

NAO 2010 - PROCES VERBAL DE DESACCORD

Conformément aux disposition de l'article L 2242-4 du Code du Travail :

« Si au terme de la négociation annuelle, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement ».

Il est établi à la suite des réunions de négociation en date des 3, 15 et 22 février 2010, 5 et 9 mars 2010, le présent procès-verbal de désaccord qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du Code.

Article I : Dernier état des positions respectives des parties.

A. Propositions des Organisations Syndicales :

CFE / CGC :

- retrait des entretiens de performance individuelle,
- revalorisation générale des salaires de 3 %,
- mise en place et pérennisation des primes d'assiduité et d'ancienneté pour tout l'encadrement (AM, HM et cadres),
- paiement des RTT à la demande des intéressés,
- attribution de la prime d'objectif à l'ensemble de l'encadrement,
- introduction et pérennisation des primes qualité pour les chefs des opérations CIT, MP et ATM. Revoir leur fonctionnement, items retenus, mode de calcul, transparence pour les montants attribués,
- pérennisation de la grille des salaires garantissant une rémunération minimum pour les chefs de mouvement et les agents de chambre forte,
- rémunération des heures supplémentaires pour l'encadrement (AM, HM, et cadres),
- versement exceptionnel des variables à 100% pour booster l'économie,
- mise en place d'une prime de risque pour les chefs de mouvement et pour tous ceux qui participent à l'ouverture/fermeture des agences et les astreintes,
- rémunération du temps de déplacement des cadres qui accomplissent des missions éloignées de leur lieu de travail,
- mise à niveau de la grille des salaires des chefs d'équipe MP sur le modèle des chefs de mouvement,
- rémunération des différentiels lors du remplacement à un poste supérieur à celui occupé,
- instauration d'une prime de polycompétence pour l'encadrement affecté en VL, au comptage ou au DAB,
- revalorisation des tickets restaurant à 7,50 Euros,
- titularisation des agents de chambre forte des agences de type 2 à 4 en chef de mouvement,
- création d'une grille de salaire pour les assistantes de direction,
- prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité,
- en cas de mutation du personnel d'encadrement, mise en place d'une compensation financière pour l'arrêt de l'activité du conjoint ou sa délocalisation, (30 000 euros pour le conjoint travaillant ou pas, 50 000 euros pour le conjoint travaillant et qui ne peut se faire muter),
- rémunération de la prime d'objectif de la prime d'objectif en totalité ou au prorata temporis en cas de départ anticipé,
- création d'un compte épargne temps,

- mise en place de journées d'habillage pour le personnel d'encadrement des comptages et des mouvements,
- jours de congés pour enfant malade ou hospitalisé de moins de 16 ans : 3 jours par an et par enfant sur justificatif,
- attribution d'un véhicule de service 5 places pour les chefs de centre et inspecteurs de sécurité,
- prime moniteur de tir à l'identique des moniteurs messenger sans prise en compte de l'effectif armé de chaque agence,
- congé exceptionnel pour les obsèques, majoré d'une journée, dès lors qu'ils se déroulent à plus de 300 KM du domicile du salarié,
- réduction de 30 minutes de la durée journalière du travail, au début et fin de service pour les femmes enceintes de 4 mois révolus,
- généralisation de la carte Clean-Way à l'ensemble du personnel y compris l'encadrement,
- remplacement des départs de l'encadrement

CFTC :

Salaires :

- revalorisation de 5% des salaires et primes au 1^{er} janvier, pour l'ensemble des salariés,
- arrêt de l'annualisation,
- suppression de la modulation à terme, plafond de la modulation à 37 heures,
- augmentation de la prime de risque convoyeur et dabiste,
- augmentation du coefficient dabiste,
- différentiel IDF à l'ensemble du personnel IDF (agents d'exploitation, coffre, ATM, pointeau...),
- ticket restaurant à 10 Euros,
- évolution de la prime vacances,
- évolution des primes moniteur de tir et messenger formateur,
- journées d'habillage uniforme pour l'ensemble des salariés, ainsi que la prise en charge du nettoyage,
- revalorisation de la prime panier,
- grille de salaire pour l'ensemble des métiers (employés, ouvriers, maîtrise),
- création d'une prime pour les salariés travaillant sur Nice de 75 euros,
- ouverture de négociations sur la mise en place de l'intéressement.

Social :

- prise en charge par l'employeur de 50 % de la cotisation mutuelle en famille,
- prévoyance plus favorable pour les ouvriers / employés : délais de carence, durée du complément employeur,
- création d'un régime de complément de salaire maladie.

