

Commission de suivi
Accord "Aménagement du temps de travail et primes"
Réunion du 9 novembre 2023

Présents (en visio conférence):

P. Quiroga, S. Gauthier (FGTE CFDT)
Ch. Leroy (CFE CGC)
L. Guériot, M. Leblanc (UNSA)

O. Ducher, Ph. Arnaud (Direction)

1. Posture des managers au regard des dispositions de l'accord

P. Quiroga déclare qu'il n'est pas opportun que certains responsables puissent, dans certaines circonstances, dire "c'est la faute de l'accord". Cette posture met en porte à faux les signataires qui ont signé l'accord du 3 août avec la conviction qu'il était favorable tant aux salariés qu'à l'entreprise.

2. Programmation de plages d'astreinte DAB en semaine (hors accord).

Selon P. Quiroga, les interprétations des dispositions de l'accord du 3 août 2023 sont différentes d'une agence à l'autre. Exemple : un "dabiste" déclare qu'il est toujours maintenu en astreinte en semaine mais qu'il ne perçoit plus de prime d'astreinte. C'est notamment le cas sur la région Sud Est. La note de synthèse de l'accord ne suffit pas. Il faut que chaque responsable de métier soit au courant de ce qui est applicable et n'est plus applicable sur son secteur d'activité.

L. Guériot explique que c'est un problème de planification de la plage de travail qui fait que le manager est contraint de planifier une plage d'astreinte en fin de journée. Les Agents de Maintenance veulent commencer de travailler tôt pour pouvoir terminer tôt.

Or, si un agent de maintenance termine tôt, il n'est plus possible de le faire intervenir en fin d'après midi pour une urgence. En conséquence, il est mis en astreinte et sera, le cas échéant, sollicité à ce titre.

Réponse Direction : en dehors du fait que la planification d'une astreinte DAB (hors dimanches et jours fériés) n'est pas prévue à l'accord, il s'agit d'un sujet de planification des plages de travail.

Il faut que les managers s'approprient l'accord en ce qu'il autorise ou n'autorise pas. Nous avons organisé des réunions d'informations à destination de l'encadrement. Si des incertitudes ou incompréhensions persistent, l'encadrement se doit de se référer à la fonction RH pour lever celles-ci.

S. Gauthier indique que sur l'agence de Reims, le responsable roulage dit qu'il n'a pas reçu l'accord et qu'il n'est pas au courant que les différentes visites médicales sont encadrées par l'accord.

Réponse Direction : l'accord a été envoyé à chaque chef d'agence ou de secteur. Il lui appartient de transmettre une copie de cet accord à chacun des managers qui "gère" le temps de travail des salariés. Si son chef d'agence ne lui a pas transmis un exemplaire de l'accord, nous serons heureux de le faire.

3. Pourquoi les montants des primes de panier n'ont-ils pas été appliqués au 1er octobre mais au 9 octobre ?

Réponse de la Direction : d'un point de vue technique, l'augmentation du montant des primes de panier en cours d'une période de référence "paie" était très compliqué. Par ailleurs, la programmation de toutes les évolutions "paie" liées aux dispositions du nouvel accord nous a fait décider de priorités. Ceci explique pourquoi le montant des primes de paniers n'a été augmenté que le 9 octobre. Nous nous engageons à procéder à une régularisation sur la paie de novembre ou décembre (3 euros bruts par panier versé du lundi 2 au vendredi 7 octobre).

4. Effet de l'augmentation conventionnelle du montant de l'indemnité de repas "339B"

O. Ducher rappelle que, par application de l'avenant 77 de la convention collective du transport, le montant de cette prime passera de 15.20 euros à 15.96 euros au 1^{er} décembre 2023.

Il rappelle que l'accord du 3 août prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2024, le montant de l'indemnité de panier "450" suivra, le cas échéant, les revalorisations en euros du montant de l'indemnité de repas codifiée "339B".

En conséquence, le panier repas "450" passera à 15.96 euros à compter du 1^{er} janvier 2024.

5. Pourquoi les Convoyeurs Messagers faisant office de conducteur VB ne perçoivent-ils pas la prime conducteur (prime de non accident) ?

S. Gauthier rappelle que l'entreprise a déjà été condamnée pour ne pas avoir attribué la "prime conducteur" aux "faisant fonction".

P. Quiroga tient ce jugement à disposition de l'entreprise.

Réponse de la Direction : Nous donnons notre accord pour l'octroi de la prime VB aux faisant "fonction" de conducteurs VB, y compris aux Messagers.

Cette proposition fera l'objet d'une résolution qui sera soumise à la signature des organisations syndicales signataires de l'accord.

