

ACCORD 2006 SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE EFFECTIVE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

A l'issue de la négociation obligatoire prévue aux articles L.132-27 et suivants du code du travail, il a été convenu ce qui suit, étant précisé que les partenaires sociaux signataires du présent accord ont exprimé, dès l'ouverture des négociations, leur volonté de voir traiter, de façon identique, tous les métiers et toutes les catégories socio-professionnelles.

1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels travaillant au sein de l'entreprise BRINK'S EVOLUTION.

2 – OBJET DE L'ACCORD

1. REVALORISATION DES SALAIRES DE BASE ET DES PRIMES.

Le tableau des salaires et primes est revalorisé comme suit :

A. Salaires de Base

a) Convoyeurs de fonds (coeff. 130, 140 et 150)

Les salaires de base sont revalorisés de 3% dans les conditions suivantes :

- 1% au 1^{er} janvier 2006
- 2% au 1^{er} juillet 2006

b) Préparateurs (coeff. 110), post marqueurs et opérateurs de comptage (coeff. 115) ; employés administratifs (coeff. 120) ; caissiers (coeff. 120).

Les salaires de base sont revalorisés de 3% dans les conditions suivantes :

- 1% au 1^{er} janvier 2006
- 2% au 1^{er} juillet 2006

Handwritten signatures and initials:
JH
W me
of DS PP

c) Agents de maintenance (coeff. 125) et techniciens de maintenance (coeff. 140)

Les salaires de base sont revalorisés de 3% dans les conditions suivantes :

- 1% au 1^{er} janvier 2006
- 2% au 1^{er} juillet 2006

d) Agent d'exploitation CNSC (coeff. 125)

Les salaires de base sont revalorisés de 3% dans les conditions suivantes :

- 1% au 1^{er} janvier 2006
- 2% au 1^{er} juillet 2006

B. Différentiels région parisienne (DRP)

Les DRP sont revalorisés aux mêmes taux et aux mêmes échéances que les salaires de base.

C. Primes autres que la prime d'ancienneté

Les primes sont revalorisées aux mêmes taux et aux mêmes échéances que les salaires de base.

D. Prime de transport et indemnité compensatrice de transport :

Le bénéfice de la prime de transport est étendu aux établissements Ouest et Nord et Est et est revalorisée aux mêmes taux et échéances que les salaires de base.

Ces primes sont calculées sur une base mensuelle moyenne de 22 jours ouvrés effectivement travaillés.

E. Personnels cadres, assimilés cadres et agents de maîtrise.

La rémunération des cadres, assimilés cadres et agents de maîtrises est individualisée et annualisée.

Elle est révisée chaque année en fonction du niveau de performance individuelle, de la nécessité de la situer par rapport au marché et d'être équitable en interne.

Cette performance individuelle est évaluée au terme d'un entretien d'appréciation conduit par le supérieur hiérarchique au plus tard le 30 avril 2006.

F. Personnels CHEFS DE MOUVEMENT – Coef. 150 – Agents de Maîtrise

En fonction de leur ancienneté, les personnels chefs de mouvement bénéficient d'une garantie de rémunération minimum définie ci-après :

NE DB
N J op.

a) A la prise de fonction :

Le salaire de base est fixé à 1730 € brut en province et à 1883 € brut en Ile de France (départements 75-77-78-91-92-93-94-95).

b) Après un an en fonction dans le poste :

Le salaire de base des chefs de mouvement ne peut être inférieur, à ancienneté égale, à la rémunération théorique d' un convoyeur messager (incluant le salaire de base, la prime de risque (*), la prime d'assiduité , le différentiel région parisienne dans le cas de l' Ile de France et la prime d'ancienneté calculée pour toutes les régions sur le SMPG) majorée de 5% :

		Salaire de base en fonction de l' ancienneté			
Région	Echéance	Après 1 an	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
Province	Au 1/1/06	1892	1923	1953	1983
	Au 1/07/06	1930	1960	1990	2021
Ile de France	Au 1/1/06	2047	2077	2108	2138
	Au 1/07/06	2087	2118	2148	2178

(*) La prime de risque incluse dans la rémunération couvre l'ensemble des situations à risques inhérentes à la fonction et notamment les ouvertures / fermetures des agences, affectation à des missions de convoyage.

