 26 mars 2024 s'inscrit dans le cadre du transfert de l'activité de l'entrepôt de Ticleni vers le site de GEODIS sur DOUVRIN . Il ne prévoit pas de mesures pour les salariés qui ne désirent pas suivre le transfert d'activité de l'entrepôt.

Les renégociations se sont donc inscrites :

- avec une hausse des indemnités de transfert avec un projet d'avenant à l'accord de mars 2024
- avec des mesures préservant le maintien dans l'emploi des salariés non désireux d'aller chez GEODIS.

Mesures d'accompagnements pour le transfert activité Geodis.

A. Indemnité de transfert :

TRANSFERT GEODIS - 1/1/2025 au 15/02/2025

Ancienneté	Prime de transfert nette (*)		
<i>< 5 ans</i>	17 500 €	<i>13 mois</i>	salaire
<i>de 5 ans à -10 ans</i>	23 000 €	<i>15 mois</i>	salaire
<i>de 10 ans à -15 ans</i>	29 500 €	<i>20 mois</i>	salaire
<i>15 ans à -25 ans</i>	38 500 €	<i>25 mois</i>	salaire
<i>Plus 25 ans d'ancienneté</i>	43 500 €	<i>28 mois</i>	salaire

Montant net de charges sociales - soumis à l'impôt sur le revenu

Un montant plancher est fixé de 10 000,00€ - (sont concernés essentiellement ceux qui ont mois de 5 ans d'ancienneté). Ils toucheront une indemnité plancher de 10 000€ en premier versement en décembre 2024 ensuite 7500 € en décembre 2025 (réf tableau).

Ce qui change : il n'y a plus de variable liée à l'ancienneté ; les salariés de l'entrepôt considérant que l'ancienneté ne devant pas créer de différence entre eux. La direction explique que si le variable a disparu au profit d'un montant forfaitaire unique, il était important de préserver les tranches d'ancienneté fixées dans l'accord initial en précisant par ailleurs qu'une tranche supplémentaire (plus de 25 ans) a été finalement arrêtée en fin de négociation.

B. Augmentation des frais kilométriques qui est passée à 0.28€.

L'indemnisation des frais kilométriques pour celles et ceux qui auraient des kms supplémentaires entre leur domicile et le nouveau lieu de travail basé à DOUVRIN (en comparant les kms entre leur domicile actuel et le

site de Ticleni) se verront indemniser ces kilomètres à hauteur de 0,28€ du kms supplémentaires au lieu et place des 0,18 € conclus initialement.

Cela représente pour 1 salarié ayant 40 km AR supplémentaire à réaliser une indemnisation d'environ 224€ par mois.

C. Maintien des autres mesures issues de l'accord du 26 mars 2024

- Navette maintenue à 6 mois (pas de cumul avec l'indemnisation kilométrique)
- Aides au permis de conduire et de déménagements dans le projet de transfert d'activités vers Geodis.

La Direction rappelle :

- que les conventions tripartites seront adressées pour signature à chaque salarié en tenant compte de ces nouvelles négociations ;

Mesures d'accompagnement pour les salariés qui ne souhaitent pas suivre le transfert de l'activité entrepôt

La direction précise les mesures négociées pour les salariés ne s'inscrivant pas dans le transfert de l'activité vers Geodis.

Elle présente un accord de gestion des emplois et des parcours professionnel (GEPP) au sein duquel a été mis en place un congé mobilité.

L'objectif de cet accord est de présenter les mesures d'accompagnement visant à maintenir l'emploi des salariés à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les 1^{ères} mesures rappellent les solutions de mobilité interne au sein du réseau de magasin ou du siège avec l'accès prioritaire aux postes disponibles et correspondant à la formation professionnelle et/ou aux compétences des salariés intéressés.

A date, 1 seule demande de mobilité interne sur le réseau a été présentée au management de l'entrepôt.

Les autres mesures sont ensuite celles liées à la mise en place d'un congé mobilité, visant à assurer une mobilité externe à travers des mesures d'accompagnement en matière de formation ou d'aide à la recherche d'un emploi.