M. Leblanc : Si vous acceptez l'octroi de la prime VB, pourquoi pas la prime VL ?

Réponse de la Direction : Pour l'octroi de la prime VL aux "faisant fonction" de conducteur VL ou aux messagers VL seuls, nous en reparlerons lors des prochaines NAO.

6. Pause avec "stop véhicule" à l'initiative du convoyeur messenger :

La Direction rappelle que le Messenger est le Chef de Bord, conformément à la définition qui est faite de cette fonction dans la Convention Collective. Néanmoins, il convient que les personnes devant suivre un traitement particulier nécessitant une prise de pause avant le retour en agence le fassent savoir afin que ceci soit pris en compte dans le choix des tournées et des pauses nécessaires qui en découlent.

Après échanges, il est convenu qu'il y ait production d'un certificat médical du médecin traitant dans ces cas afin d'éviter toute polémique ou équivoque.

L. Guériot : ne peut-on pas faire un stop véhicule de 30 minutes au lieu de 40 minutes maxi.

Réponse de la Direction : mathématiquement, c'est impossible si l'on part du principe que si le chef de bord décide d'un "stop véhicule", il y a légalement 20 minutes de pause pour 2 convoyeurs + 20

minutes de pause pour le 3^{ème} membre de l'équipage. Pendant la pause de 20 minutes, le 3^{ème} convoyeur est en pause non rémunérée et vice versa.

Il faut rappeler que la pause payée n'est pas pratiquée par toutes les entreprises et que chez Brink's, nous avons un véritable avantage.

7. Comment sont comptabilisés les jours fériés pour le personnel (convoyeurs) qui sont régulièrement planifiés sur 3 ou 4 jours par semaines ?

Réponse de la Direction :

En préambule, il y a lieu de définir ce que signifie "bénéficiaire des effets d'un jour férié" : Un salarié a bénéficié d'un jour férié lorsque le jour férié tombe un jour normalement travaillé et que,

- Soit il n'a pas travaillé
- Soit il a travaillé et il a perçu, sur son bulletin de salaire, pour chacune des heures travaillées, d'une majoration de 100% "dimanche ou jour férié".

En fin d'année, les gestionnaires de paies vérifient si les salariés ont bien bénéficié d'un nombre de jours fériés équivalent à celui dont un salarié travaillant du lundi au vendredi a bénéficié.

Sur l'année 2023, 9 jours fériés sont tombés un jour ouvré (du lundi au vendredi).

Si, à fin 2023, un salarié n'a pas bénéficié des effets de 9 jours fériés, alors l'entreprise lui propose de récupérer les jours fériés manquants.

Le total des jours fériés dont un salarié a effectivement bénéficié ne peut être calculé que sur la paie de janvier car celle-ci intègre des éléments variables du mois de décembre.

Ce n'est donc qu'à compter de février que le nombre de jours fériés à récupérer est communiqué aux agences, sur un fichier. Les salariés concernés doivent être informés de leurs droits à récupération jours fériés par leur responsable. Sur Darwin, la pose d'un jour férié à récupérer est codifiée RJF

Si un salarié n'a pas bénéficié d'un jour férié du fait d'un arrêt de travail ou d'un congé sans solde, il ne peut pas prétendre à la récupération de ce jour.

8. Point sur le travail un dimanche ou un jour férié

S. Gauthier : lorsqu'un salarié est planifié sur un dimanche ou un jour férié, il faudrait qu'il perçoive une prime spécifique.

Réponse de la Direction : la planification d'une plage de travail sur un dimanche ou un jour férié est une possibilité qui est bien prévue par l'accord. Le salarié qui travaille un dimanche ou un jour férié bénéficie des dispositions prévues par le Code du Travail : les heures travaillées sont rémunérées au taux de 100%, 125% ou 150% selon le nombre d'heures travaillées sur la semaine et font l'objet d'une majoration supplémentaire de 100% au titre du dimanche ou jour férié.

Le "plus" qu'offre notre accord est l'arrondi à la demi-journée supérieure (3h30 ou 7h00) pour le paiement des heures et des majorations.

Afin de confirmer que la rémunération du travail un dimanche ou jour férié établi présente un avantage financier pour les salariés, la Direction présente un exemple :

Pour un convoyeur messenger :

Sur un jour de semaine " normal" :			
heures travaillées = 5		taux horaire	montant brut
	5	12,60	63,00
		1 911,00	12,60
Sur un dimanche ou un jour férié" :			
heures travaillées = 5			
H 125%	7	15,75	110,25
Maj. Dimanche	7	12,60	88,20
		total brut :	198,45

La planification du travail un dimanche ou un jour férié est prévue par notre convention collective. Notre accord prévoit juste que le délai de prévenance à de 7 jours. En deçà de ce délai, le salarié peut refuser de venir travailler.

