



INFO

TRANSFORMATION BRINK'S : PAS SUR LE DOS DES SALARIÉS !

Le Groupe BRINK'S lance un vaste plan de transformation à l'échelle européenne. Et malgré les propos « lénifiants » du Président Michael GABAY, les faits sont là : **la France fait partie des pays les plus impactés.**

Trois directions sont déjà ciblées : les ressources humaines, les finances-achats et les services informatiques.

Des audits sont en cours... et des suppressions de postes sont clairement dans les tuyaux.

La Cfdt refuse que cette transformation se traduise par des **pertes d'emplois** en France et encore moins par des **délocalisations déguisées** dans des filiales low-cost européennes.

Le Comité Européen a rendu un **avis défavorable à l'unanimité** sur ce plan.

Nous avons exigé que chaque pays prenne ses responsabilités, que les reclassements se fassent localement et que les salariés ne soient pas une simple variable d'ajustement.

Oui, BRINK'S peut se transformer, mais pas sur le dos des salariés.

La Cfdt sera là pour peser à chaque étape.

Pour défendre l'emploi, les compétences et la dignité de chacun.



LE HÉRISSON

LE JOURNAL D'INFORMATION DE LA Cfdt BRINK'S EVOLUTION DÉC. 2025

DIALOGUE SOCIAL

DE CONVOYEUR À POLICIER MUNICIPAL

PASSERELLES PROFESSIONNELLES: LA Cfdt CONSTRUIT L'APRÈS

DEPUIS PLUSIEURS MOIS, LA Cfdt TDFV EST SUR TOUS LES FRONTS POUR **OUVRIR DES PERSPECTIVES DE RECONVERSION DIGNES ET RÉALISTES**, DANS UN SECTEUR FRAGILISÉ PAR LES RÉORGANISATIONS, LA CONCENTRATION BANCAIRE (2SF) ET LA BAISSSE DU CASH LIÉE AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES.

C'EST POURQUOI ELLE FAIT AVANCER UN PROJET D'AVENIR : CELUI DES **PASSERELLES PROFESSIONNELLES**, INTERNES ET EXTERNES À LA BRANCHE, POUR LES SALARIÉS DU TRANSPORT DE FONDS ET DE VALEURS.



UNE MOBILISATION À TOUS LES NIVEAUX

Avec le soutien de l'Union Fédérale Route, de la Fédération et de la Confédération Cfdt, nous avons multiplié les démarches :

- rendez-vous avec les ministères de tutelle ;
- courriers aux parlementaires, maires, et au Commissaire au plan ;
- échanges avec les acteurs de la sécurité publique.

CONSTRUIRE PLUTÔT QUE SUBIR

Ce projet, **la Cfdt l'a construit pas à pas.** Elle le porte, elle ne le récupère pas. Et aujourd'hui, **il avance concrètement.**

DES PISTES CONCRÈTES POUR REBONDIR

Parmi les passerelles sérieusement étudiées :

- **reclassement** dans d'autres métiers de la sécurité (Police municipale, sécurité publique) ;
- reconnaissance des **qualifications CQP** comme équivalent au niveau bac, via un travail engagé sur le Répertoire National des Métiers ;
- **mobilité interne ou interbranches**, pour celles et ceux qui souhaitent évoluer vers de nouveaux horizons.

Car oui, la meilleure façon de prédire l'avenir, c'est encore de le construire. Et les passerelles en sont une belle démonstration.

SÉCURITÉ DES CONVOYEURS :

BEAUCOUP DE PROMESSES, MAIS PEU D'ACTES



EN 2012, LE MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ANNONÇAIT UNE BATTERIE DE MESURES POUR RENFORCER LA SÉCURITÉ DES CONVOYEURS DE FONDS. TREIZE ANS PLUS TARD, **LE CONSTAT EST AMER** : BEAUCOUP DE CES MESURES RESTENT INCOMPLÈTES, CONTOURNÉES, VOIRE OUBLIÉES.

