NAO 2026 – 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 rappelé que la Négociation Annuelle Obligatoire 2026 a fait l'objet de 5 réunions de négociation entre les délégations des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de Brink's Evolution et les représentants de la Direction de l'entreprise : les 6 et 28 mai 2026, 9, 18 et 30 juin 2026.

Il est précisé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'accords spécifiques au niveau du Groupe Brink's portant d'une part sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, les Plan d'Epargne Groupe (PEG Groupe Brink's) et Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECOG).

De la même manière, il est rappelé que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, les différences de déroulement de carrière entre les Femmes et les Hommes et le suivi de leur mise en œuvre ainsi que la qualité de vie et des conditions de travail, y compris la mobilité des salariés font l'objet d'un accord collectif au sein de Brink's Evolution du 20 juin 2024 portant sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) pour lesquels les parties se sont engagées à entreprendre des négociations par sous-thèmes se déroulant sur une période qui court jusqu'au 31 décembre 2027.

Au cours de la réunion du 06 mai 2026, la Direction a présenté, conformément à la réglementation, le calendrier des réunions de négociations ainsi que plusieurs informations portant notamment sur le contexte économique général, la conjoncture du transport, ainsi qu'un bilan pour la Société Brink's Evolution en particulier sur l'emploi, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'évolution des rémunérations et la durée du travail.

Par emails entre le 04 mai et 23 juin 2026, les délégations des Organisations Syndicales Représentatives ont formulé leurs revendications respectives initiales et leurs évolutions.

A l'occasion des réunions du 09, 18 et 30 juin, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives ses propositions sur les mesures salariales et sociales, qui ont évolué en tenant compte de leurs revendications.

La Direction a ensuite formalisé ses propositions dans un accord qu'elle a soumis à la signature des Organisations Syndicales Représentatives.

Les Parties n'ayant pu parvenir à un accord sur les mesures salariales et sur les mesures sociales, elles conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du Code du Travail.

Le présent procès-verbal de désaccord fait état des propositions respectives des Parties et leurs évolutions, ainsi que des mesures proposées au cours des NAO et les mesures unilatérales prises par la Direction.

Article I : ***Propositions des Organisations Syndicales :***

Propositions initiales

Thème	Revendicatio	Propositions CFDT	Propositions CFTC	Propositions CGT	Propositions UNSA	Propositions CFE CGC
1)Rémunération Brute	Salaire de base	Augmentation de 100 € pour les convoyeurs, employés du DAB et MP et agents de maîtrise Revalorisation de 2,2% pour les HM et cadres 01er juin 2026	Augmentation de 100 € pour l'ensemble des salariés	Augmentation de 100 € pour les convoyeurs, employés du DAB et agents de maîtrise Augmentation de 120 € pour les employés du comptage 3% pour les HM et cadres 01er juillet 2026	Augmentation de 4% du SDB au 01er mai 2026	Revalorisation catégorielle de 4% du SDB pour l'ensemble des statuts et services
1)Rémunération Brute	Salaire de base			Harmonisation des salaires convoyeurs VL VB		
1)Rémunération Brute	Salaire de base			Passage du SDB chauffeur à Messager		
1)Rémunération Brute	Salaire de base				Revalorisation de la grille des rémunération des coordinateurs de flux, REX par catégorie de centre	
1)Rémunération Brute	Prime de risque	Harmonisation de la prime contrainte VL Paris/province Augmentation de 15 €	Modification de l'intitulé de la prime containte VL en prime de risque Même montant pour tous les métiers	Augmentation de 20 €	Augmentation de la prime de risque	Création d'une prime de risque structure (chefs d'équipe MP, chefs de mouvements et Coreops) Création d'une prime terrain pour les référents techniques Revalorisation des primes fixées à hauteur de 15 €
1)Rémunération Brute	Prime assiduité			Revalorisation à 200 €		
1)Rémunération Brute	Prime monnaie				Revalorisation	
1)Rémunération Brute	Prime BPS		Création à 35€/mois		Création	
1)Rémunération Brute	Prime Automates bancaires				Revalorisation	
1)Rémunération Brute	Prime pénibilité				Création pour le MP	
1)Rémunération Brute	Modification grille ancienneté	Modifications de certains %		Modifications de certains %		Création d'une grille ancienneté pour l'encadrement
1)Rémunération Brute	Prime Vacances	Augmentation à 20 % du SDB Condition d'ancienneté de 6 mois		Augmentation à 20 % du SDB		
1)Rémunération Brute	Prime longévité	Revalorisation : 20 ans : 100€ 30 ans : 300 € 35 ans : 400 € 40 ans : 500 € A partir du 01er juin en fonction de la date d'anniversaire du salarié				
1)Rémunération Brute	Prime carburant	Création à hauteur de 300 € brut				

