

NAO 2011 - PROCES VERBAL DE DESACCORD

Conformément aux dispositions 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 7 décembre 2010, 12 et 24 janvier 2011, 16 et 25 février 2011, 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 :

- augmentation des salaires de 3,00 % pour l'ensemble de l'encadrement,
- mise en place pérenne d'une grille de salaire pour :
 - o l'encadrement intermédiaire comptage et DAB,
 - o les assistants(es) de direction.
- revalorisation des primes existantes de 3 %,
- mise en place et pérennisation des primes d'assiduité et d'ancienneté pour l'encadrement
- mise en place et pérennisation de la prime d'objectif à l'ensemble de l'encadrement
- mise en place des primes qualité pour les chefs des opérations CIT, MP et ATM
 - o revoir leur fonctionnement, items retenus, mode de calcul et transparence pour les montants attribués,
- mise en place et pérennisation d'une prime de polyvalence pour l'encadrement qui se voit affecté de façon aléatoire en VL, au Comptage et au Dab,
- contrairement à 2010, respect des règles décidées lors de l'entretien individuel pour l'attribution des variables,
- mise en place et pérennisation d'une prime de risque pour tous les chefs de mouvement et pour tous ceux qui participent à l'ouverture/fermeture des agences et les astreintes,
- versement de la prime d'objectif en totalité en cas de départ anticipé de l'entreprise,
- attribution la prime moniteur de tir à l'identique des moniteurs messagers sans prise en compte de l'effectif armé de chaque agence,
- rémunération des RTT à la demande des intéressés,
- rémunération de toutes les heures supplémentaires de l'encadrement,
- revalorisation des tickets restaurant à 8,00 €,.
- prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité (Lundi de Pentecôte),
- réduction de la durée journalière de travail de 30 minutes avant et après l'horaire de travail pour les femmes enceintes de quatre mois révolus,
- dans le cas d'une mutation à l'initiative de l'employeur :
 - o amélioration des conditions financières d'accompagnement,
 - o mise en place d'une compensation financière pour l'arrêt d'activité du conjoint du à sa délocalisation.

- congé rémunéré exceptionnel de 3 jours par an et par enfant malade ou hospitalisé de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical,
- création d'un compte épargne temps,
- généralisation de la carte pressing « Clean-Way » à l'ensemble du personnel, encadrement inclus.
- attribution de véhicule de service 5 places pour les cadres d'exploitations,
- attribution d'une gratification lors de l'obtention de la Médaille d'Honneur du Travail,
- application du Code du travail et de la CCN concernant le temps d'habillage pour le personnel d'encadrement des comptages et des mouvements,
- application de la CCN concernant l'attribution la prime de risque TDF à l'encadrement non cadre,
- début des négociations sur l'intéressement (NAO 2005).

CFTC :

- revalorisation de 3% des salaires et primes au 1^{er} janvier, pour l'ensemble des salariés,
- arrêt de l'application illicite de l'annualisation,
- suppression de la modulation à terme (échancier), plafond de la modulation à 37 heures,
- augmentation de la prime de risque convoyeur et dabiste,
- augmentation du coefficient dabiste,
- 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,
- prime d'ancienneté pour l'ensemble du personnel, création de nouveaux paliers jusqu'à 15 %, grille de salaire pour l'ensemble des métiers (employés, ouvriers, maîtrise),
- augmentation de la prime de transport,
- augmentation des points CLEANWAY pour les personnels comptage et salle forte,
- ouverture de négociations sur la mise en place de l'intéressement.
- 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 :

- une évolution significative de 5 points, de l'ensemble des taux horaires de la grille des salaires de l'entreprise,
- intégration dans le salaire de la prime d'assiduité,
- 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.
- répartition des charges mutuelle à hauteur de 70 % pour l'employeur et 30 % pour les salariés pour l'année 2011,
- 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 ayant des enfants handicapés et/ou 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 premier trimestre 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.
- augmentation de l'indemnité des œuvres sociales de 0,8 % à 1 % pour l'ensemble des CE

FGTE / CFDT :

- revalorisation de 5% des salaires,
- revalorisation de 5 % des primes conventionnelles et non conventionnelles,
- remplacement du chèque déjeuner par la mise en place d'une prime panier à la vacation,
- mutuelle : prise en charge à 60 % par l'entreprise du régime complémentaire frais de santé,
- mise en place d'une prime métier pour les services comptage équivalente avec le montant de la prime de risque,
- chèques vacances : dotation portée à 150 euros minimum,
- augmentation du budget des œuvres sociales des CE de 0,8 % à 1% de la masse salariale,
- intéressement : mise en place d'un calendrier de négociations sur l'intéressement conformément à l'engagement pris lors des NAO 2005