CENTRES FORTS : TOUJOURS PAS AUX NORMES

Certains centres forts attendent encore d'être mis aux normes, **malgré les injonctions du ministère** et de ses services.

Les obligations de sécurisation ne sont pas toutes appliquées.

Une mise en danger silencieuse, mais réelle.

DESSERTES : LA LIMITE DES 3 ALLERS-RETOURS CONTOURNÉE

La règle limitant à trois le nombre d'allers-retours par desserte est loin d'être respectée partout.

Les employeurs poussent à la productivité.

Les salariés finissent par suivre, pour rentrer plus tôt.

Résultat : **la sécurité passe après le rendement**. Et c'est inacceptable.

STATIONNEMENTS : UN COÛT... INDÉCENT

Les places réservées aux véhicules blindés disparaissent, notamment dans les grandes villes. Pourquoi ?

Parce que certaines mairies, comme à Paris, exigent **jusqu'à 11 000 € par an** pour un simple emplacement dédié. Une aberration.

En cas d'agression lors d'un trajet à pied faute d'emplacement sécurisé, **la responsabilité de la commune peut être engagée**, y compris pénalement.

COULOIRS DE BUS : LES MAIRES BLOQUENT TOUJOURS

Depuis 1987, une circulaire autorise les VB à circuler dans les couloirs de bus. Pourtant, **rien n'avance**.

La CFDT continue d'interpeller les élus, sans réponse, en particulier à Paris.

LA CFDT ALERTE :

Personne ne doit perdre sa vie à la gagner

En 2007, nous écrivions ces mots, en 2025, ils sont toujours d'actualité.

Tant que les textes resteront lettres mortes, les convoyeurs travailleront avec une « **épée de Damoclès** » au-dessus de la tête.

La CFDT continuera de se battre pour des mesures concrètes, partout où elle est présente.



SALAIRES FEMMES-HOMMES : LA TRANSPARENCE, LEVIER D'ÉGALITÉ ?

ANNÉE APRÈS ANNÉE, LES CHIFFRES NE BOUGENT PAS ASSEZ. EN 2023, LES FEMMES DU SECTEUR PRIVÉ ONT GAGNÉ EN MOYENNE **22,2% DE MOINS** QUE LES HOMMES. À TEMPS DE TRAVAIL ÉQUIVALENT, **L'ÉCART RESTE DE 14,2%**. ET MÊME À EMPLOI COMPARABLE, **LES FEMMES TOUCHENT ENCORE 3,8% DE MOINS** QUE LEURS COLLÈGUES MASCULINS.

UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE POUR CHANGER LA DONNE

Face à ces injustices persistantes, une directive européenne est en cours de transposition en droit français. Elle vise un objectif clair : **plus de transparence sur les rémunérations**.

Concrètement, cela permettra aux salariés de mieux **comparer les salaires** au sein de leur entreprise et de détecter d'éventuelles discriminations.

QU'EN PENSENT LES SALARIÉS ?

Un sondage récent réalisé pour le groupe Up montre un **soutien massif à la transparence salariale** :

- ▶ **45%** sont tout à fait **favorables** à une transparence totale des salaires
- ▶ **38%** y sont **plutôt favorables**
- ▶ Seuls **4%** s'y **opposent** totalement

83% des personnes interrogées **souhaitent donc plus de clarté** dans les rémunérations.

CE QUE DIT LA JUSTICE AUJOURD'HUI

La CFDT a interrogé la CNIL sur les limites posées par le RGPD à cette transparence. Réponse : le salaire est une donnée personnelle, **mais la justice a évolué**.

Depuis un arrêt de la Cour de cassation du 8 mars 2023, **un salarié peut demander à connaître les bulletins de ses collègues** s'il a besoin de prouver une discrimination.



Ce jugement marque un **véritable tournant** : l'employeur ne peut plus invoquer la protection des données personnelles pour refuser de justifier ses choix de rémunération.

