

Accord "N.A.O." du 12 juillet 2022

Modalités d'évolution des conditions salariales.
Durée effective et de l'organisation du temps de travail.
Egalité entre les hommes et les femmes.

BRINK'S EVOLUTION

Entre :

La société **BRINK'S EVOLUTION**, SAS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 324 613 678, ayant son siège social 41/45, bd Romain Rolland – 75014 Paris, représentée par Olivier DUCHER, Directeur Ressources Humaines, dûment habilité pour la signature des présentes,

Ci-après dénommée " la société BRINK'S EVOLUTION ", ou " la Direction ",

D'UNE PART

Et

Les **organisations syndicales** représentatives au sein de l'Entreprise, prises en la personne de leur représentant :

La **C F E / C G C** – Confédération Française de l'Encadrement /Confédération Générale des Cadres, représentée par Monsieur Christophe LE ROY KERDERRIEN – délégué syndical central,

La **CGT** transport – Fédération Nationale des Syndicats de Transports C.G.T – représentée par Monsieur Romain BRULAT – délégué syndical central

La **FG / CFTC** – Fédération Générale Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – représentée par Monsieur Olivier DUPEYRE – délégué syndical central

La **FGTE / CFDT** – Fédération Générale des Transports et de l'Équipement – représentée par Monsieur Pascal QUIROGA – délégué syndical central

La **FNCR** – Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers – représentée par Monsieur Jean-Luc SAQUER – délégué syndical central

L'**UNSA** – Union Nationale des Syndicats Autonomes – représentée par Monsieur Thierry BAUDIN – délégué syndical central,

D'AUTRE PART

Ci-après collectivement dénommées « les Organisations Syndicales »

Il a été convenu ce qui suit.

^{DS}
OD

^{DS}
PQ

^{DS} CLR ^{DS} ^{DS} ^{DS} T B

Article 1 : Champ d'application et objet

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société BRINK'S EVOLUTION et a pour objet de définir :

- Les modalités d'évolution des conditions salariales
- La durée effective et de l'organisation du temps de travail
- Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes

Article 2 : Evolution du salaire de base

Article 2.1 : Salariés des classifications "ouvrier", "Employé" et "agent de maîtrise"

Le salaire de base des salariés ouvriers, employés et agents de maîtrise sera revalorisé à hauteur de :

40 euros au 1^{er} janvier 2023

40 euros au 1^{er} mars 2023

Article 2.2 : Salariés de classification "Haute Maîtrise" et "Cadre"

Le salaire de base des salariés Hautes Maîtrise et Cadres sera réévalué de façons différentes selon le niveau de rémunération annuelle brut théorique 2023 des salariés concernés.

Le salaire annuel brut théorique 2023 est calculé sur la base du salaire mensuel de base pris en compte sur le bulletin de paie du mois de décembre 2022 auquel s'ajoute, le cas échéant, les montants théoriques de la prime de vacances et du 13^{ème} mois 2023 calculés sur cette base.

a) Salaire de Base des salariés dont le salaire annuel théorique est inférieur à 60'000 euros bruts

Le salaire de base des salariés Hautes Maîtrise et Cadres dont le salaire annuel théorique est inférieur à 60'000 euros sera revalorisé à hauteur de :

40 euros au 1^{er} janvier 2023

40 euros au 1^{er} mars 2023

b) Salaire de Base des salariés dont le salaire annuel théorique est égal ou supérieur à 60'000 euros bruts

A compter du 1^{er} mars 2023, le salaire de base des salariés Hautes Maîtrise et Cadres dont le salaire annuel théorique 2023 est égal ou supérieur à 60'000 euros sera **revalorisé individuellement** selon des critères de performance individuelle.

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

DS
AD

DS
PQ

DS
CLR

DS
O

DS
I

DS
T

DS
B

Article 3 : Mesure salariale visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Salariés concernés :

- Salariés des statuts Haute Maîtrise et Cadre, hommes et femmes, bénéficiaires de l'article 2.4 b (salaire annuel théorique supérieur ou égal à 60'000 euros)

A compter du 1^{er} mars 2023, un budget représentant au maximum **0.2%** de la masse salariale des salaires de base des salariés visés à l'article 2.2b du présent accord sera consacré à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les augmentations individuelles qui entreront dans le champ d'application du présent article interviendront au 1er mars 2023.