2)Rémunération Nette	Indemnité repas		Alignement ATM au niveau du CIT	Montant de 16,36 € jusqu'aux agents de maîtrise	Augmentation de la prime journée continue à celle des convoyeurs	Revalorisation pour l'alignement sur le plafond de l'exonération URSSAF
2)Rémunération Nette	Prime transport	Mise en place d'une prime transport pour l'ensemble des salariés à hauteur de 50 €/mois	Augmentation	Augmentation conséquente de la prime en lien avec l'augmentation du prix de carburant	Réévaluation de la prime ICT à 80 €/mois pour tous	
2)Rémunération Nette	Indemnité nettoyage				Extension au DAB	
3) Avantages sociaux	CET			Intégration des RTT		
3) Avantages sociaux	CP pour ancienneté	Création 10 ans : 1 jour 15 ans : 2 jours 20 ans : 3 jours 25 ans : 4 jours 30 ans : 5 jours		Création de jours de CP ancienneté par tranche de 5 ans	Création 10 ans : 1 jour 15 ans : 2 jours 20 ans : 3 jours 25 ans : 5 jours	
3) Avantages sociaux	Maladie	Régime de prévoyance pour les ouvriers/employés		Suppression de la perte de salaire	Régime de prévoyance pour les ouvriers/employés	
3) Avantages sociaux	Œuvres sociales	Augmentation à 1% à compter du 01er juin 2026		Augmentation à 1%	Augmentation à 1%	
3) Avantages sociaux	PPV	500 €		500 €	500 €	
3) Avantages sociaux	Mutuelle	Prise en charge à 65% de la part patronale		Prise en charge à 65% et création de 2 paliers intermédiaires entre le régime isolé et famille	Augmentation de la part prise en charge par l'employeur	Augmentation de la part prise en charge par l'employeur
3) Avantages sociaux	Forfait mobilité durable			Ouverture de négociations	Mise en place d'un forfait mobilité durable	
3) Avantages sociaux	Véhicule					Attribution d'un véhicule de fonction aux Responsables d'équipe DAB Evolution des véhicules de fonction Choix de véhicule break catégorie 4
3) Avantages sociaux	Actionnariat				Ouverture aux salariés	
4) Aménagement du temp de travail	Temps de trajet				Réduction de la franchise des dabistes à 15 minutes Extension de la franchise DAB à tous les responsables d'équipes DAB	Prise en compte du temps de trajet des référennts techniques
4) Aménagement du temp de travail	Journée de solidarité				Prise en charge par l'employeur	
4) Aménagement du temp de travail	Renfort	Passage à 90 €/jour de la prime renfort avec découché pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise Passage à 70 €/jour avec découché pour les HM et cadres				
4) Aménagement du temp de travail	RCM		Laisser la possibilité au salarié de se faire payer ou récupérer les jours à la fin du quadrimestre avec un plafond maximum			

Au gré des réunions, la liste des dernières revendications et doléances des organisations syndicales reçues et débattues en réunion ont évolué et sont répertoriées ci-dessous

<u>Concernant le communiqué NAO du 22 juin 2026 de la CFE-CGC, CFDT, CFTC et CGT</u>

- 70 € brut d'augmentation générale pour tous à compter du 01er juillet 2026 pour l'ensemble des salariés cadres compris
- 2 % d'augmentation au mérite pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 60 000 €

<u>Concernant le communiqué NAO du 23 juin 2026 de l'UNSA</u>

- 4% d'augmentation du salaire de base à compter du 01er juillet 2026 pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise
- Le maintien des augmentations des coordinateurs de flux nouvellement nommés
- Une enveloppe de 2% de la masse salariale brute théorique à compter du 01er juillet 2026
- Une étude de rémunération sur les Responsables DAB et Dispatch

Article II : Propositions de la Direction :

1) Salaires et Primes :

a) Evolution des salaires de base et primes conventionnelles :

Au cours des négociations, la Direction a fait évoluer ses propositions :

- Pour la catégorie ouvrier, employé et agent de maîtrise une augmentation de 2% du salaire de base versé en deux fois au 1er septembre à 1,5% et 0,5% décembre puis une évolution à un taux de 2.40% du salaire de base en un seul versement ;
- Pour les Hautes maîtrises et cadres une évolution de 1.75 % à 2% de l'enveloppe dédiée

Au cours de ces réunions, la Direction a également proposé d'intégrer dans le salaire de base des titulaires les primes conducteurs VB, VL et FIMO et d'en garantir un montant mensuel brut théorique fixe respectivement de 43 €, 16 € et 23 €.