Durant ce temps le contrat de travail est suspendu.

C'est une démarche volontaire qui se formalise par la signature d'une convention de congé mobilité valant rupture du contrat de travail à l'issue de son terme.

Des mesures indemnitaires ont été également négociées.

La direction apporte ainsi les précisions suivantes :

- le congé mobilité est d'une durée de 4 mois, indemnisé à hauteur de 100% du salaire net. Salaire correspondant à la moyenne des 12 derniers mois précédant l'entrée en Congé mobilité ;
- il commence au 1^{er} septembre – l'objectif étant qu'au 1^{er} janvier 2025 soit les salariés de l'entrepôt ont un emploi avec GEODIS dans le cadre du transfert soit ont un emploi ou les conditions pour en trouver un à travers le congé mobilité.
- une demande d'adhésion se fera via un formulaire accompagné d'un guide pratique pour expliquer l'ensemble du dispositif.
- une commission d'adhésion et de suivi sera mise en place.

Les montants indemnitaires : la direction présente les montants indemnitaires dans le cadre du congé mobilité :

Le montant de l'indemnité de rupture est ainsi de :

MOBILITE - septembre 2024

Ancienneté	Indemnité Légale + 4 mois de mobilité + Indemnité Rupture	
< 5 ans	15 000 €	10 mois
de 5 ans à -10 ans	18 500 €	12 mois
de 10 ans à -15 ans	23 500 €	16 mois
15 ans à -25 ans	34 000 €	23 mois
Plus 25 ans d'ancienneté	38 000 €	25,5 mois

Les montants sont forfaitaires et incluent :

- l'équivalent de l'indemnité légale de licenciement
- le montant du congé mobilité
- une indemnité supplémentaire.

La direction précisant que l'indemnité de licenciement étant calculée selon l'ancienneté, l'indemnité supplémentaire évoluera selon ce montant et le paiement du congé mobilité.

Elle indique ensuite qu'au regard des négociations, les salariés de l'entrepôt ont souhaité revendiquer la possibilité de rompre de manière anticipée le congé de mobilité. Dans cette hypothèse :

- le mois de septembre sera la durée minimum du congé mobilité – ce temps doit au minimum permettre à chaque salarié d'être accompagné pour l'aider à faire son CV, à mener des entretiens de recrutement ou à réaliser un bilan sur ses compétences ;
- à l'issue de ce mois, chaque salarié peut solliciter la rupture anticipée de son congé mobilité soit parce qu'il a trouvé un CDI, soit un CDD ou un intérim d'au moins 6 mois, soit sur simple demande motivée. Dans cette dernière hypothèse la rupture aura lieu après avis de la commission de suivi.

La direction précise que lors de la négociation avec la CFTC seule l'hypothèse d'un CDD> à 6 mois avait été présentée comme possibilité de rompre de manière anticipée le congé mobilité ; toutefois et après échange avec le management, cette solution a été étendue à l'intérim, compte tenu que dans l'activité logistique la plupart des activités débutent par un contrat d'intérim – dès lors que l'accord a vocation à trouver les solutions de maintien dans l'emploi, il était donc normal d'élargir la mesure aux contrats d'intérim.

Enfin, la direction indique que si le congé mobilité est rompu de manière anticipée, le montant équivalent à l'allocation congé mobilité viendra compléter l'indemnité de fin de congé mobilité pour permettre la garantie du montant forfaitaire présenté ci-dessus.

