NAO 2019-2020

ACCORD 2019-2020 SUR LES SALAIRES

**Entre**

La société **Brink’s EVOLUTION** – 41-45 Boulevard Romain Rolland - 75014 PARIS - représentée par ......., Directeur des Ressources Humaines,

 D’une part,

**ET :**

La **C F E / C G C** – Confédération Française de l’Encadrement / Confédération Générale des Cadres, représentée par Monsieur ................. – délégué syndical central,

La **CFTC** - Confédération Française des travailleurs Chrétiens représentée par Monsieur .................. - délégué syndical central

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

La **FGTE CFDT** – Fédération Générale des Transports et de l’Equipement – représentée par Monsieur ......... – délégué syndical central

La **FNCR** – Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers – représentée par Monsieur .................... – délégué syndical central

**L’UNSA** – Union Nationale des Syndicats Autonomes représentée par Monsieur ...................... – délégué syndical central

D’autre part,

A l’issue de la négociation obligatoire prévue aux articles L 2242-1 et suivants du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

**1. CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société BRINK’S EVOLUTION.

**2. OBJET DE L’ACCORD**

## 2.1 REVALORISATION DES SALAIRES DE BASE ET DES PRIMES.

1. **Salaires de Base**
2. Catégorie Employés / Ouvriers / Agents de Maîtrise :

Les salaires de base sont revalorisés de :

- au 1er juillet 2019

- au 1er septembre 2019

- au 1er avril 2020

- au 1er septembre 2020

 c) Catégorie Haute Maîtrise et Cadres :

Une enveloppe de revalorisation de la rémunération de .... est attribuée au 1er juillet 2019.

Une nouvelle enveloppe de revalorisation de la rémunération de **.........**sera attribuée au 1er avril 2020.

Il est par ailleurs rappelé qu’une enveloppe de ........... sera utilisée dans le cadre des actions liées à l’égalité professionnelle Hommes – Femmes. Les modalités d’attribution sont celles prévues dans le cadre de l’accord égalité Hommes – Femmes signé au sein de l’entreprise le 20 décembre 2018.

## Primes :

1. Les primes de risque métier :

Ces primes sont revalorisées de :

…. au 1er avril 2020

1. La création d’une prime spécifique pour les salariés affectés au service Monnaie :

A compter du 1er octobre 2019, est attribuée une prime de ....... € bruts mensuels au bénéfice des Opérateurs-trices Monnaie, ainsi qu’aux Responsables exerçant cette activité.

Pour les salariés affectés temporairement ou à temps partiel au traitement de la monnaie, cette prime sera attribuée au prorata temporis.

1. Prime d’ancienneté :

Afin d’harmoniser les pratiques sur l’ensemble du périmètre de l’entreprise, les modalités de calcul de la prime d’ancienneté et du différentiel avenant 19 sont revues à compter du 1er juillet 2019, pour les ouvriers justifiant de 15 à 20 ans d’ancienneté :

Pour cette tranche, le taux d’ancienneté sera harmonisé sur celui en vigueur dans les établissements Sud-Est et Ex Sud-Ouest, soit :

* un taux d’ancienneté porté de ................. à compter de 15 ans d’ancienneté
* un taux d’ancienneté porté de ................. à compter de 17 ans d’ancienneté

**2.2 ACCESSOIRES DE SALAIRES :**

1. Journées d’habillage :

A compter du 1er janvier 2020, les Mécaniciens se voient octroyer 2 jours d’habillage par an.

1. Défraiements pour nettoyage des équipements professionnels :

Afin de compenser la suppression de la carte de points pour paiement dans les pressings (« carte Clean Way »), il est attribué une compensation de ces frais égale à :

* 12,20 € nets par mois pour les convoyeurs VB, les chefs de mouvement et agents de chambre forte. Cette indemnité est réduite de 2,81 € par semaine non travaillée.
* 3,61 € nets par mois pour les personnels du Comptage. Cette indemnité est réduite de 0,83 € par semaine non travaillée

Cette mesure prendra effet à compter du 1er janvier 2020.

1. Tickets Restaurant :

Les tickets restaurants sont portés à **8 €** à effet du 1er janvier 2020. La part patronale est fixée à 60 %.

1. Paiement des Repos Compensateurs de Lissage (RCL) :

Sur demande des salariés sur la base d’un processus qui sera localement communiqué, la Direction s’engage à payer sur le mois de septembre une partie des RCL acquis. Ce paiement ne saurait aller au-delà de 15 jours de RCL par salarié.

1. Œuvres sociales versées aux Comités Sociaux et Economiques d’Etablissement :

Le versement complémentaire effectué sur les œuvres sociales des CSE d’Etablissement dans le cadre de la politique de complément aux chèques vacances est maintenu pour les années 2019 et 2020. Le versement attribué par salarié est défini par chacun des CSE d’Etablissement sur la base du budget octroyé à chacun d’eux par l’entreprise.

1. Prise des JRTT :

Pour les bénéficiaires de ce type de congé, il est accordé la possibilité d’accoler, une fois par an et hors période estivale (15 juin – 15 septembre), une semaine complète de jours RTT.

1. 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 compensateur de remplacement (1) ou d’un jour de repos compensateur (2), d’un jour de repos habillage (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,

 **2.3** **ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION** :

1. Responsables BKFF au sein des agences :

La Direction s’engage à étudier la pertinence et l’opportunité de mettre en place les modalités de reconnaissance pour les salarié-e-s assumant la responsabilité de pilotage et de validation liée au mode opératoire dit « BKFF » au sein des agences.

1. Fusion AGIRC - ARCO :

La Direction s’engage à mesurer les conséquences et en faire présentation auprès des représentants de l’impact potentiel de la récente fusion de l’AGIRC et de l’ARCO.

1. Clause de revoyure :

La Direction s’engage à convoquer les Organisations Syndicales au mois de juin 2020, afin de faire le point sur la marche de l’entreprise et le niveau d’inflation et analyser si des mesures complémentaires pourraient être mises en place.

3. ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

4. INDIVISIBILITE DE L’ACCORD

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

5. REVISION DE L’ACCORD

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

6. FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise d’un exemplaire de l’accord lors de sa signature, ou à défaut par remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l’action en nullité prévue par l’article L.2262-14 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

* sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (« TéléAccords »). Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires seront également anonymisés avant la publication en ligne du présent accord.
* au Conseil de Prud’hommes compétent.

Les parties signataires conviennent que les taux de revalorisation des salaires et des primes prévues à l’article 2.1, ne doivent pas faire l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article

L. 2231-5-1 du code du travail.

Cette demande sera formulée sur un document spécialement établi à cet effet et communiquée lors du dépôt de l’accord.

Les termes du présent accord seront portés à la connaissance de l’ensemble du personnel par voie d’affichage ou tout autre support de communication.

Fait à Paris le 21 juin 2019 en dix exemplaires

####  Pour la société : Pour les Organisations Syndicales :

####

**CFE / CGC** :

**CFTC :**

##

 **CGT :**

 **FGTE / CFDT :**

 **FNCR :**

 **UNSA**: