



Syndicat Général des Transports Centre Francilien Cfdt

BULLETIN D'INFORMATION DES ACTIVITES GEODIS DES SITES D'ÎLE DE FRANCE *

* SITES DEPENDANTS DU SYNDICAT GENERAL DES TRANSPORTS CENTRE FRANCIEN

Je crois ce que je dis, je fais ce que je crois

Victor Hugo



n° 3

Edito

SOMMAIRE

Edito 1 - 4

Actualités des activités 2 - 3

Dossier : 4
comprendre
mon bulletin de
paie

Encart joint :
comprendre
mon bulletin de
paie

DIALOGUE SOCIAL :
LA DIRECTION PEUT MIEUX FAIRE !



Bulletin à diffusion interne
Parution semestrielle

1^{er} semestre 2024

L'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, dont l'objet est d'adapter la législation française au droit de l'Union européenne (DDADUE), met enfin en conformité le Code du travail en matière d'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle.



Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024.

Pour rappel, le Conseil d'Etat en prononçant le 11 mars 2024 un avis sur l'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle, avait de fait posé les bases de cette évolution législative.

Cet avis faisait suite à 3 arrêts de jurisprudence rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 par lesquels la Chambre reconnaissait le droit pour le salarié d'obtenir des jours de congés payés, au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel.

Cet article 37 instaure donc l'acquisition de **2 jours ouvrables de congés par mois** pendant les périodes de maladie non professionnelle (soit 24 jours par an). Pour rappel, en ce qui concerne les maladies professionnelles, le salarié continue à acquérir 2,5 jours de congés par mois.

Concernant l'application de cette nouvelle disposition, la loi indique que, **pour la période postérieure au 1er décembre 2009**, le salarié pourra invoquer le bénéfice d'**au moins 4 semaines de congés payés annuels** auprès de son employeur au titre des absences pour cause de maladie non professionnelle. Pour faire reconnaître son droit, le salarié devra **fonder, si nécessaire, son action sur le droit de l'Union européenne** devant le juge français.

Un dispositif doit être mis en place par l'employeur pour vérifier que le salarié ne dépasse pas les 24 jours de congé annuel payé au titre de ces absences.

Le sujet important de la rétroactivité a également été traité. Le délai pour agir dépend de la situation du salarié.

Deux cas se présentent :

- **1^{er} cas : le salarié n'est plus lié à son employeur** (à la suite d'un départ volontaire, d'un licenciement ou d'un départ à la retraite).

La prescription de 3 ans pour agir en paiement d'indemnité compensatrice de congés payés s'appliquera. Elle fera obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ayant quitté leur employeur plus de 3 ans avant de saisir le juge ;

suite de l'Edito en page 4 ...



Des nouvelles de nos

Distribution / Express (D&E)

L'activité pendant les Jeux Olympiques ...

À ce stade, la Direction considère que la tenue des Jeux olympiques à Paris et en région parisienne ne devrait pas avoir d'impact sur l'activité des sites de l'Île de France, dans la mesure où plusieurs centaines de milliers de personnes seraient en congés pendant cette période estivale ...

Pour autant, il convient de prendre en compte pendant les Jeux le nombre de touristes supplémentaires que la mairie de Paris évalue à 2 millions sur un total de 16 millions de personnes. La plateforme Uber prévoit une évolution de l'activité de 30% pendant les Jeux.

Au-delà de l'accroissement significatif de la population, il faudra aussi apprécier l'impact sur l'activité de la restriction d'accès d'un certain nombre de zones autour des sites sportifs.



Gestion des déplacements dans les contrats de travail :

Il nous est remonté un article, dans les derniers contrats de travail, concernant la mobilité géographique liée à l'activité professionnelle d'un certain nombre de salariés.

Cette partie de l'article est rédigée comme suit :

« Madame [XXX] s'engage également à accepter les déplacements nécessités par les besoins du service et qui pourraient avoir lieu en dehors des jours et heures normalement travaillés ».

