



INFO

DANS LA TEMPÊTE,
UNE CFTD QUI TIEN LE CAP

Cher(e)s collègues,

Chez BRINK'S EVOLUTION, les mois passent et les secousses s'enchaînent : réorganisations, pertes d'activité, restructurations...

Mais une chose ne bouge pas : la CFTD est toujours là.

Nous avons **signé l'accord GEPP** pour anticiper les transformations et éviter la casse sociale.

Nous avons **obtenu des avancées salariales concrètes** dans les NAO 2025, malgré un contexte économique tendu.

Et nous restons vigilants et présents à chaque étape pour défendre vos intérêts, poste par poste, site par site.

À l'échelle nationale, les salariés ne s'y trompent pas : pour la troisième fois consécutive, la CFTD est **le premier syndicat du secteur privé**.

C'est la reconnaissance d'un syndicalisme de terrain, utile, concret et responsable.

Chez BRINK'S comme ailleurs, la CFTD **agit, propose, protège**.

Pour vos salaires, vos emplois, vos droits.



LE HÉRISSON

QUI S'Y FROTTE S'Y PIQUE

LE JOURNAL D'INFORMATION DE LA CFTD BRINK'S EVOLUTION

JUIN 2025

DIALOGUE SOCIAL

NAO 2025 : LA CFTD SIGNE POUR VOTRE POUVOIR D'ACHAT

LES **NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2025** SE SONT DÉROULÉES DANS UN CONTEXTE TENDU :

- REGROUPEMENT BANCAIRE 2SF,
- ACCORD GEPP EN LIEN AVEC LA SUPPRESSION DE POSTES,
- BAISSSE DU CHIFFRE D'AFFAIRES,
- CONJONCTURE ÉCONOMIQUE FRANÇAISE MOROSE.



DANS CE PAYSAGE ASSOMBRI, **LES ATTENTES DES SALARIÉS SONT PLUS QUE JAMAIS LÉGITIMES.**

ET POUR LA CFTD, **VALORISER ET RECONNAÎTRE LE TRAVAIL DE TOUS LES AGENTS** RESTE UNE **PRIORITÉ ABSOLUE.**

CE QUE LA CFTD A OBTENU DANS CES NÉGOCIATIONS

PRISE EN CHARGE DES REPAS

À partir du **1^{er} mars 2025**, remboursement **jusqu'à 27 €** pour un repas pris à l'extérieur, notamment lors de formations.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

► **180 € brut** en mai 2025 pour les **ouvriers, employés, agents de maîtrise**.

► **150 € brut** pour les **hautes maîtrises et cadres**, sauf si leur salaire de base atteint ou dépasse 8 000 € brut mensuel.

REVALORISATION DES SALAIRES AU 1^{er} JUILLET 2025

► **+55 € brut mensuel** pour les **ouvriers, employés et agents de maîtrise**.

► Pour les **hautes maîtrises et cadres**, une revalorisation selon des critères définis par la Direction, **avec un plancher à 1,5 %** de la masse salariale brute de cette catégorie.

HARMONISATION DES PRIMES SUR OBJECTIFS (à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025)

► **Responsables d'agence / de secteur** : 20 % du salaire brut annuel.

► **Responsables de service (One Room / agence)** : 15 %.

► **Responsables d'équipe DAB** : 6 %.

DOTATION CSE

Versement d'une **dotations complémentaire de 175 000 €** répartie entre les **CSE d'établissement**.

ANCIENNETÉ : UNE ÉVOLUTION DES GRILLES

À partir du **1^{er} décembre 2025**, évolution des **grilles d'ancienneté** pour les **ouvriers et employés**, sur proposition de la CFTD.

POURQUOI LA CFTD A SIGNÉ ?

PARCE QUE DANS UN CLIMAT ÉCONOMIQUE DÉGRADÉ, **CHAQUE AVANCÉE COMPTE.**

Parce que sans accord signé, **les salariés n'auraient rien obtenu.**

La CFTD a **consulté ses équipes**, évalué l'**intérêt général** et pris **ses responsabilités** :

- 3 accords ont été signés
- des hausses de salaires concrètes
- des avancées sur les primes et l'ancienneté.