CGT :

Salaires :

- taux horaire d'embauche de 10 Euros sur le plus bas coefficient (110) et par déclinaison, une évolution significative de l'ensemble des taux horaires de la grille des salaires de l'entreprise,
- intégration de la prime de risque dans le salaire, pour les convoyeurs et les dabistes,
- versement de la prime d'ancienneté dans le cadre des mêmes règles que la prime d'absentéisme, en prenant en compte l'assimilation à des jours de présence effective les 10 points prévus au contrat de progrès,
- garantir un versement du 13^{ème} mois au prorata temporis pour les salariés embauchés courant décembre à courant janvier, et un versement partiel pour ceux dont la date d'embauche garantirait une présence de 6 mois à minima, dans la période de référence.

Social :

- répartition des charges mutuelle à hauteur de 70 % pour l'employeur et 30 % pour les salariés pour l'année 2010,
- suppression de la carence maladie,
- attribution de 5 jours de congé rémunérés pour soigner un enfant malade, attribution de 3 jours supplémentaires pour les familles de 3 enfants et plus,

- pour les seniors, à compter de 50 ans, maintien du salaire dans les cas de longue maladie et/ou accident de la vie, pris en charge par la mutuelle,
- ouverture de négociations dans le dernier trimestre 2010, dans le cadre des NAO 2011, concernant la refonte du régime de la mutuelle, incluant l'ensemble des salariés de l'entreprise sans distinction aucune et garantissant une équité totale dans les dispositions et les taux de prise en charge.

FGTE / CFDT :

- revalorisation de 5% des salaires, avec un plancher minimal de 50 euros mensuel,
- revalorisation de 5 % des primes conventionnelles et non conventionnelles,
- prime moniteur de tir : attribution annuelle de 200 euros avec versement trimestriel et respect de l'accord NAO 2007/2008,
- prime d'assiduité : intégration de la partie restante de la prime d'assiduité dans le salaire de base,
- prime de qualité revalorisée pour les services comptage à hauteur de 60 euros,
- calcul de la majoration d'ancienneté sur le salaire de base,
- mise en place de la prime panier pour chaque journée de travail,
- revalorisation de la prime de transport mensuelle,
- paiement du RC habillage sur la base du volontariat pour les jours acquis,
- mutuelle : prise en charge à 60 % par l'entreprise du régime complémentaire des frais médicaux,
- médailles du travail : création d'un barème des primes,
- intéressement : prime égalitaire de 700 euros pour tous, mise en place d'un calendrier de négociations sur l'intéressement conformément à l'engagement pris lors des NAO 2005,
- chèques vacances : dotation de chèques vacances : 150 euros pour la catégorie employé/ouvrier, 120 euros pour la catégorie agent de maîtrise/cadre,
- prise en charge de la journée de solidarité,
- augmentation du budget des œuvres sociales des CE de 0,8 % à 1% de la masse salariale,

FO :

- revalorisation de 5% des salaires pour toutes les catégories de personnel au 1^{er} janvier,
- revalorisation de 5 % des primes conventionnelles et non conventionnelles au 1^{er} janvier,

Comptage :

- prime de poste : 60 euros au 1^{er} janvier,
- création d'une catégorie (par exemple opératrice niveau 2) avec un coefficient à définir pour le personnel travaillant sur les trieuses THOSIBA, COBRA et compteuses monnaie.....
- 2 jours d'habillage supplémentaires pour le personnel comptage,
- Définition des emplois concernant bi-flux,

Roulage :

- harmonisation de la prime d'ancienneté des ouvriers avec celle des employés,
- prime panier en remplacement du ticket restaurant (au choix du salarié),

DAB :

- prime de risques égale à celle des convoyeurs,
- prime de conduite équivalente au conducteur roulage.

Autres :

- revalorisation du ticket restaurant à 8 euros,
- versement d'une indemnité repas par jour de travail en remplacement du titre restaurant, au même titre que les convoyeurs (art.3 du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers) pour les dispatcheurs et agents de chambre forte,
- 5 jours d'habillage pour le personnel masculin travaillant au comptage ainsi que pour les dispatcheurs et agents de chambre forte,
- prise en charge intégrale par l'entreprise de l'augmentation de la mutuelle,

- harmonisation à toutes les régions de l'indemnité de nettoyage vêtement telle qu'elle existe en IDF, en remplacement de la carte Clean-Way pour tout le personnel,
- chèques vacances à 60 euros pour les employés/ouvriers et à 50 euros pour les agents de maîtrise et cadres. Etude d'une formule épargne pour les salariés sur la base du volontariat,
- ouverture de négociations sur la prime d'intéressement conformément à l'accord salarial de 2005,
- réévaluation du budget des œuvres sociales des CE de 0,8 % à 1%,

Congés exceptionnels payés :

- prise en charge des jours de carence pour toute hospitalisation,
- congés pour enfant malade sur présentation de justificatifs :
 - 3 jours payés par année civile et par enfant jusqu'à 16 ans,
 - 5 jours payés par année civile et par enfant de moins de un an.