Cela signifie qu'un (ou une) salarié(e) pourrait être amené(e) à travailler, **sans compensation**, en dehors des périodes contractuelles qui lui sont fixées.

Une telle assertion contractuelle, non encadrée, est sujette à de nombreux abus, quels que soient les salariés auxquels elle s'adresse.

La CFDT demande que ce paragraphe soit retiré de tous les nouveaux contrats de travail et qu'un avenant correctif soit rédigé et adressé aux salariés à qui il s'adresse.

Égalité de traitement entre salariés et intérimaires :

Grâce à l'action de la CFDT, au Caléx, les rémunérations brutes des personnels intérimaires ont enfin été réajustées et régularisées à hauteur de celles de salariés à l'embauche chez Geodis, c'est-à-dire 1.925€ bruts par mois, décision effective au 1^{er} mars 2024. Cette régularisation générale est intervenue sur le bulletin de paie du mois de mai 2024.



Contract Logistics (C.L.)

Geodis perd un client : Cdiscount.com

Geodis Contract Logistics Île de France vient de perdre un client important, implanté sur le site de Moissy Cramayel : Cdiscount.com.

Pour la direction, cette perte s'explique essentiellement par les difficultés financières rencontrées par le groupe Casino, contraint de céder, ces derniers mois, près de 300 de ses points de vente à plusieurs groupes concurrents, dont Intermarché.

Cette réorganisation conduit ce groupe à réinternaliser sa logistique.

Bien que la grande majorité des salariés soit reclassée sur d'autres sites, la perte de ce client nous attriste sur le plan commercial, mais aussi et surtout en raison du départ de quelques collègues.



Nouvelles méthodes de management : la « mutualisation ».

La grande majorité des personnels encadrants : Directeurs de sites, Responsables de dossiers, Responsables d'exploitation, ne sont désormais plus affectés à un client.

Ils mutualisent leur temps de travail sur plusieurs dossiers, donc plusieurs clients, même si ces derniers sont distants de plusieurs kilomètres.

Nous nous demandons comment sont négociés les contrats avec les clients, puisqu'en logistique, il faut y intégrer la structure.

Pour la C.F.D.T, il est essentiel de préserver les différentes fonctions des salariés. Nous continuons de refuser toute dilution des compétences, au profit d'une rentabilité relative. Dans la mesure où les salariés ne se sentent pas considérés à leur juste valeur, nous ne

pouvons que déplorer ce triste constat : Geodis devient un centre de formation pour la concurrence !

Les assistant(e)s de site sont-ils en voie de disparition ?

Depuis quelque temps, nous notons la disparition, dans certains périmètres, du poste d'assistant(e) de site, poste ô combien important, puisqu'il sert de support au directeur.

Sur ces périmètres, les différentes tâches sont désormais réparties entre le chef d'équipe, le responsable d'exploitation, et même le responsable des ressources humaines, qui a pourtant mieux à faire pour assurer sérieusement la gestion du personnel ...

Mais comment pouvons-nous arriver à de telles inepties ? Ces directeurs sont-ils conscients des risques qu'ils prennent en mettant en cause la pérennité de nos contrats commerciaux ?



BULLETIN D'INFORMATION DES ACTIVITES GEODIS DES SITES D'ÎLE DE FRANCE *

* SITES DEPENDANTS DU SYNDICAT GENERAL DES TRANSPORTS CENTRE FRANCILIEN



activités en Ile de France ...

Road (Route)

Quand la mobilisation paie ...

Lorsque le dialogue social ne fonctionne pas, la mobilisation devient nécessaire. C'est le constat auquel les salariés de Geodis RT Provence sont arrivés.

Après avoir réclamé des négociations à plusieurs reprises avec la direction, les organisations syndicales CFDT et FO ont déposé un préavis de grève, le 29 avril 2024, à compter de 0 heure.

Une trentaine de salariés environ étaient mobilisés sur le site.