“TOUR DE CONTRÔLE” :

UNE USINE À GAZ CONTRE-PRODUCTIVE

LE FAMEUX PROJET “TOUR DE CONTRÔLE”, CENSÉ RÉORGANISER LE TRAVAIL EN AGENCE, **SOULÈVE BIEN DES CRITIQUES**. POUR LA CFDT, **IL NE SERT QU'À UNE CHOSE** : SUPPRIMER DU PERSONNEL, ET DÉPENSER DE L'ARGENT INUTILEMENT DANS DES AMÉNAGEMENTS D'AGENCES. LES GAINS D'EFFICACITÉ ? INEXISTANTS. LA LOGIQUE ? INTROUVABLE.

UNE GRILLE SALARIALE INDÉCENTE

Pour inciter les salariés à **cumuler plusieurs postes**, la direction a proposé une **nouvelle grille de rémunération**.

Notre avis ? Il faudra être **masochiste** pour accepter de faire **plus pour gagner moins**. Un vrai manque de respect !

ÉVALUATIONS BIDONS ET FORMATIONS ANTICIPÉES

Le comble : avant même d'avoir évalué les compétences des agents, **certain** **sont déjà en formation double ou triple CQP**.

L'évaluation ? Une mascarade.

L'égalité des chances ? Enterrée.

UN PROJET IMPOSÉ, DES SALARIÉS OUBLIÉS

Une fois encore, BRINK'S déroule sa réorganisation **sans transparence**, sans explication, sans concertation.

Mais aujourd'hui, **les salariés attendent de la clarté**, du sens, du dialogue.

La réunion en visio du CSE Central du 15 avril l'a bien montré : **le facteur humain est totalement absent** du projet.



RECONNAÎTRE CERTAINS... POUR MIEUX EN DÉCLASSER D'AUTRES ?

Le projet crée **des gagnants et des perdants**.

Certains salariés sont valorisés, d'autres n'auront d'autre choix que **la mutation, la régression, ou France Travail**.

Où est l'écoute ? Où est la considération ?

ATTENTION À LA CASSE

La CFDT tire la sonnette d'alarme : ce type de projet, **mené au pas de charge, fragilise la cohésion** des équipes.

Et demain ? Il ne faudra pas s'étonner si la direction ne peut plus compter sur **une main-d'œuvre engagée**.

ACCORD GEPP :

UN COMPROMIS... MAIS PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX !

DANS LE BULLETIN DE SALAIRE D'AVRIL 2025, LA DIRECTION ANNONCE « EN GRANDE POMPE » LA SIGNATURE D'UN **ACCORD GEPP** (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS). LA CFDT SOUHAITE APPORTER **QUELQUES PRÉCISIONS ESSENTIELLES**.

Pourquoi un tel accord ? Parce que toutes les options ont été envisagées. Mais :

► La direction refusait toute **Rupture Conventionnelle Collective (RCC)**.

► Pas question non plus, pour nous, de signer un **accord de performance collective** qui aurait dégradé les conditions de travail.

La **GEPP est donc apparu comme un compromis acceptable**, car il permet **aux salariés de choisir leur avenir** en cas de modification importante de leur contrat.



UN CONTEXTE DIFFICILE, DES RÉPONSES NÉCESSAIRES

Cet accord vise à accompagner les salariés impactés par deux chantiers lourds :

► le **déploiement du projet “Tour de contrôle”** ;

► et surtout, la **réorganisation bancaire 2SF**, synonyme de **perte d'activité et de chiffre d'affaires**.

Une **commission de suivi** a été créée pour veiller à l'application du texte.

Et la CFDT a été claire : **aucune ligne rouge ne devra être franchie**.

Si les engagements ne sont pas respectés, **la responsabilité de l'entreprise sera engagée**.

ET LA DREETS DANS TOUT ÇA ?

L'Inspection du Travail (DREETS) **n'intervient pas directement** sur les GEPP, mais elle doit être **informée des départs** liés à l'accord.

Un **bilan tous les 6 mois** est transmis à cet effet.



LA CFDT RESTE NUMÉRO 1 DANS LE PRIVÉ :

UN CHOIX CLAIR DES SALARIÉS !



POUR LA **TROISIÈME FOIS CONSÉCUTIVE**, LA CFDT EST CONFIRMÉE COMME **PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE** DANS LE SECTEUR PRIVÉ.

Avec **26,65% des voix**, elle demeure **le syndicat préféré des salariés**, devant la CGT, FO ou la CFE-CGC.