Après vérification, il est confirmé que notre convention collective prévoit bien que le travail un dimanche ou un jour férié s'impose au salarié si le délai de prévenance est respecté mais que l'entreprise doit prioritairement proposer ce travail aux salariés volontaires.

9. Missions d'inventaire (de nuit) réalisés un dimanche ou un jour férié.

En accord avec la Direction des Opérations, il a été décidé d'octroyer, en plus de la majoration des heures "dimanche et jour férié", une prime exceptionnelle de 250 euros bruts pour chaque mission d'inventaire réalisée de nuit.

Cette proposition fera l'objet d'une résolution qui sera soumise à la signature des organisations syndicales signataires de l'accord.

10. Point sur la planification des convoyeurs suppléants

Les organisations syndicales signalent que, sur certaines agences, la planification d'un convoyeur en "suppléant" se fait sans respect du délai de 7 jours. Il arrive qu'un convoyeur planifié en repos soit informé la veille qu'il sera convoyeur suppléant.

Réponse de la Direction : Cette pratique n'est pas en ligne avec l'accord. La planification en "convoyeur suppléant" doit respecter le délai minimum de 7 jours. Un rappel sera fait aux agences.

La modification de planning dans un délai inférieur à 7 jours peut néanmoins intervenir dans 2 cas :

- si le salarié l'accepte
- Si le salarié est sur le point de franchir la durée maximale du travail (48 heures / semaine)

11. Compteur RCL sur le bulletin de salaire d'octobre

Certains salariés déclarent que leur compteur RCL (fiche de paie d'octobre) n'est pas juste.

Réponse de la Direction : sur le bulletin de paie d'octobre, le compteur RCL a été réduit des jours de repos RCL qui ont été accordés et planifiés jusqu'à décembre 2024. Ces jours ont été retirés du compteur afin qu'ils échappent au paiement automatique tels que prévu par l'accord. Si le solde RCL tenant compte du retrait des jours de repos planifiés n'est pas juste, il y a lieu que le gestionnaire de paie soit contacté.

12. Compteur RCHAB sur le bulletin de salaire d'octobre

Certains salariés déclarent que leur compteur RCHAB (fiche de paie d'octobre) n'est pas juste. Il ne correspond pas à la réalité.

Réponse de la Direction : ce problème va être communiqué aux équipes RH de région qui, en concertation avec les gestionnaires de paie, apporteront une réponse. S'il était avéré que le solde RCHab du mois d'octobre est erroné, la Direction autorisera la pose en CET de ce solde sur la paie décembre 2023 ou janvier 2024.

13. Respect du délai de réponse pour une demande de repos ou de congé

Les organisations syndicales signalent que certains salariés ont transmis des demandes de congé ou de repos à leurs responsables mais qu'ils n'ont pas obtenu de réponse.

Réponse de la Direction : conformément aux dispositions de l'accord, le responsable dispose d'un délai de 7 jours pour analyser et répondre à une demande de congé ou de repos (RCM, RCHab, ...). L'absence de réponse vaut acceptation.

14. Effet de l'absence du salarié sur le montant de la prime d'astreinte sécuritaire

Les organisations syndicales demandent à la Direction de préciser l'effet de l'absence du salarié sur le montant de la prime d'astreinte sécuritaire.

La Direction propose qu'en cas d'absence du salarié rendant impossible la planification d'une période d'astreinte, quelque soit le motif de cette absence, la prime forfaitaire d'astreinte sécuritaire sera maintenue à 50%.

Au-delà d'un mois consécutif d'absence, le versement de cette prime sera suspendu.

Cette proposition fera l'objet d'une résolution qui sera soumise à la signature des organisations syndicales signataires de l'accord.

15. Remplacement d'un chef de mouvement pour une astreinte sécuritaire

Ch. Leroy : Qui assure l'astreinte en cas d'absence d'un titulaire ?

Réponse de la Direction : toute personne habilitée par la Direction de la Sécurité et ayant été formée aux règles du RGS sur ce sujet peut effectuer une astreinte sécuritaire. La personne qui sera désignée par le chef d'agence devra signer un avenant à durée déterminée pour la durée de l'absence du titulaire. Le remplaçant percevra la prime forfaitaire d'astreinte sécuritaire.

16. Remplacement d'un convoyeur par chef de mouvement

Ch. Leroy : Sur certaines agences, des chefs de mouvement sont planifiés comme convoyeurs sur tournées alors que certains convoyeurs sont planifiés en repos. Il n'est pas dans les attributions normales d'un chef de mouvement d'être programmé à long terme sur une tournée.

Réponse de la Direction : Les Chefs de mouvement ont les compétences et les qualifications requises pour remplacer des convoyeurs manquants. L'encadrement veille à ce que cette situation reste spécifique à des absences ou des surcroûts d'activité non prévus.

Fin de document