FNCR :

- revalorisation des salaires de 5 % pour toutes les catégories de personnel : 2,5 % en janvier et 2,5% en juillet,

Primes :

- revalorisation de 25 % de la prime de risque convoyeur,
- prime de risque DAB égale à celle des convoyeurs,
- attribution de la prime de risque dans son intégralité pour le personnel non convoyeur, affecté de façon ponctuelle dans un VB, sous réserve d'avoir roulé au minima 10 fois sur le mois,
- revalorisation de 10 % de la prime d'astreinte DAB,
- intégration complète de la prime d'assiduité dans le salaire de base,
- revalorisation de 15 % de la prime de non accident,
- revalorisation de 15 % de la prime FIMO,
- revalorisation de 6% des autres primes non conventionnelles,
- augmentation de 15 % de la prime d'ancienneté pour les roulants,
- prime pour le personnel partant en congé hors saison d'été : juillet et août,
- attribution de chèques vacances pour un montant de 80 euros,
- attribution d'un titre restaurant d'un montant de 9 euros,

Transport :

- prise en charge du transport domicile/travail pour 50 %, ou prime carburant de 120 euros pour le personnel ne pouvant emprunter les transports en commun,
- revalorisation de l'ICT pour la région parisienne,
- revalorisation de l'indemnité nettoyage de 5 %,
- congés exceptionnels payés : 3 jours pour enfant malade ou hospitalisé jusqu'à 17 ans, sur présentation d'un justificatif,
- maladie : prise en charge de deux fois, 3 jours de carence par année civile,
- prise en charge par l'employeur de 60 % de la cotisation mutuelle, comme pratiqué pour le personnel cadre,
- alignement de la prévoyance des employés sur celle des cadres, versement de 5 années de salaire,
- 30 minutes payées avant et après l'horaire normal de travail pour les femmes enceintes de 4 mois révolus,
- prime de pénibilité pour le comptage de 30 euros,
- gratification spéciale à l'occasion du 20ème anniversaire dans le groupe,
- mise en place de chèques cadeaux : 150 euros pour la médaille du travail, 300 euros après 20 ans passés au service du groupe Brink's, 500 euros après 30 ans,
- mise en place d'un calendrier de négociations sur l'intéressement conformément à l'accord signé lors des NAO 2005, entre la direction et les organisations syndicales.

B. Propositions de la Direction :

1) Revalorisation des salaires de base et des primes :

1-1 : Salaires de Base

a) Catégorie Employés / Ouvriers :

❖ **1,5 %** au 1^{er} mars 2010.

❖ **Comptage** : création d'une nouvelle catégorie :

Employé(e) d'exploitation BI-FLUX : 1600 euros brut coef.130

Cette catégorie est créée à destination des personnels du comptage assumant ce rôle à titre permanent.

Les personnels opérateurs comptage assumant partiellement cette fonction se verront appliquer un différentiel selon le nombre d'heures passées dans ce poste.

b) Catégorie Agents de Maîtrise :

❖ **1,5 %** au 1^{er} mars 2010.

Cette disposition ne se cumule pas avec les dispositions spécifiques ci-dessous, concernant les chefs de mouvement et les chefs d'équipe comptage pour lesquels il est remis en place une grille de salaires minimas :

• Personnels chefs de mouvement

Ancienneté	Après 1 an	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 15 ans	Après 17 ans	Après 20 ans
PROVINCE	2073	2107	2140	2157	2174	2207	2224

Ancienneté	Après 1 an	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 15 ans	Après 17 ans	Après 20 ans
IDF	2211	2278	2312	2329	2345	2379	2396

La prime de risque est incluse dans la rémunération des grilles ci-dessus et couvre l'ensemble des situations à risques inhérentes à la fonction et notamment les ouvertures / fermetures des agences, affectation à des missions de convoyages,...

Si l'application de la grille aboutit à une augmentation supérieure ou égale à 1,5 %, il est fait application de la grille.

Si l'application de la grille aboutit à une augmentation inférieure ou égale à 1,5 %, il est fait application des dispositions spécifiques prévues pour le personnel agent de maîtrise.

○ **Personnels CHEFS d'équipes COMPTAGE (AM)**

Ancienneté	Après 1 an	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 13 ans	Après 15 ans	Après 17 ans	Après 20 ans
PROVINCE	1701	1715	1814	1830	1863	1879	1896

c) Catégorie Cadres/HM:

Une enveloppe de revalorisation de la rémunération de 2 % maximum est attribuée pour les cadres et HM.

1-2 : Primes :

a) Les primes conventionnelles ou non conventionnelles :

Ces primes sont revalorisées de 1,5 % au 1^{er} mars 2010.

b) Différentiels Région Parisienne :

Les DRP sont revalorisés de 1,5 % au 1^{er} mars en 2010.