Article 4 : Création de la Prime Conducteur VL pour la conduite en sécurité d'un véhicule léger

A compter du 1^{er} janvier 2023, à l'instar de la "Prime Conducteur" dont bénéficient les conducteurs de Véhicules Blindés, les conducteurs de véhicules légers, tout autant attachés à la sécurité et au maintien du bon état du véhicule qui leur est confié dans le cadre de leur mission, bénéficieront d'une "**Prime Conducteur VL**".

Cette prime sera octroyée aux salariés occupant un emploi de :

- convoyeur de fonds VL,
- agent de maintenance
- technicien de maintenance
- référent technique

et dont la mission nécessite la conduite d'un véhicule léger appartenant à la Société.

Le montant brut théorique de cette prime sera de **1 euro par jour de conduite**, quel que soit le temps de conduite. Le total mensuel calculé au titre d'une période de paie sera toutefois revu selon les modalités suivantes :

En cas d'absence d'accident sur la période de paie :

- l'intégralité de la prime (nombre de jours de conduite VL x 1 euro) est versée au titre de la période de paie concernée.

En cas d'accident sur la période de paie :

- si la responsabilité du conducteur est inférieure ou égale à 50%, le montant de la prime mensuelle calculée au titre de la période de paie sur laquelle l'accident est intervenu sera réduite de moitié ou régularisée pour moitié si déjà versée.
- si la responsabilité du conducteur est supérieure à 50%, la prime mensuelle calculée au titre de la période de paie sur laquelle l'accident est intervenu ne sera pas versée ou régularisée si déjà versée.

DS
AD

DS
PR

DS
CLR

DS
KID

DS
TB

En cas d'infraction avec retrait de points sur la période de paie :

- Si l'infraction commise par le conducteur du véhicule léger de la Société est assortie d'un retrait de point(s) sur le permis de conduire, la prime mensuelle calculée au titre de la période de paie sur laquelle l'infraction est intervenue est supprimée ou régularisée si déjà versée.

Article 5 : Remplacement optionnel du Ticket Repas par l'Indemnité Repas Journée Continue

Salariés concernés par cette mesure sont les salariés occupant un emploi de

- Employé des services "Comptage"
- Agent de Maintenance
- Technicien de Maintenance
- Chef d'Equipe "Comptage"
- Chef de Mouvement
- Référent technique
- Agent de Chambre forte

dont le temps de pause accordé ne permet pas de prendre son repas hors des locaux de l'entreprise.

Par défaut, ces salariés restent bénéficiaires du Ticket Repas.

Cependant, à effet du 1^{er} janvier 2023, les salariés occupant un emploi ci-dessus listé auront la possibilité de choisir entre l'octroi d'un Ticket Repas et le versement d'une Indemnité Repas Journée Continue.

Le montant de l'Indemnité Repas Journée Continue sera de **4.80 euros** à la prise de service pour un jour de travail. Il est équivalent au montant de la part patronale du Ticket Repas.

Le choix du salarié, nécessitant un engagement pour l'année civile, sera formalisé au plus tard le 31 décembre 2022 pour l'année 2023 par la signature d'un formulaire fourni par la Direction.

Les salariés embauchés après le 31 décembre 2022 ou dont le changement d'emploi après cette date permet de bénéficier de cette disposition pourront faire le choix de l'Indemnité Repas Journée Continue dans les 5 premiers jours de prise de fonction.

Sauf demande expresse du salarié, formalisée au plus tard le 31 décembre de chaque année par la signature d'un formulaire fourni par la Direction (annexe 1 du présent accord), le choix de bénéficier de l'Indemnité de Panier Repas Journée Continue sera tacitement reconduit pour l'année suivante.

Article 6 : Paiement du repos compensateur de lissage (RCL) acquis.

A compter du 1^{er} septembre 2022, les salariés bénéficiaires d'un compte "Repos Compensateur de Lissage" (RCL) auront la possibilité de demander le paiement de tout ou partie de leur repos compensateur de lissage, par tranche maximale de 105 heures (15 jours).