Les revendications portaient sur :

- un changement de management de la part du directeur de production, dont la gestion du personnel était très contestable,
- l'embauche d'un/e commercial/e de proximité, pour démarcher de nouveaux clients, les fidéliser et dynamiser l'activité,

- la prise au sérieux des risques psychosociaux (face aux menaces, lorsque les conducteurs sont maintenus à domicile, alors qu'ils n'ont pas accompli leur garantie contractuelle ...),
- la mise en place d'une prime pour les caristes,
- le retour aux anciens critères de la prime P1 de 160€.

Vers 0h30, la direction a décidé d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales.

Après avoir consulté les grévistes, au terme de deux heures de négociations, les organisations syndicales ont décidé, à la majorité, d'accepter de signer un protocole de fin de conflit, l'ensemble des revendications étant satisfaites.

Belle Victoire pour la CFDT ! cela prouve encore une fois, que, lorsque nous parvenons à nous mobiliser, la direction finit par revenir à la raison !



Une partie de la mobilisation sur le site de Geodis RT Provence, le 29 avril 2024 à minuit.



Seule la mobilisation paie !

Sociétés de Siège (U.E.S.)

Les Négociations Annuelles Obligatoires 2024 : on recherche une DRH ...

Les NAO de cette année auront été particulièrement difficiles à mener.

Alors que, face à une inflation galopante en 2023 sur de très nombreux postes de la vie courante, on pouvait s'attendre à un « coup de pouce » de la part de la direction de Geodis, ces négociations ont plutôt marqué par de nets reculs :

- alors que l'augmentation des rémunérations était rétroactive à janvier 2023, tel n'est pas le cas cette année, ce qui représente un trimestre de perte d'augmentation,
- la surprime d'intéressement obtenue en 2023 n'a pas été reconduite,
- le pourcentage d'augmentation est très en-deçà de l'augmentation du coût de la vie sur 2023, arrêté après négociations à 3,6%.

À la suite de nombreuses incohérences

dans le projet d'accord, la CFDT a reporté sa signature, dans l'attente de ces corrections.

Depuis, malgré de nombreuses relances, malgré un entretien avec Mario Cecon, DRH du Groupe, plus de nouvelle ... à l'heure où nous mettons sous presse, la DRH est aux abonnés absents.



TOC TOC TOC ...
Y'A QUELQU'UN ?

Voilà qui témoigne d'une vision un peu singulière du dialogue social ...

Cette dérive commence d'ailleurs à une devenir une constante. Les Élus du CSE sont souvent informés en aval et non en amont, comme la loi l'exige.

D'où la multiplication des résolutions à l'encontre de la direction et des procédures judiciaires envisagées pour faire respecter le droit, une évolution des relations avec les représentants du personnel qui devient inquiétante ...

La CFDT appelle la direction à un retour à la normale, au respect des règles légales avec ses élus et à l'élaboration d'un véritable dialogue social, tant, tel Sisyphe, nous avons toujours, à chaque fois, le sentiment de repartir de zéro.



un progrès, travailler ensemble est la réussite.

Dossier : comprendre mon bulletin de paie

... suite et fin Edito page 1

- **2^{ème} cas : le salarié est encore lié à son employeur au moment de la demande** : il disposera d'un délai de 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, pour agir éventuellement en justice afin de réclamer des congés payés au titre de périodes antérieures, si l'employeur ne procède pas de lui-même à régularisation.

Ce délai s'appliquera même en l'absence d'information de la part de l'employeur.

Concernant le report des congés acquis avant ou pendant un arrêt de maladie (professionnelle ou non), la loi dispose que **la durée de la période de report des congés acquis ne peut pas être inférieure à 15 mois.**

La loi répond ainsi à 2 situations :

- pour les reports de congés acquis non utilisés en raison de l'expiration de la période de prise de congés, du fait d'un arrêt maladie (donnant également droit à des congés payés), une période de report de 15 mois, débutant à la reprise du travail, sera ouverte (à la condition que l'employeur ait informé le salarié de ses droits) ;

- pour les droits à congés acquis durant les arrêts maladie de très longue durée et comprenant ainsi plusieurs périodes d'acquisition de droits, la loi instaure un délai de report des droits acquis pendant une absence pour maladie. Il débute à la fin de la période d'acquisition des droits si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an, à la suite de la maladie ou de l'accident.