2) Accessoires de salaires :

2-1 Tickets restaurant :

Les tickets restaurant sont portés à 7,50 euros à compter d'avril 2010.

La direction s'engage à interroger l'URSSAF, sur les conditions d'exonération totale sociale et fiscale, si la contribution employeur aux tickets restaurant était versée sous forme de prime panier dans les conditions réglementaires.

2- 2 : Versement complémentaire aux œuvres sociales :

Maintien du dispositif 2009 :

Un versement complémentaire sera effectué sur les œuvres sociales des comités d'établissements dans le cadre de la politique de complément aux chèques vacances dans les conditions suivantes :

- catégorie Employé / Ouvrier : attribution d'un chèque vacances d'une valeur de **50** euros,
- catégorie Agent de Maîtrise / Cadre : attribution d'un chèque vacances d'une valeur de **40** euros.

Cette contribution est versée sur la base du nombre de bénéficiaires présents et en poste au 30 avril 2010 ayant un an d'ancienneté, pour une attribution de chèques vacances en mai 2010.

Article II : Durée et organisation du travail :

Le plafond de modulation est fixé à 39 heures.

Article III : Mesures unilatérales :

En dépit de l'insatisfaction des organisations syndicales sur les mesures salariales proposées, la direction entend mettre en œuvre l'ensemble de ses propositions énoncées ci-dessus : article I - B Propositions de la direction.

Ces propositions prendront effet à la date de signature et pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2010. A cette date, cet engagement cessera de produire tout effet.

ARTICLE IV : Dépôt et Publicité :

Le présent procès -verbal fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du travail en deux exemplaires, dont un sur support électronique et au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire.

Fait à Paris le 11 mars 2010 en douze exemplaires

Pour la société

Robert MONTI

Pour les organisations syndicales

CFE / CGC

Philippe TRUCAS

CFTC

Claude NEGRI

CGT

Patrick NOSZKOWICZ

FGTE / CFDT

Pascal QUIROGA

FNCR

Bernard DEZERABLE

FO

Claire DUBOIS

1°) Tableau des salaires de base en euros

Catégories	A compter du 1/3/09	A compter du 1/9/09	A compter du	
			1/3/10	Ecart
CONVOYEUR GARDE	1533,45	1578,76	1602,44	23,68
CONVOYEUR CONDUCTEUR	1580,22	1606,06	1630,15	24,09
CONVOYEUR MESSENGER	1677,55	1705,06	1730,64	25,58
PREPARATEUR/OPERATEUR < 3 mois	1409,04	1431,78	1453,26	21,48
OPERATEUR > 3 mois	1461,07	1484,89	1507,16	22,27
EMPLOYEE D'EXPLOITATION BIFLUX			1600,00	
EMPLOYE ADMINISTRATIF	1550,01	1575,34	1598,97	23,63
CAISSIER 1er échelon	1584,26	1611,19	1635,36	24,17
AGENT D'EXPLOITATION (CNSC) SARTROUVILLE	1621,70	1649,27	1674,01	24,74
AGENT DE MAINTENANCE DAB	1533,23	1558,28	1581,65	23,37
TECHNICIEN DE MAINTENANCE DAB	1607,06	1633,36	1657,86	24,50

2°) Tableau des Différentiels Région Parisienne en euros

Catégories	A compter du 1/3/09	A compter du 1/9/09	A compter du	
			1/3/10	écart 09/10
CONVOYEUR GARDE	138,22	140,57	142,68	2,11
CONVOYEUR CONDUCTEUR	149,57	152,11	154,39	2,28
CONVOYEUR MESSENGER	160,22	162,94	165,38	2,44
PREPARATEUR /OPERATEUR < 3 mois	125,87	128,00	129,92	1,92
OPERATEUR > 3 mois	130,41	132,63	134,62	1,99
EMPLOYE ADMINISTRATIF	136,41	138,73	140,81	2,08
CAISSIER 1er échelon	179,71	182,76	185,50	2,74
AGENT DE MAINTENANCE DAB	137,49	139,83	141,93	2,10
TECHNICIEN DE MAINTENANCE DAB	144,00	146,00	148,19	2,19

3°) Tableau des primes de risques en euros

Catégories	A compter du	A compter du	A compter	
	1/3/09	1/9/09	1/3/10	
CONVOYEUR DE FONDS	239,12	243,18	246,84	
			1/1/10	1/7/10
PERSONNEL DE MAINTENANCE DAB	127,64	129,81	140,00	150,00
PRIME QUALITE DAB	129,41	131,61	133,59	

4°) Primes de Non accident en euros (art. 3 de l'accord national professionnel)

Catégories	A compter du	Acompter du	A compter
	1/3/09	1/9/09	1/3/10
PERSONNEL CONDUCTEURS TOUTES REGIONS			
	53,24	54,15	54,97