

NAO 2024 – 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 4/07/2024, et 09/07/2024 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 : Propositions des Organisations Syndicales :

La liste des revendications et doléances de chacune des organisations syndicales reçues et débattues en réunion sont répertoriées par thèmes dans les tableaux joints.

Thème	Revendication	Propositions CFDT	Propositions CFTC	Propositions CGT	Propositions FNCR	Propositions UNSA	Propositions CFE CGC
1/ Rémunération brute	Prime conducteur VL		1,50 euro brut / jour (30 euros / mois)				
1/ Rémunération brute	Prime de polyvalence	Prime pour les personnels de comptage travaillant sur tous les postes	Créer le statut "opérateur * " pour les opérateurs qui occupent plusieurs fonctions			double CQP : 40 euros /mois triple CQP : 50 euros / mois	
1/ Rémunération brute	Prime de vacances			Intégration de la prime de vacances dans le salaire de base (sur base de 20% du salaire de base + DRP)			
1/ Rémunération brute	Gratification pour ancienneté	création d'une gratification "ancienneté" (20, 30, 35 et 40 ans)					
1/ Rémunération brute	Prime de contrainte (VL)		Attribuer la prime de risque VB aux convoyeurs VL (+ 54 euros en IDF et + 74 euros en province)				
1/ Rémunération brute	RCM quadrimestriel		Possibilité de conserver son solde RCM en fin de quadrimestre avec solde maxi à 7 jours.				
1/ Rémunération brute	Salaire de base	3,5% au 1/9/24	+ 40 euros (soit + 2,2% pour un conv. garde)	3%	Personnel comptage : +5% Autre personnel : +3%		
1/ Rémunération brute	Primes "métier"			3%	Augmentation de la prime de risque VB et de la prime de contrainte VL.	5%	Extension de la prime de poste "comptage" aux chefs d'équipe et responsables "comptage".
1/ Rémunération brute	Modification % grille ancienneté	ajout de paliers intermédiaires					
Thème	Revendication	Propositions CFDT	Propositions CFTC	Propositions CGT	Propositions FNCR	Propositions UNSA	Propositions CFE CGC
1/ Rémunération brute	Primes "pénibilité"				Augmentation de 10 euros de la prime mensuelle "comptage monnaie" + Prime de pénibilité "comptage billets" de 15 euros / mois		
1/ Rémunération brute							Mise à niveau de la prime renfort avec décauché sur la base des O/E (70 euros)
2/ Rémunération nette	Prime de transport (ICT)	revalorisation à 50 euros / mois				Révalorisation hors IDF	
2/ Rémunération nette	Prime de partage de la valeur	500 euros bruts					
2/ Rémunération nette	Panier repas "journée continue"			12 euros			
2/ Rémunération nette	Prime casse croûte (prise de poste avant 9h)	extension de la prime à toutes les catégories de personnel				extension de la prime aux AM	
3/ Aménagement tps de travail	Temps de trajet Dabistes				Suppression de la franchise "temps de trajet" + temps de trajet = temps de travail	Réduction de la franchise à 15 minutes / trajet	
3/ Aménagement tps de travail	Journées "intempéries"					Prise en charge entreprise si "catastrophe naturelle"	
3/ Aménagement tps de travail	Journée de solidarité		Journée de solidarité offerte par l'entreprise	Journée de solidarité offerte par l'entreprise	Journée de solidarité offerte par l'entreprise	Journée de solidarité offerte par l'entreprise	

DS
BR

DS
CP

DS
DS

Thème	Revendication	Propositions CFDT	Propositions CFTC	Propositions CGT	Propositions FNCR	Propositions UNSA	Propositions CFE CGC
3/ Aménagement tps de travail	Journée de solidarité		Journée de solidarité offerte par l'entreprise	Journée de solidarité offerte par l'entreprise	Journée de solidarité offerte par l'entreprise	Journée de solidarité offerte par l'entreprise	
3/ Aménagement tps de travail							Revue de l'accord CET avec possibilité de mettre en CET des jours JRT
4/ Avantages sociaux	Participation "employeur" à mutuelle	Part "employeur" = 60%	Augmentation de la prise en charge "employeur"	Augmentation de la prise en charge "employeur"	Augmentation de la prise en charge "employeur"	Part "employeur" = 60%	
4/ Avantages sociaux	Prévoyance "maladie" ouvriers et employé	création d'un régime de prévoyance "maladie" pour les ouvriers et employés			création d'un régime de prévoyance "maladie" pour les ouvriers et employés		
4/ Avantages sociaux	Indemnisation des repas en formation	27 euros / repas					
4/ Avantages sociaux	Subvention "œuvres sociales des CSE	1%				0,9%	
4/ Avantages sociaux	Médailles du travail			Participation entreprise (prime)			
4/ Avantages sociaux	Dotation CSE "chèques vacances"					doublément du montant	
4/ Avantages sociaux	Congés pour ancienneté	Congé d'ancienneté : 10 ans : 1 jour 15 ans : 2 jours 20 ans : 3 jours 25 ans : 4 jours 30 ans : 5 jours			1 jour de congé d'ancienneté par tranche de 10 ans d'ancienneté		
Thème	Revendication	Propositions CFDT	Propositions CFTC	Propositions CGT	Propositions FNCR	Propositions UNSA	Propositions CFE CGC
4/ Avantages sociaux	Départ anticipé				Mise en place d'un départ anticipé de type CFA pour le Service Comptage		
4/ Avantages sociaux	Mobilité				Mise en place d'une carte carburant mensuelle (montant à définir) pour les roullages et comptages		
4/ Avantages sociaux	Mutuelle pendant le CFA				Prolongation de la mutuelle pendant toute la période du CFA		
4/ Avantages sociaux	Tarifs mutuelle négociés pour les retraités				Maintien de la mutuelle pour les salariés en retraite avec tarif préférentiel		
4/ Avantages sociaux	Retraite complémentaire						Augmentation de la cotisation retraite à hauteur de 10,16% de la tranche 1 (1*2,29%) prise en charge par l'entreprise suite à la perte des pts retraite (fusion Agric Arco en 2019)
4/ Avantages sociaux	Véhicules de fonction						Montée en gamme des véhicules de fonction pour tous les salariés.
4/ Classifications	Qualification Opérateur		Créer le statut de "Opérateur" pour les messages qui occupent plusieurs fonctions				