Les demandes de paiement devront être formalisées sur le document fourni par la Direction (annexe 2 du présent accord) et transmises à la Direction au plus tard les :

- 10 octobre 2022 pour un paiement sur paie de novembre 2022

- 8 janvier 2023 pour un paiement sur paie de janvier 2023
- 9 avril 2023 pour un paiement sur paie de mai 2023
- 9 juillet 2023 pour un paiement sur paie d'août 2023
- 8 octobre 2023 pour un paiement sur paie de novembre 2023

Les repos compensateurs de lissage acquis devront soit être posés, soit être payés au plus tard le 11 décembre 2023 (date de fin de la période de paie du mois de décembre). Passé cette date, les repos compensateurs de lissage non pris ou dont le paiement n'a pas été effectué seront intégralement payés sur le bulletin de salaire de décembre 2023.

Article 7 : Forfait Mobilité Durable

La mobilité durable consiste à satisfaire la liberté de déplacement des personnes pour se rendre sur leur lieu de travail tout en cherchant à diminuer l'impact des moyens de transport utilisés sur l'environnement.

Soucieuse de diminuer l'impact environnemental du transport du personnel, la Direction s'engage à proposer la négociation d'un accord prévoyant le versement d'un forfait "mobilité durable".

La négociation de cet accord devra permettre la signature d'un accord majoritaire ou la publication d'une décision unilatérale avant fin 2022.

Article 8 : Journée de Solidarité

La journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte (29 mai 2023).

L'absence des salariés sur cette journée devra donner lieu à la pose d'un jour de repos.

Article 8.1 : Pour les catégories Employés et Ouvriers

L'absence des salariés sur la cette journée devra donner lieu à la pose d'un jour de repos parmi les suivants :

- Jour de repos habillage
- Jour de repos compensateur de remplacement
- Jour de repos compensateur
- Jour de congé de fractionnement ou supplémentaire
- Jour de RTT
- Jour de congé payé

Cette journée sera prélevée en Juin sur les compteurs existants et dans l'ordre de priorité ci-dessus défini. En l'absence d'un compteur suffisant en juin, cette journée sera prélevée en décembre.

Article 8.2 : Pour les catégories Agent de Maîtrise, Haute Maîtrise, et Cadre

Cette journée d'absence sera prélevée en juin 2023 sur les compteurs RTT.

Article 9 : Dotation complémentaire en faveur des CSE

Depuis plusieurs années, la Direction a attribué un complément de dotation aux œuvres sociales des CSE d'établissement.

Pour l'année 2023 le versement de cette dotation complémentaire de 159'000 euros pour la totalité des CSE d'Etablissements est renouvelé.

Les dotations versées à chacun des CSE d'Etablissement seront calculées au prorata de l'effectif de chacun des CSE au 1^{er} avril de chaque année. Le versement de la dotation complémentaire interviendra avant fin avril 2023.

Les CSE d'établissements ont le libre choix de l'utilisation de cette dotation complémentaire.

Article 10 : Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l'année 2024

Afin de garantir la cohérence de la politique sociale et notamment salariale au regard de l'évolution du coût de la vie, la Direction et les organisations syndicales s'entendent pour que les négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2024 soient engagées à compter de septembre 2023.

Article 11 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 12 : Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du livre 1^{er} du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, ainsi que la DRIEETS.

La notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, aux parties signataires.

Article 13 : Révision

Le présent Accord pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 et suivants du Code du Travail, à l'initiative de l'une des parties signataires ou adhérentes. Il appartiendra à la partie qui entend réviser l'accord d'en informer l'autre partie par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception. Ce courrier sera accompagné d'un exposé des motifs de sa demande, et d'un projet de texte révisé. Il sera adressé aux parties signataires ou adhérentes, et fera l'objet d'une réponse motivée dans un délai maximum fixé à deux mois, et ce dans la perspective d'une reprise éventuelle de négociation.

Toute modification qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Article 14 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord.