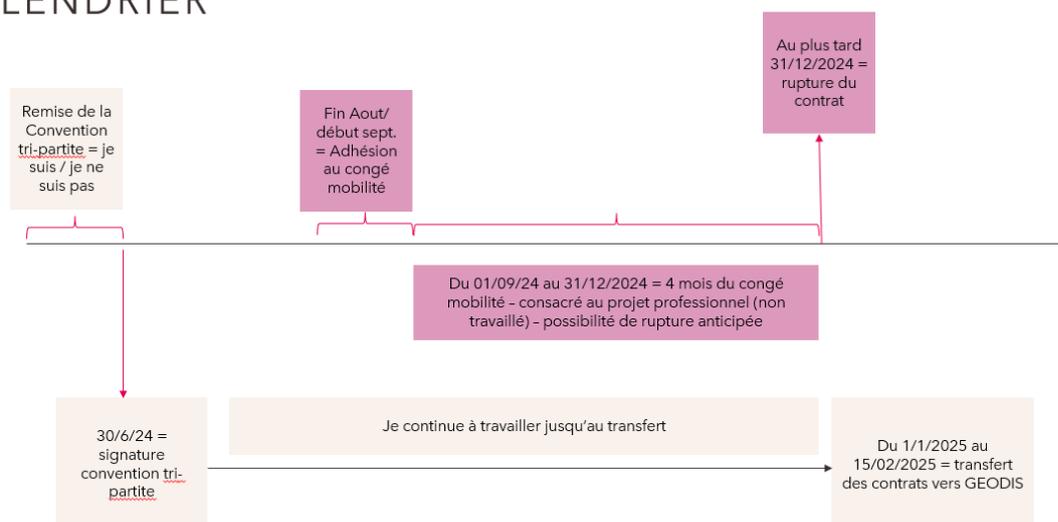
Enfin la direction précise que l'accord prévoit un accompagnement en termes de formation correspondant à

- 2000 € pour les formations d'adaptation
- 4000 € pour les formations de reconversion

Il est précisé que le coût moyen de la formation pour un salarié a été estimé à 8 000€ (moyenne des coûts de formation complétée des frais de gestion par le cabinet LHH)

Des exemples indemnitaires sont présentés par la Direction pour mettre en lumière les mesures négociées ainsi qu'un calendrier jusque fin d'année.

CALENDRIER



Mesures d'accompagnement pour ceux qui ne suivent pas le projet de transfert d'activité et qui n'adhèrent pas au congé mobilité

Enfin, la direction précise que si finalement malgré les mesures en faveur du maintien de l'emploi certains salariés ne souhaitent ni adhérer au transfert de leur contrat de travail chez GEODIS, ni adhérer au congé mobilité, le projet d'accord prévoit que l'entreprise sera contrainte de prononcer des licenciements économiques.

Dans ce cadre, il a été fixé des mesures indemnitaires, une durée de congé de reclassement et une indemnisation de ce congé dans les conditions suivantes :

AUTRE RUPTURE DU CONTRAT- LICENCIEMENT

EN CAS NON-ADHÉSION SOIT DU TRANSFERT -SOIT DU CONGÉ MOBILITÉ

sortie LICENCIEMENT- janvier 2025

Ancienneté	Moyenne Indemnité Légale Lic	Ind Lic. Supra-Légale	Congé Reclassement
< 5 ans	1 417 €	2 mois	+ 4 mois de Congé Reclassement
de 5 ans à -10 ans	3 478 €	2 mois	+ 4 mois de Congé Reclassement
de 10 ans à -15 ans	6 191 €	2 mois	+ 4 mois de Congé Reclassement
15 ans et +	12 445 €	2 mois	+ 4 mois de Congé Reclassement

- › Indemnité légale de licenciement
- › 2 mois d'ind. Supra-légale
- › 4 mois de congé reclassement à 72% du salaire brut
- › Mesures d'accompagnement / formation et d'outplacement identiques à celles du congé mobilité

Les mesures de formations et d'accompagnement avec le cabinet LHH seront similaires à celles du congé mobilité.

Questions du CSE :

Véronique MOREAU demande si les salariés qui rentreront dans le congé de mobilité vont recevoir une lettre de licenciement tout à la fin.

Michael CLABAUX répond que non il sera demandé au salarié de remplir un formulaire d'adhésion. Il signera une convention de congé de mobilité qui vaudra rupture d'un commun accord du contrat de travail – cette rupture figurera sur l'attestation France travail et donnera droit à l'allocation chômage.

Pendant les 4 mois du congé de mobilité le salarié demeure inscrit dans l'effectif et payé à 100% de son salaire net mais le contrat de travail est suspendu.