Au terme d'un délai de 15 mois, les droits à congés expireront définitivement, même si le salarié est encore absent du fait de sa maladie et qu'en raison de la suspension de son contrat, il n'a pas pu être informé de ses droits par son employeur.

La loi précise que si l'employeur a pu informer le salarié parce qu'il est revenu avant l'expiration de la période de report de 15 mois, le point de départ de la fraction restante de la période de report sera **la date à laquelle l'information a été délivrée par l'employeur.**

Jorge Goncalves - Secrétaire général SGTCF et élu Geodis Logistics IDF

Le bulletin de salaire est un justificatif, remis obligatoirement par l'employeur, de la rémunération qu'il verse au salarié.

Il peut être remis sous format papier ou être mis à disposition en format numérique, déposé dans un coffre-fort individuel (chez *Digiposte* chez Geodis).

La fiche de paie doit afficher des mentions obligatoires, à savoir :

- l'identité de l'employeur et du salarié (nom et adresse de l'employeur, code d'activité de l'entreprise NAF, n° de siret, la Convention collective de branche applicable au salarié ou la référence au Code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis, le nom, l'emploi et le niveau ou le coefficient hiérarchique du salarié, la période travaillée, le nombre d'heures effectuées à temps plein ou à temps partiel, en distinguant éventuellement les heures supplémentaires, la nature et le volume du forfait pour les salariés en forfait hebdomadaire, mensuel, annuel en heures et jours, la nature de la base de calcul du salaire si elle ne correspond pas à la durée du travail, la nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations,

- la rémunération brute, les bases sur lesquelles sont calculées les cotisations, les taux de cotisations, les contributions sociales à la charge du salarié, le montant des versements ou retenues non soumis à cotisations, le montant de la rémunération nette, la date de paiement, les dates de congés,

- le montant des cotisations de protection sociale (frais de santé, accidents de travail et maladies professionnelles, retraite, chômage, famille), le montant des exonérations et exemptions de cotisations et de contributions sociales, le montant total versé par l'employeur = salaire brut + cotisations et contributions patronales – déduction des allègements et exonérations, le montant du salaire net à payer (avant et après prélèvement à la source) et du net imposable, du montant net social, de l'impôt sur le revenu

- la mention de la rubrique dédiée au

bulletin de paie sur le site service-public.fr, la mention indiquant que le bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée et le nombre d'heures indemnisées en cas d'activité partielle.

Dans la partie de bulletin de paie : « prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu » doivent à la fois figurer **l'assiette** (c'est-à-dire la base sur laquelle sont appliqués les taux des différentes cotisations et contributions), **les taux et le montant** de la retenue à la source opérée, ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.

Même après avoir accepté sa fiche de paie, le salarié peut contester la réalité du paiement de la somme indiquée ou son exactitude. Dans ce cas, il revient à l'employeur de justifier, notamment par la production de pièces comptables, du paiement du salaire. Le salarié dispose d'un délai de trois ans pour mener une **action en non-paiement de salaire devant les prud'hommes.**

Inversement, un employeur peut demander le remboursement d'un salaire versé par erreur au salarié. L'employeur a également trois ans pour mener cette action.

Le salarié doit conserver ses fiches de paie sans limitation de durée et cette précision doit apparaître clairement sur le bulletin.

L'employeur doit, pour sa part, conserver un double des fiches de paie pendant au minimum cinq ans, éventuellement sur support informatique si les garanties de contrôle sont équivalentes à celles du support en format papier.

De plus, l'employeur doit garantir la disponibilité au salarié de la fiche de paie, émise sous forme électronique, pendant 50 ans ou jusqu'aux 75 ans du salarié.

**Encart spécial dans ce semestriel
« Comprendre mon bulletin de paie »**

