

## NAO 2013 - 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 3 et 17 décembre 2012, 3 et 10 janvier 2013, 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 :

#### CFE / CGC :

- . Augmentation des salaires de 3,00 % pour l'ensemble de l'encadrement.
- . Mise en place d'une rémunération prenant en compte la polyvalence (CIT/MP/ATM) qui nécessite plusieurs CQP.
- . Arrêter le tassement de la hiérarchie des salaires et revaloriser l'encadrement par une rémunération décente.
- . Mise en place pérenne d'une grille de salaire pour l'ensemble de l'encadrement intermédiaire.
- . Revalorisation des primes existantes de 3 %.
- . Mise en place et pérennisation des primes ci-après pour l'ensemble de l'encadrement : Assiduité, Ancienneté, Objectif.
- . Mise en place des primes qualité pour les chefs des opérations CIT, MP et ATM.
  - a. Revoir leur fonctionnement, items retenus, mode de calcul et transparence pour les montants attribués.
- . 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 aux astreintes avec majoration pour les ouvertures avant 5h00.
- . Versement de la prime d'objectif en totalité en cas de départ anticipé de l'entreprise.
- . Attribution de la prime moniteur de tir à l'identique des moniteurs messagers sans prise en compte de l'effectif armé de chaque agence (2013 mise en place du GLOCK 17).
- . Possibilité de rémunération des RTT et des jours d'habillage à la demande des intéressés.
- . Rémunération de toutes les heures supplémentaires effectuées, et rarement pointées, dans le cadre du contrat de travail (exemple : annualisation du temps de travail en nombre de jour avec revalorisation du salaire de base en conséquence) afin d'en finir avec l'hypocrisie des heures cachées et la pression malsaine du type « quand on est cadre... ».
- . Arrêt du blocage du salaire sur 2 ans suite à l'obtention d'une voiture de fonction, avec effet rétroactif depuis 2011.
- . Revalorisation des tickets restaurant à 8,00 €.
- . Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité (Lundi de Pentecôte).
- . Dans le cas d'une mutation à l'initiative de l'employeur :
- . Amélioration des conditions financières d'accompagnement.
- . Mise en place d'une compensation financière pour l'arrêt d'activité du conjoint dû à sa délocalisation.

- Négociation de l'accord Compte Épargne Temps (NAO 2012).
- Application de la CCN concernant l'attribution la prime de risque TDF au prorata temporis à l'encadrement non cadre.
- Généralisation de la carte pressing « Clean-Way » à l'ensemble du personnel, encadrement inclus.
- Attribution d'une gratification lors de l'obtention de la Médaille d'Honneur du Travail.

#### CFTC :

- Augmentation de 3% des salaires et primes au 1<sup>er</sup> janvier pour l'ensemble des salariés.
- Arrêt de l'application illicite de l'annualisation par la Brink's.
- Suppression de la modulation à terme (échancier), plafond de la modulation à 37 h et plafond d'heures supplémentaires à 44 heures.
- Augmentation de la prime de risque convoyeur, dabiste et création pour le personnel agence
- Augmentation du coefficient Dabiste.
- Evolution des primes de Moniteur de tir au niveau de celle du messenger formateur.
- Jours d'habillage uniforme pour l'ensemble des salariés, ainsi que la prise en charge du nettoyage.
- Prime de panier à la vacation
- Jours exceptionnels étendus au pacs.
- Jour de solidarité
- Prime d'ancienneté identique pour l'ensemble du personnel, y compris maîtrise (17%)
- Prise en charge de la mutuelle par l'employeur pour 50% (famille).
- Prévoyance plus favorable pour les employés ouvriers. (délai de carence, durée du complément employeur).
- Création d'un régime de maintien de salaire plus favorable (maladie, AT), projet organisme DO

#### CGT :

- Revalorisation de 5% des salaires et primes au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour l'ensemble des salariés
- Plafond de la modulation à 37 heures et plafond des heures supplémentaires à 43 heures
- Service comptage :
  - a. Prime de poste comptage mensuelle réévaluée à 100 €
  - b. Attribution de 3 jours d'habillage pour l'ensemble du personnel comptage
  - c. Personnels travaillant sur les trieuses et service livraison : instauration d'un jour de repos accolé au weekend (vendredi/lundi) et attribution d'un jour de repos compensateur par quinzaine pour prendre en compte la pénibilité
- Suppression de la carence maladie
- Suppression du mois d'octobre pour les congés d'été
- Evolution de la prime vacances
- Agents de chambre forte et dispatcheurs : attribution de 5 jours d'habillage
- Attribution d'un panier à 15 € par vacation en lieu et place du ticket restaurant pour l'ensemble des salariés
- Prime de risque DAB équivalente à celle des convoyeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et intégration des primes de risque dans le salaire au 1<sup>er</sup> juillet 2013
- Nouvelle prise en compte de l'ancienneté portant sur 1 % par année d'ancienneté tout au long de la carrière, quelque soit la catégorie socioprofessionnelle
- Prime de transport portée à 100 €
- Chèques vacances : valeur portée à 150 €
- Mutuelle : prise en charge à 65 % par l'entreprise.