Au 30 juin 2026, et à la suite des revendications portées par quatre organisations syndicales majoritaires visant à privilégier des montants forfaitaires plutôt que des pourcentages, ainsi qu'à instaurer un traitement différencié pour le métier du comptage, la Direction a fait évoluer ses dernières propositions comme suit sur les deux premières mesures :

- A compter du 1er septembre 2026, le salaire de base des salariés des catégories "ouvrier", "employé du DAB" et « agent de maîtrise" sera revalorisé de 45 € brut.

- A compter du 1er septembre 2026, le salaire de base des salariés des catégories "employé du MP" sera revalorisé de 55 € brut.

- A compter du 1er juillet 2026, les salariés des catégories "haute maîtrise" et "cadre" pourront bénéficier d'une réévaluation de leur salaire de base sur la base des critères suivants :
  - Performance individuelle du salarié au regard de l'accomplissement de sa mission ;
  - Positionnement salarial du salarié au regard du positionnement salarial des salariés occupant le même emploi ou un emploi équivalent ;
  - Expérience et mise en application des compétences du salarié dans la tenue de son poste et date de dernière réévaluation de son salaire.

Le budget alloué à ces revalorisations salariales individualisées sera égal à 2% de la masse salariale brute théorique correspondant aux salaires de base de ces salariés.

Coordinateurs de flux

Pour tout salarié accédant à la fonction de coordinateur de flux à compter de la décision unilatérale, il est prévu une garantie minimale d'évolution de la rémunération.

À ce titre, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, à la date de sa prise de fonction, d'une augmentation salariale d'au moins 2 %, son salaire de base fera l'objet d'une revalorisation permettant d'atteindre ce niveau minimal.
En tout état de cause, chaque nouvelle nomination au poste de coordinateur de flux ouvre droit à une augmentation du salaire de base d'un minimum de 2 %, dans le respect des grilles de rémunération applicables.
Les fourchettes de rémunération des coordinateurs de flux seront revues de manière triennale.

b) Extension prime HUB :

Les prestations réalisées au sein des aéroports sont soumises à des exigences particulières, notamment en matière d'accréditations réglementaires, distinctes de celles applicables aux activités de transport de fonds classique.

Dans ce contexte, afin de garantir la continuité du service dans toutes les circonstances, la Direction de Brink's Evolution se doit de mettre en place une organisation spécifique adaptée aux contraintes opérationnelles de ces prestations. Celles-ci ont vocation à se développer auprès de clients actuels ou à venir.

Les valeurs acheminées par voie aérienne sont collectées et/ou livrées sur site aéroportuaire, puis transportées vers le centre opérationnel le plus proche.

La continuité de service implique la présence effective sur toutes les périodes d'ouverture des agences d'un minimum de 30% des effectifs de chaque catégorie de personne par agence.
En reconnaissance des certifications nécessaires et obtenues par les salariés concernés, la prime dite « HUB » sera étendue, à compter de la signature du présent avenant, pour toutes les agences exerçant ce type de prestation.

Cette prime est attribuée aux salariés exerçant effectivement des missions relevant de cette activité, à savoir les convoyeurs et les chefs de mouvement assurant une polyvalence sur les prestations aéroportuaires.

La prime HUB International d'un montant de 100 € brute sera versée mensuellement au prorata de la présence selon les dispositions de l'article 26-b de l'accord national interprofessionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises de transport de fonds et de valeurs pour l'attribution du 13ème mois
La prise d'effet de cette mesure sera rétroactive à la date du 1er juin 2026.

Le bénéfice de cette prime est conditionné au maintien effectif de la continuité de service. En cas de non-respect de cette exigence, la Direction se réserve la possibilité de suspendre ou supprimer immédiatement le versement de ladite prime.

2) Engagements de la Direction :

La Direction s'engage à réaliser :

a) Etude de rémunération relative aux responsables d'équipe de l'activité Automate

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, la Direction envisage la réalisation d'une étude spécifique relative aux rémunérations des responsables d'équipe de l'activité ATM.