La prime d'astreinte « agence » ne rentre pas dans le comparatif.

G. Personnels CHEFS D'EQUIPE COMPTAGE – Agents de Maîtrise

Salaires minima de basé en fonction de l'ancienneté			
de 1 an à moins de 5 ans	de 5 ans à moins de 10 ans	de 10 ans à moins de 15 ans	plus de 15 ans
1600	1630	1670	1700

H. Autres personnels (hors cadres, assimilés cadres et agents de maîtrise).

Les salaires de base sont revalorisés de 3% dans les conditions suivantes :

- 1% au 1^{er} janvier 2006
- 2% au 1^{er} juillet 2006

Handwritten notes:
NC
PN
DB
QP

2. ACCESSOIRES DE SALAIRES

A. Congés exceptionnels :

- 1) congés pour enfant hospitalisé : 1 jour de congé par année civile et par enfant à charge de moins de 15 ans à la date de l'événement, en cas d'hospitalisation, sur présentation d'un justificatif médical,
- 2) congés pour enfant handicapé : 1 jour de congé par année civile et par enfant handicapé à charge sur présentation du justificatif d'handicap.
- 3) Sous réserve d'avoir trois années de présence dans l'entreprise, le congé exceptionnel, prévu à l'article 9 du contrat de progrès, est majoré d'une journée pour les obsèques du père ou de la mère du salarié dès lors qu'elles se déroulent à plus de quatre cents kilomètres du domicile du salarié.

B. Mesures spécifiques en faveur du personnel féminin :

A six mois révolus de grossesse, la réduction de la durée journalière de travail est portée de quinze à trente minutes avant et après l'horaire normal de travail.

C. Garanties de ressources :

En complément des dispositions visées à l'article 10.1 « absences pour maladie des catégories Ouvriers et Employés » le délai de franchise de 5 jours prévu par la CCNTR est ramené à 4 jours pour le personnel ayant une ancienneté comprise entre un et trois ans d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail.

3. DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TRAVAIL.

Le plafond de modulation est fixé à 39 heures.

4. AUTRES MESURES :

La Direction s'engage à ouvrir, après le 30 juin 2006, des négociations avec les organisations syndicales portant sur la prime d'ancienneté.

La Direction et les organisations syndicales s'engagent à rechercher, au cours de l'année 2006, un dispositif visant à favoriser le dialogue social pour prévenir les conflits.

Pour l'année 2007, le processus des négociations annuelles débutera au cours du mois de novembre 2006.

5. CLAUSE D'INDIVISIBILITE

Il est convenu que cet accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

ph
PN NC J BQP

6. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, son terme étant fixé au 31 décembre 2006 ; à cette date il cessera de produire tout effet.

7. ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

8. DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Les parties signataires ont la faculté de réviser ou de dénoncer le présent accord selon les dispositions prévues par les textes législatifs.

9. DEPOT DE PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du travail en cinq exemplaires et au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire ; un exemplaire sera adressé à l'inspection du Travail.

Fait à Paris, le 10 mars 2006, en 13 exemplaires.

Pour la Société



Pour les Organisations Syndicales :

Claude NEGRI,
(C.F.T.C.)

Patrick EVESQUE, *Plo n alle d'Etat dans*
(F.O.-UNCP)

Pascal QUIROGA,
(FGTE-CFDT)

Patrick NOSZKOWICZ,
(C.G.T.)

Bernard DEZERABLE,
(F.N.C.R.)

Philippe TRUCAS,
(CFE-CGC)