## FGTE / CFDT :

- Revalorisation générale des salaires de 3 %
- Revalorisation de 3 % des primes conventionnelles et non conventionnelles
- Prime d'ancienneté : 1 % par année d'ancienneté jusqu'à la vingtième année
- 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
- Présentation d'un projet pour la mise en place d'un contrat complémentaire de prévoyance (Décès Incapacité de Travail, Invalidité ) avec adhésion facultative .
- Mise en place d'une prime de risque pour l'ensemble des personnels des Centres Forts d'un montant mensuel brut de 120 €
- Création d'une prime de pénibilité pour le personnel affecté continuellement ou temporairement au traitement de la monnaie d'un montant mensuel brut de 120 €
- Paiement sur demande du salarié des jours d'habillage
- Attribution du coefficient 150 pour les convoyeurs VB et VL après six mois d'ancienneté
- Ouverture d'une négociation sur les temps de Pause.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place de Chèques Emploi Service.
- Chèques vacances : Dotation portée à 150 euros minimum
- Prise en charge de la journée de solidarité par l'entreprise.
- Création d'un barème pour la médaille du travail.
- Subvention des œuvres sociales portée de 0,8 % à 1 %

## FO :

- revalorisation de 4% sur le salaire de base pour toutes les catégories de personnel à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- revalorisation de 4% de toutes les primes conventionnelles et non conventionnelles au 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- prime de poste comptage mensuelle réévaluée à 100 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- passage à la catégorie caissier 1<sup>er</sup> échelon coefficient 120 pour les personnels travaillant sur les trieuses (TOSHIBA, COBRA et compteuses monnaie...).
- création d'une prime de risques pour les salariés travaillant dans les centres forts.
- 5 jours d'habillage pour le personnel masculin portant l'uniforme comme les convoyeurs (monnaie ainsi que les dispatcheurs et agents de chambre forte).
- prime de risques au prorata pour les salarié(e)s suppléants les dispatcheurs lors des ouvertures et fermetures d'agence.
- prime de risques DAB égale à celle des convoyeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- réévaluation de la prime qualité DAB à 140€ et revoir les critères d'obtention.
- prime de moniteur de tir portée à 300€ annuel sans conditions, et intégration au salaire de base au bout d'un an comme les moniteurs messagers et moniteurs DAB.
- chèques vacances à 100 € pour les employés/ouvriers, et à 80 € pour les agents de maîtrise/cadre, avec étude d'une formule épargne pour les salariés (sur la base du volontariat).
- ticket restaurant porté à 8 euros.
  - réévaluation de 0,8% à 1% de la subvention des activités sociales et culturelles des comité d'établissement.
- versement d'une indemnité repas par jour de travail en remplacement du titre restaurant par le panier 339B pour les dispatcheurs et agents de chambre forte au même titre que les convoyeurs ( art.3 du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers ).
- instauration d'une vraie prime de transport d'un montant de 400€ annuel pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre au travail.
- augmentation de la part employeur pour la mutuelle.
- prise en charge des jours de carence pour toute hospitalisation.
- maintien du salaire pour les cas de longue maladie ou accident de la vie avec une révision des garanties de ressources.
- tout salarié ayant en charge une personne rendant indispensable sa présence soutenue (autre que le handicap tel que Alzheimer, cancer ...) ou ayant des démarches administratives pourra bénéficier pour une période déterminée d'une autorisation d'absence rémunérée sous réserve d'un certificat médical établi par un médecin

révision de la charte de mobilité.

#### FNCR :

- Revalorisation au 01/01/2013 de tous les salaires de l'entreprise à hauteur de 101,72 € mensuel (51,72€ = rattrapage prime de Nice + 50€ = augmentation annuelle décente)
- Bien sûr, l'agence de Nice doit bénéficier de la même chose car les salariés n'ont pas à payer le prix d'une stratégie de morcèlement des augmentations (primes) !
- Aujourd'hui, toute nouvelle plus-value augmentant la rémunération doit profiter à tous sauf à vouloir diviser les salariés !
- Prime de risque portée à 300 € brut pour convoyeurs et dabistes.
- Création d'une prime de risque de 150 € brut pour les autres personnels (travaillant à l'intérieur des centres forts),
- Prime d'ancienneté portée à 1% par an pour tous et jusqu'à la retraite
- Attribution d'une indemnité repas en remplacement du ticket restaurant pour toute journée entamée et pour tous les salariés.
- Aménagement du temps de travail : nous souhaitons que modulation, heures supplémentaires, temps de pause, astreintes ou repos conditionnels notamment soient renégociés.