Toutefois, depuis la loi du 20 août 2008, si une organisation syndicale perd sa représentativité, la dénonciation devra émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Il appartient à l'une ou l'autre de parties telles que définies ci-dessus qui entendent dénoncer le présent accord d'en informer l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois.

De même, il appartiendra à la partie qui entend dénoncer le présent accord de respecter les formalités de publicité légale.

Article 15 : Publicité, dépôt et affichage

En application de l'article L.2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié, après signature de la Direction et d'une ou plusieurs Organisations Syndicales, par la Direction aux Organisations Syndicales représentatives. Puis, conformément aux articles D. 2231-2 du Code du Travail, il sera déposé par les soins de la Direction, en deux exemplaires signés, dont l'un sous format électronique à la DRIEETS et en un exemplaire original au secrétariat du conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022 en 9 exemplaires originaux.

Pour la société BRINK'S EVOLUTION :

Olivier DUCHER

DocuSigned by:

98FFB873FEA44AD...

Pour les Organisations Syndicales :

CFE / CGC

Christophe LE ROY KERDERRIEN

DocuSigned by:

98D44E956933435...

CFTC

Olivier DUPEYRE

DocuSigned by:

8CB1AC2FB86F444...

CGT

Romain BRULAT

FGTE / CFDT

Pascal QUIROGA

DocuSigned by:
Pascal Quiroga
F64AB08A661E47B...

FNCR

Jean-Luc SAQUER

UNSA

Thierry BAUDIN

DocuSigned by:
Thierry Baudin
4CC02F55DB6E4EA...

Annexe 1 à l'accord NAO 2023 du 12 juillet 2022

DEMANDE DE PAIEMENT DU REPOS COMPENSATEUR DE LISSAGE (RCL)

Conformément aux dispositions de l'accord NAO 2023 du XX juillet 2022,

Je soussigné (e), NOM : Prénom :

Agence :

sollicite le paiement des reliquats de mes RCL (repos compensateur de lissage) à la /aux date(s) suivante(s) :

Ce formulaire peut être établi pour plusieurs périodes de versement dans la limite des RCL disponibles

Demande à transmettre au gestionnaire de paie au plus tard le	Bulletin de salaire sur lequel les RCL seront payés	Nombre de jours de RCL dont le paiement est demandé (limité à 15 jours par date de paiement)
10 octobre 2022	Octobre 2022	
8 janvier 2023	Janvier 2023	
9 avril 2023	Avril 2023	
9 juillet 2023	Juillet 2023	
8 octobre 2023	Octobre 2023	

Par ailleurs, j'ai bien connaissance qu'à défaut de prise ou de paiement de la totalité de mes RCL au 11 décembre, l'intégralité de mes RCL sera payée sur le bulletin de salaire du mois de décembre 2023.

A, le 2023

Signature du demandeur :

Annexe 2 à l'accord NAO 2023 du 12 juillet 2022

Ticket Repas / Indemnité de Repas Journée Continue

-
Employés des services "Comptage", Agents de Maintenance, Techniciens de Maintenance,
Référents Techniques, Chefs d'Equipe "Comptage" et Chefs de Mouvement

Conformément aux dispositions de l'accord NAO 2023 du XX juillet 2022,

Je soussigné (e), NOM : Prénom :

Emploi :

Agence :

Demande de remplacement du Ticket Repas par l'Indemnité de Repas Journée Continue :

Sollicite le remplacement des Tickets Repas qui me sont attribués par défaut par le versement de l'Indemnité Repas - Journée Continue pour l'année (à compléter).

Le montant journalier de l'Indemnité Repas Journée Continue est égal au montant de la contribution de l'entreprise au financement du Ticket Repas.

Je déclare avoir connaissance que cette demande nécessite un engagement jusqu'au 31 décembre de l'année mentionnée ci-dessus et que cet engagement est tacitement reconductible.

A, le

Signature du demandeur :

Demande d'arrêt du versement de l'Indemnité Repas Journée Continue

Sollicite l'arrêt du versement de l'Indemnité Repas Journée Continue à compter du 1^{er} janvier de l'année (à compléter) et demande l'attribution des Tickets Repas à compter de cette date.

A, le

Signature du demandeur :