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,
- 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.....), ou instauration d'une prime de pénibilité de 50 € mensuel,
- 2 jours d'habillage supplémentaires pour le personnel comptage,
- les personnels utilisés dans le cadre des agences open space doivent être des agents bi-flux,
- harmonisation de la prime d'ancienneté des ouvriers avec celle des employés,
- prime de risques DAB égale à celle des convoyeurs,
- prime de conduite DAB équivalente au conducteur roulage,
- réévaluation du coefficient DAB sur celui du messenger de 125 à 150,
- prime d'astreinte DAB égale à celle du dimanche et jours fériés, soit 44,81 €,
- prime d'astreinte DAB réévaluée au taux horaire du dabiste, soit 10,43 €,
- réévaluation de la prime qualité DAB à 140 €,
- prime panier en remplacement du ticket restaurant (au choix du salarié),
- 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 100 € pour les employés/ouvriers et à 80 € 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%,
- 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.
 - congés élargis aux enfants des conjoints ou conjointes,

FNCR :

- revalorisation des salaires de 5 % pour toutes les catégories de personnel : 2,5 % en janvier et 2,5% en juillet,
- 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 à 15 % de la prime d'ancienneté pour les roulants,
- attribution de chèques vacances pour un montant de 100 €,
- attribution d'un titre restaurant d'un montant de 9 €,
- prise en charge du transport domicile/travail pour 50 %, ou prime carburant de 80 € pour le personnel ne pouvant emprunter les transports en commun,
- revalorisation de l'ICT pour la région parisienne,
- revalorisation de l'indemnité nettoyage à 15 €,
- congés exceptionnels payés : 3 jours pour enfant malade ou hospitalisé jusqu'à 18 ans, sur présentation d'un justificatif,
- maladie : prise en charge de deux fois, 3 jours de carence par année civile,
- prise en compte par la mutuelle et la prévoyance des longues maladies,
- prise en charge par l'employeur de 60 % de la cotisation mutuelle, comme pratiqué pour le personnel cadre,
- 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 100 €,
- 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,
- ouverture de négociations en région pour la suppression de la modulation,
- de 35 à 39 h 00 : paiement des HS à 125 % et à 150 % au-delà.

B. Propositions de la Direction :

1) Revalorisation des salaires de base et des primes :

Salaires de Base

Catégorie Employés / Ouvriers :

- ❖ **1 %** à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2011
- ❖ **0,3%** à effet du 1er juillet 2011

Comptage : la Direction s'engage à ce que soit analysé dans chacune des agences le positionnement sur le poste d'Employé(e) d'exploitation BI-FLUX, créé l'an dernier. Dès lors que l'accomplissement récurrent des missions attachées à cette fonction le justifiera, il conviendra de classier l'intéressé(e) sur le coefficient, et donc le salaire, définis.

b) Catégorie Agents de Maîtrise :

- ❖ **1 %** à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2011
- ❖ **0,3%** à effet du 1er juillet 2011

c) Catégorie Cadres/HM:

Une enveloppe de revalorisation de la rémunération de **1.2 %** maximum est attribuée pour les cadres et HM.

Primes :

a) Les primes conventionnelles ou non conventionnelles :

Ces primes sont revalorisées selon les mêmes taux et échéances que les salaires de base

b) Différentiels Région Parisienne :

Les DRP sont revalorisés en 2011, selon les mêmes taux et échéances que les salaires de base.

c) Prime comptage

Sans que cette mesure se cumule à celle prévue au paragraphe a), cette prime est réévaluée de 10% à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2011

2) Accessoires de salaires :

Tickets restaurants :

Les tickets restaurant sont portés à **7,80 euros** à compter d'avril 2011.

Versement complémentaire aux œuvres sociales :

Le versement complémentaire effectué sur les œuvres sociales des comités d'établissements dans le cadre de la politique de complément aux chèques vacances restera inchangé :

- 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**.

3) Journée de solidarité :

Les conditions appliquées en 2010 sont reconduites pour l'année 2011.