#### Article II : Propositions de la Direction :

##### 1) Attribution de primes en contrepartie de la polyvalence :

- Double CQP : 20 € brut / mois
- Triple CQP : 30 € brut / mois

Ces primes seront attribuées à effet du 1<sup>er</sup> février 2013 aux salariés titulaires de 2 ou 3 CQP TDF (ou attestations d'équivalence) et qui sont polyvalents, c'est-à-dire qui effectuent de façon régulière des missions relevant de la filière ou des filières pour lesquelles ils ont été formés.

L'attribution de ces primes sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

- Polyvalence chef de mouvement (comptage, roulage) : 25 € brut / mois.

Cette prime sera attribuée à effet du 1<sup>er</sup> février 2013 aux chefs de mouvements polyvalents, c'est-à-dire qui effectuent de façon régulière des missions relevant de la filière traitement des valeurs et /ou de la filière Transports de Fonds.

L'attribution de ces primes sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

##### 2) Attribution d'une prime exceptionnelle aux salariés soumis au régime des augmentations générale de salaire en février 2013 :

- Convoyeurs : 85 €
- Autres catégories soumises au régime des augmentations générales de salaires : 115 €

##### 3) Paiement des jours d'habillage et de 50 % des RCL :

- Jours habillage : paiement en février 2013 sur demande du salarié des jours d'habillage acquis (nombre de jours imputés au compteur de janvier 2013).

- RCL : paiement sur demande du salarié de 50 % des RCL acquis en fin de période de modulation (janvier 2013 pour Nord/Est, juin 2013 pour les autres régions, ainsi que les agences d'Auxerre, Dijon et Nevers)

#### 4) Abaissement du plafond de modulation à 38 heures :

Le plafond de modulation sera abaissé à 38 heures en fin de période de modulation, soit :

- Février 2013 : pour la région Nord et Est
- Juin 2013 : pour les autres régions, ainsi que les agences d'Auxerre, Dijon et Nevers.

#### 5) 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 est maintenu :

- catégorie Employé / Ouvrier : attribution d'un chèque vacances d'une valeur de 50 €,
- catégorie Agent de Maîtrise / Cadre : attribution d'un chèque vacances d'une valeur de 40 €,

#### 6) Journée de solidarité :

La contribution de chacun au titre de la journée de solidarité est maintenue.

Aussi les salariés seront conduits à contribuer selon les modalités suivantes :

- pour les catégories employé / ouvrier : retenue d'un jour de repos habillage (1), d'un jour de repos compensateur de remplacement (2), d'un jour de repos compensateur (3), d'un jour de congé de fractionnement ou supplémentaire (4). 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.
- pour les catégories AM / CADRE : retenue d'une journée de RTT,

#### 7) Engagements de la Direction :

- Engagement de reprendre les négociations dans le courant du mois de juillet 2013 dans les conditions suivantes :
  - en préalable un point sur les résultats sera fait avec les organisations syndicales début avril et fin juin,
  - en fonction des résultats de nouvelles propositions pourront être faites
  - prise en compte des éventuels effets positifs du pacte de compétitivité qui doit être adopté par le gouvernement en mars 2013.
- Engagement de renégocier l'accord de participation afin de préserver un niveau attractif.
- Engagement de préserver l'emploi en ne lançant aucun PSE
- 

#### Article III : 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.

#### 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 29 Janvier 2013

Pour la société  
Olivier DUCHER

Pour les organisations syndicales

**CFE / CGC**  
Philippe TRUCAS

**CFTC**  
Claude NEGRI

**CGT**  
Joseph NINOTTA

**FGTE / CFDT**  
Pascal QUIROGA

**FNCR**  
Jean-Luc SAQUER

**FO**  
Claire DUBOIS



**Demande de paiement des RC Habillage**

Conformément aux propositions faites en NAO, les jours de repos habillage acquis, feront l'objet d'un paiement sur demande du salarié en février 2013.

La demande de paiement peut porter sur une partie ou sur la totalité des RC Habillage acquis, déduction faite des RC Habillage posés après le 13 janvier 2013. Le solde de RC Habillage figure sur le bulletin de salaire de janvier 2013.

Les salariés qui souhaitent opter pour le paiement doivent compléter la demande ci-dessous. Cette demande doit impérativement être parvenue au service paie pour **le vendredi 15 février 2013, dernier délai**. Les demandes parvenues hors délai seront traitées sur la paie de mars 2013.

---

NOM ..... PRENOM.....

Agence.....Matricule Paye.....

Déclare opter pour :

- le paiement de .....\* jours de RC Habillage (*préciser le nombre de jours\**)

Signature

*Affichage tous centres*