Enfin, il est rappelé que pour préserver la continuité de l'activité de l'entrepôt dès septembre il faudra adapter une organisation du travail qui tiendra compte du nombre de départ en congé mobilité.

L'objectif étant de répondre à la nécessité d'assurer NOEL 2024. Hélène WECXSTEEN indique qu'en outre, L'Oréal a récemment pu préciser qu'il devra anticiper et concentrer la gestion des produits NOEL en raison d'un nouveau paramétrage SAP qui se déroulera en novembre 2024. Cela représentera un surcroît de travail supplémentaire de + 30% de volume sur octobre.

Par ailleurs, l'accord prévoit la possibilité de différer l'entrée en congé mobilité pour des raisons impérieuses liées notamment au maintien de l'activité et ainsi de solliciter en accord avec les collaborateurs concernés de différer au plus tard leur congé mobilité au 30 novembre 2024. Toutefois, la Direction veillera à ce que cette mesure ne soit pas un frein au projet de mobilité professionnelle du salarié.

Michael CLABAUX indique au CSE que la logique aurait voulu de différer l'activité jusque fin d'année pour assurer la totalité de la période de fin d'année mais qu'il est aussi important de préserver la mise en œuvre des congés mobilité au profit de celles et ceux qui doivent aussi s'inscrire pour l'avenir dans un projet professionnel.

Véronique MOREAU le confirme. Benedicte BUISINE confirme aussi que l'activité sera difficile sur la dernière période de Noël, qu'il est normal de trouver l'organisation adéquate.

Gaétane DEWULF interroge la Direction sur la manière dont le congé mobilité va pouvoir se mettre en œuvre.

Pour adhérer au projet de congé mobilité

Dès lundi, une rencontre sera faite avec L.H.H pour définir les mesures d'accompagnement.

Un 1^{er} entretien avec Laurine GRABCZAK et LHH se tiendra ensuite pour remettre au salarié son formulaire d'adhésion. Ce formulaire sera envoyé par courrier pour les salariés absents.

Des entretiens avec LHH et chaque salarié pourront se tenir sur les mois de juillet et août notamment pour celles et ceux qui n'ont pas de projet professionnel ou qui ont un projet sans qu'il soit bien arrêté. Des permanences s'organiseront et l'objectif sera de permettre à chacun de commencer à mettre un pied à l'étrier avant son entrée en congé mobilité.

Dès réception du bulletin d'adhésion, un délai de 15 jours leur est octroyé pour y répondre, Les adhésions se feront au plus tard le 23 août afin de tenir compte des congés payés d'été et éviter que le délai de 15 jours expirent sur une période de congé.

Enfin, Michael CLABAUX précise les modalités d'adhésion et de signature d'un salarié protégé qui nécessitera d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant la signature de la convention de congé mobilité.

La signature de la convention, valant rupture du contrat, interviendra le lendemain de l'autorisation administratif ; un délai de 2 mois est envisageable administrativement.

Michael CLABAUX rappelle le calendrier et demande si le CSE a d'autres questions. Pas de question supplémentaire.

Il informe Veronique MOREAU que 2 projets d'accords lui seront donc soumis à la signature en sa qualité de Déléguée syndicale CFTC.

Il rappelle que l'accord du 26 mars 2024 fera l'objet d'un avenant à l'article 3 et 4 . L'article 3 concerne les indemnités de transfert et l'article 4 les indemnités kilométriques.

Il indique qu'a également été pris en compte le fait que la deuxième partie des 50% versée en décembre 2025 sera également maintenue comme demandé lors de la négociation, en cas de mobilité au sein de GEODIS soit vers le BtoC soit vers d'autres cellules de GEODIS.

Le second projet d'accord est l'accord GEPP complété d'un congé mobilité.

(un point sur la carte déjeuner PLUXEE est abordé en parallèle des discussions – un changement de carte serait programmé. Hélène WECXSTEEN prend note de la question et en échangera avec Sandra HARAKE pour connaître la situation).

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

La Secrétaire du CSE

Véronique MOREAU



La Présidente du CSE

Hélène WECXSTEEN