Article II : Propositions de la Direction :

1) Salaires et Primes :

a) Evolution des salaires de base et primes conventionnelles :

Au regard de la situation et des mesures prises au gré de précédents accords en faveur du pouvoir d'achat pour l'année 2024 et les suivantes, aucune augmentation générale ne sera mise en œuvre sur l'année 2024.

b) Prime casse-croûte (prise de poste avant 5 heures) :

La convention collective en vigueur n'ouvre droit à cette prime que pour la catégorie socio-professionnelle « Ouvrier ».

En accord avec la demande effectuée par plusieurs organisations syndicales dans le cadre de cette négociation, la Direction étendra le bénéfice de cette prime à la catégorie « Agent de Maîtrise » à compter du 1^{er} août 2024, ainsi qu'à la catégorie « Employé » pour des ouvertures matinales liées à des évènements exceptionnels.

c) Création d'une prime de longévité :

Afin de reconnaître l'engagement et la fidélité à l'entreprise, il est mis en place, à compter de 1^{er} janvier 2025, une prime de longévité.

Celle-ci sera versée aux salarié(e)s à la date anniversaire de leur entrée au sein du Groupe Brink's France (ancienneté Groupe) selon les modalités suivantes :

DS
BR

DS
CP

DS
S

DS
DO

- Sur la paie du mois anniversaire des 30 ans d'ancienneté : 100 euros bruts
- Sur la paie du mois anniversaire des 35 ans d'ancienneté : 200 euros bruts
- Sur la paie du mois anniversaire des 40 ans d'ancienneté : 250 euros bruts

Cette prime sera rétroactive pour les salariés ayant dépassé les 40 ans d'ancienneté à la date de mise en œuvre de celle-ci. Pour exemple, une personne fêtant ses 42 ans en février 2025 percevra 250 € sur la paie de février 2025.

2) Temps et organisation du travail : gestion de la modulation du temps de travail

Au sein de l'entreprise, a été signé le 3 août 2023 un accord aménagement du temps de travail et évolution des primes.

Au gré des réunions mensuelles de la Commission de suivi de cet accord, certaines résolutions adaptant les mesures de l'accord initial ont été agréées par les participants.

L'ensemble de ces résolutions fera l'objet d'un regroupement dans un avenant à l'accord initial du 3 août 2023. Cet avenant sera soumis à la signature de toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise au mois de septembre 2024.

Un amendement complémentaire fera l'objet d'une étude d'opportunité au sein de la Commission de suivi lors d'une prochaine réunion de celle-ci. En l'occurrence, il s'agira d'analyser la possibilité pour les salariés de conserver les repos compensateurs de modulation (RCM), et ce à un équivalent maximum de 7 jours, plutôt que de se les faire payer à la fin du quadrimestre comme le prévoit l'accord.

3) Œuvres Sociales :

Le montant de l'enveloppe attribuée aux CSE au titre des chèques vacances 2024 est augmenté de 9.4%, à savoir qu'elle passe à un montant total de 175 000 euros pour la totalité de l'entreprise.

Cette enveloppe est répartie entre les CSE en fonction des effectifs au 31 décembre de l'année. La répartition de l'enveloppe sera définie au niveau de chaque CSE qui en assume la responsabilité de gestion.

Le montant alloué auprès de chacun des CSE fera l'objet d'une communication aux membres sur la réunion du mois précédent le versement.

Pour ce qui concerne 2024, une partie de cette allocation ayant déjà été versée à la date de publication du présent document, le complément sera versé en septembre 2024.

S'agissant du versement complet au titre de l'année 2025, le versement sera effectué au plus tard au 31 mai 2025.

4) Engagements de la Direction :

La Direction s'engage à ouvrir des négociations sur les thèmes suivants :

- La mise en place d'un statut spécifique de « Polyvalent ». Cet accord fixera notamment les modalités de rétribution et les critères d'accession à ce statut.
- La gestion des conséquences liées à la fusion des organismes AGIRC-ARRCO

DS DS DS DS

- La révision de l'accord CET (Compte-Epargne Temps) existant afin d'aménager les modalités de pose dans ce compte.

Article III : Mesures unilatérales :

En dépit de la décision des organisations syndicales de ne pas agréer dans un accord les mesures proposées, la Direction entend mettre en œuvre l'ensemble de ses propositions énoncées ci-dessus.

Article IV : Dépôt Légal :

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 18 juillet 2024

Pour la Direction :

Olivier DUCHER

DocuSigned by:

98FFB873FEA44AD...

Pour les organisations syndicales :

CFE / CGC

Christophe LE ROY KERDERRIEN

DocuSigned by:

98D44E956933435...

CGT

Romain BRULAT

DocuSigned by:

B7E87F85B43E4E0...

FGTE / CFDT

Pascal QUIROGA

DocuSigned by:

F64AB08A661E47B...

FNCR

Gilles VIAUD

UNSA traat TRANSPORTS

Ludovic GUERIoT

CFTC

Olivier DUPEYRE

   