4) Engagements de la Direction :

- La Direction s'engage à ouvrir des négociations dans le courant de l'année 2011 sur le thème de l'égalité professionnelle Femmes - Hommes
- La Direction s'engage, d'ici au mois de juillet 2011, à constituer un groupe de travail composé de membres de la Direction et des représentants syndicaux issus des organisations syndicales, représentatives dans l'entreprise, souhaitant y participer. Ce groupe aura vocation à analyser l'opportunité et la faisabilité de la mise en place d'un accord d'intéressement au sein de Brink's Evolution.
- La Direction s'engage à analyser concrètement les modalités d'application liées à notre gestion du temps de travail, et plus particulièrement celles liées à la modulation.

5) Clause de révision :

La Direction s'engage à convoquer l'ensemble des Organisations Syndicales au mois de septembre 2011. Il s'agira, d'une part de faire le point sur la marche de l'entreprise et de l'atteinte ou non de ses objectifs ; d'autre part de prendre en compte le résultat des négociations en cours au niveau de la branche d'activités (FEDESFI).

Au travers de ces éléments, il sera discuté l'opportunité de mettre ou non en place des mesures complémentaires salariales.

6) 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 : B Propositions de la direction.

7) 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 28 février 2011

Pour la société
Olivier DUCHER

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	Etablissements	Coeff.	A compter du 01/03/10	A compter du 01/01/11	A compter du 01/07/11
CONVOYEUR GARDE	Tous	130	1602,44	1618,46	1623,32
CONVOYEUR CONDUCTEUR	Tous	140	1630,15	1646,45	1651,39
CONVOYEUR MESSENGER	Tous	150	1730,64	1747,95	1753,19
PREPARATEUR/POSTMARQUEUR < 3 mois	Tous	110	1453,26	1467,79	1472,20
OPERATEUR/POSTMARQUEUR >= 3 mois	Tous	115	1507,16	1522,23	1526,80
EMPLOYE D'EXPLOITATION BI-FLUX	Tous	130	1600,00	1616,00	1620,85
EMPLOYE ADMINISTRATIF	Tous	120	1598,97	1614,96	1619,80
CAISSIER 1er échelon	Tous	120	1635,36	1651,71	1656,67
AGENT D'EXPLOITATION (CNSC)	Sartrouville	125	1674,01	1690,75	1695,82
AGENT DE MAINTENANCE DAB	Tous	125	1581,65	1597,47	1602,26
TECHNICIEN DE MAINTENANCE DAB	Tous	140	1657,86	1674,44	1679,46

2°) Tableau des Différentiels Région Parisienne en euros

Catégories	Etablissements	Coeff.	A compter du 01/03/10	A compter du 01/01/11	A compter du 01/07/11
CONVOYEUR GARDE	Ile de France	130	142,68	144,11	144,54
CONVOYEUR CONDUCTEUR	Ile de France	140	154,39	155,93	156,40
CONVOYEUR MESSENGER	Ile de France	150	165,38	167,03	167,53
PREPARATEUR/POSTMARQUEUR < 3 mois	Ile de France	110	129,92	131,22	131,61
OPERATEUR / POSTMARQUEUR >= 3 mois	Ile de France	115	134,62	135,97	136,37
EMPLOYE ADMINISTRATIF	Ile de France	120	140,81	142,22	142,64
CAISSIER 1er échelon	Ile de France	120	185,50	187,36	187,92
AGENT DE MAINTENANCE DAB	Ile de France	125	141,93	143,35	143,78
TECHNICIEN DE MAINTENANCE DAB	Ile de France	140	148,19	149,67	150,12

3°) Tableau des primes de risques en euros (art. 27 de l'accord national professionnel), prime qualité DAB et prime Comptage

Catégories	Coeff.	A compter du 01/03/10	A compter du 01/01/11	A compter du 01/07/11
CONVOYEUR DE FONDS	Tous	246,84 2962,08	249,31 2991,70	250,06 3000,68
PERSONNEL DE MAINTENANCE	Tous	140,00 1680,00	151,50 1818,00	151,95 1823,45
PRIME QUALITE DAB	Tous	133,59 1603,08	134,93 1619,11	135,33 1623,97
PRIME COMPTAGE	Tous sf resp. sce	45,68 548,16	50,25 603,00	50,25 603,00

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

Catégories	Coeff.	A compter du 01/03/10	A compter du 01/01/11	A compter du 01/07/11
PERSONNELS CONDUCTEURS (Tous	54,97 659,64	55,52 666,24	55,69 668,24