« Cette première place, c'est le fruit du travail de terrain de nos militantes et militants, dans chaque secteur, à l'écoute des réalités du monde du travail », souligne **Marylise Léon**, secrétaire générale de la CFDT.

TOUJOURS EN TÊTE CHEZ LES CADRES

La CFDT confirme aussi sa **première place chez les cadres**, malgré la progression de la CFE-CGC.

Une reconnaissance du sérieux, de l'expertise et de la capacité à défendre tous les métiers.

UN SIGNAL CLAIR, UN CAP MAINTENU

Dans un contexte social tendu, ces résultats montrent que les salariés font confiance à **un syndicalisme de propositions, d'écoute et d'actions concrètes**.

La CFDT, ce n'est pas le bruit. **C'est le résultat.**

Ce n'est pas la posture. C'est la **présence sur le terrain**.

MERCI À TOUTES ET TOUS !

Cette première place, c'est **votre confiance** et c'est **notre engagement** à la faire vivre **partout où les salariés travaillent**.

Continuons ensemble à faire du syndicalisme **un outil de progrès, de justice sociale et de dignité**.

LES CHIFFRES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ 2024

Selon les données officielles du ministère, voici le nouveau classement syndical au niveau national interprofessionnel :



Les cinq organisations représentatives le restent.
L'UNSA et Solidaires n'arrivent pas à atteindre les 8%, ce qui leur donnerait le statut d'« organisations représentatives ».

Rupture
conventionnelle

Transaction

EN CAS DE DÉPART
DE L'ENTREPRISE,

TRANSACTION OU RUPTURE CONVENTIONNELLE : QUELLES DIFFÉRENCES ?



QUAND UN SALARIÉ QUITTE L'ENTREPRISE, PLUSIEURS SOLUTIONS PEUVENT ÊTRE ENVISAGÉES. PARMI ELLES, DEUX DISPOSITIFS SONT SOUVENT CONFONDUS : **LA RUPTURE CONVENTIONNELLE** ET **LA TRANSACTION**.
MAIS ATTENTION : **LES RÈGLES, LES ENJEUX ET LES DROITS NE SONT PAS LES MÊMES.**

RUPTURE CONVENTIONNELLE : UN ACCORD... AVANT LE DÉPART

La rupture conventionnelle est une procédure **à l'amiable**, conclue **avant la fin du contrat de travail**, entre le salarié et l'employeur.

Elle permet de **rompre le contrat à l'initiative conjointe des deux parties**, sans conflit nécessaire.

Un ou plusieurs entretiens sont prévus pour en discuter.

Une fois l'accord signé, il doit être **homologué par l'inspection du travail (DREETS)**.

Les deux parties disposent ensuite de **12 mois** pour contester cet accord devant les Prud'hommes.

TRANSACTION : UN ACCORD... APRÈS LA RUPTURE

La transaction, elle, intervient **après la rupture effective du contrat** (licenciement, démission, fin de CDD...).

C'est un accord conclu pour **clôre un litige** entre l'employeur et le salarié.

En échange de **concessions réciproques** (souvent financières), chaque partie **renonce à saisir le juge** sur ce désaccord.

Une fois signée, la transaction empêche toute action en justice sur le litige concerné.

PEUT-ON CUMULER LES DEUX ?

Oui, mais **sous conditions strictes**.

La transaction **doit être signée après l'homologation** de la rupture conventionnelle.

Elle ne peut pas porter sur la rupture elle-même, mais uniquement sur **l'exécution du contrat de travail** ou sur des **éléments non prévus** dans la convention de rupture.

ET LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

Lors des entretiens de rupture conventionnelle, **le salarié peut se faire assister** :

- ▶ par un élu du CSE ou un représentant syndical de l'entreprise ;
- ▶ ou, à défaut de représentant, par un conseiller du salarié extérieur.

L'employeur peut également se faire assister... **mais seulement si le salarié en fait usage** en premier.

Dans ce cas, chacun doit informer l'autre de son choix d'être assisté.



À RETENIR

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Conclue **avant** la rupture

Peut être contestée
sous 12 mois

Possible **sans litige**

Nécessite une
homologation

TRANSACTION

Conclue **après** la rupture

Empêche toute
contestation ultérieure

Nécessite un litige
existant

Accord privé, **sans
homologation**



UN DOUTE ? UNE QUESTION ?
*Vos représentants CFDT sont là
pour vous accompagner
dans vos démarches.*