Cette étude a pour objet d'analyser les niveaux de rémunération de cette population, au regard des fonctions exercées, des responsabilités managériales et de l'ancienneté, afin d'apprécier la cohérence et l'équité des pratiques salariales avec des métiers de responsabilités similaires.

Elle portera sur l'ensemble des responsables d'équipe relevant de l'activité ATM, sur l'ensemble du périmètre de l'entreprise.

L'étude sera conduite à partir des données internes de l'entreprise.

b) Des NAO au 01er trimestre 2027

Afin de garantir la cohérence de la politique sociale, et notamment salariale, au regard de l'évolution du coût de la vie, la Direction s'engage que les Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l'année 2027 seront engagées au cours du premier trimestre 2027, pour une mise en œuvre avec effet au plus tard au 1er avril 2027.

Cette démarche s'inscrit de plus dans une orientation visant à ce que les négociations et augmentations en découlant soient rendues effectives en début d'année, ceci en relation directe avec les résultats et perspectives de l'entreprise.

Article III : Constat du désaccord :

Malgré plusieurs réunions de négociation et les échanges intervenus entre les parties, aucun accord majoritaire n'a pu être obtenu.

Les organisations syndicales ont indiqué ne pas être en mesure de signer un accord portant sur les mesures proposées par la Direction.

En conséquence, les parties constatent l'échec de la négociation annuelle obligatoire pour l'exercice 2026.

Article IV Mesures envisagées par la Direction

Conformément à l'article L.2242-5 du Code du travail, la Direction informe les organisations syndicales qu'elle entend mettre en œuvre unilatéralement les mesures suivantes :

1) Mesure 1 : Evolution des salaires de base et primes conventionnelles :

- A compter du 1er septembre 2026, le salaire de base des salariés des catégories "ouvrier", "employé » et « agent de maîtrise" sera revalorisé de 50 € brut.
- A compter du 1er juillet 2026, les salariés des catégories "haute maîtrise" et "cadre" pourront bénéficier d'une réévaluation de leur salaire de base établie sur la base des critères suivants :
  - ✓ Performance individuelle du salarié au regard de l'accomplissement de sa mission ;
  - ✓ Positionnement salarial du salarié au regard du positionnement salarial des salariés occupant le même emploi ou un emploi équivalent ;
  - ✓ Expérience et mise en application des compétences du salarié dans la tenue de son poste et date de dernière réévaluation de son salaire.

  Le budget alloué à ces revalorisations salariales individualisées sera égal à 2% de la masse salariale brute théorique correspondant aux salaires de base de ces salariés.
- Une garantie d'augmentation salariale de 2 % lors de chaque nomination au poste de coordinateur de flux, assortie d'un dispositif de rattrapage permettant aux salariés déjà nommés d'atteindre ce niveau de revalorisation lorsque celui-ci n'a pas été intégralement appliqué ;

- Une application de la prime HUB à l'ensemble du réseau intervenant sur les tarmac des aéroports

2) Mesure 2 : Engagements de la Direction

- Une étude de rémunération sur les Responsables d'équipe DAB
- Une ouverture de NAO au 1er trimestre 2027 avec effet au 01er avril 2027

Ces mesures feront l'objet d'une décision unilatérale distincte.

Article V : Dispositions finales : Publicité et dépôt Légal :

Le présent procès-verbal de désaccord est établi en 5 exemplaires. Un exemplaire original signé du présent procès-verbal sera notifié à chaque organisation syndicale représentative de la société Brink's Evolution.

Conformément aux articles L. 2242-5 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent procès-verbal de désaccord sera :

- déposé en ligne sur la plateforme de « télé procédure » du Ministère du travail par le représentant légal de la Direction, en deux exemplaires, dont une version signée par les Parties au format PDF, et une version au format DOCX anonymisée et éventuellement partiellement occultée en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail ;
- transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

Le présent procès-verbal de désaccord sera transmis au Comité Social et Économique et aux délégués syndicaux.

Enfin, les termes du procès-verbal de désaccord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication opportun.

Fait à Paris le 16 juillet 2026

Pour la Direction :

Olivier DUCHER

Pour les organisations syndicales :

CFE / CGC
Patrick MOUGIN

CGT
Michael TARATTE

FGTE / CFDT
Pascal QUIROGA

UNSA TRAAT TRANSPORTS
Ludovic GUERIOT

CFTC
Olivier DUPEYRE