LA CFDT AGIT POUR LA TRANSPARENCE

Pour la CFDT, **la transparence salariale est un outil de justice sociale**.

Elle permet de poser les bonnes questions, d'identifier les écarts injustifiés et d'y mettre fin.

Quand le flou règne, l'inégalité prospère.

Quand la lumière se fait, la confiance revient.

CADORS OU BRAS CASSÉS :

À QUAND UN VRAI MANAGEMENT D'AGENCE ?

LA FORMULE PEUT FAIRE SOURIRE, MAIS ELLE REFLÈTE UN VRAI MALAISE : **FAUT-IL DES CADORS OU DES BRAS CASSÉS À LA TÊTE DES AGENCES ?** CHEZ BRINK'S, LA QUESTION SE POSE DE PLUS EN PLUS SÉRIEUSEMENT.

RECRECITER LES MEILLEURS... OU LES PLUS DOCILES ?

En théorie, une entreprise sélectionne des profils compétents, capables de **comprendre le terrain** et de **soutenir leurs équipes**.

Mais à BGS, beaucoup constatent que la Direction privilégie surtout la **loyauté**, parfois au détriment des compétences.

Plus simple à gérer, peut-être... mais rarement efficace.

L'EXEMPLE DU DROIT DE RETRAIT : UN RÉVÉLATEUR INQUIÉTANT

Quand on voit la manière dont a été traité un simple **droit de retrait légitime** pendant la canicule et les conséquences qui en découlent, on peut se poser beaucoup de questions sur



la **capacité du chef d'agence à écouter les salariés**, à les comprendre et à détecter leur mal-être.

LA PAROLE LIBRE, CONDITION D'UNE ÉQUIPE PERFORMANTE

Les recherches en psychologie du travail sont pourtant sans appel : une équipe efficace est une équipe où **chacun peut s'exprimer**, où la **sensibilité sociale** est réelle. Chez nous, la parole équitablement répartie reste un idéal lointain. Quant à la « sensibilité sociale », elle s'active surtout quand l'Inspection du travail se présente...

AVANCER ENSEMBLE... OU PAGAYER DANS TOUS LES SENS ?

Un spécialiste du management écrivait récemment : « Une équipe performante, c'est une équipe qui traverse la rivière ensemble. »

À BGS, certains paient en avant... d'autres en arrière. **Difficile d'avancer dans ces conditions.**



TRAVAILLER PLUS... OUI, MAIS DANS LES RÈGLES !

VOUS AVEZ UN DEUXIÈME JOB EN PLUS DE BRINK'S ?
C'EST POSSIBLE, MAIS ATTENTION : **LA DURÉE
MAXIMALE DE TRAVAIL NE DOIT PAS ÊTRE
DÉPASSÉE**, TOUS EMPLOIS CONFONDUS.

La loi est claire : un salarié ne peut pas dépasser la limite légale de temps de travail, même s'il cumule plusieurs contrats.

Il ne s'agit pas ici d'interdire le cumul, mais bien de **préserver votre santé et votre sécurité** au travail.

Cette mesure ne concerne que les emplois salariés : les activités en indépendant ou en auto-entrepreneur ne sont pas visées par cette règle.

L'EMPLOYEUR PEUT DEMANDER DES JUSTIFICATIFS

Si vous cumulez deux emplois, **BRINK'S a le droit de vous demander certains documents** (contrats, bulletins de paie...) pour vérifier que vous ne dépassez pas les durées maximales autorisées.

Cette demande n'est pas une sanction, mais une **obligation légale de contrôle**.

En cas de refus de transmettre ces documents, cela peut être considéré comme une **faute** (jurisprudence de 2023 à l'appui).

LA CFDT VOUS ACCOMPAGNE

**VOUS AVEZ DES DOUTES OU DES QUESTIONS
SUR VOTRE SITUATION ?**

N'attendez pas d'être en difficulté :
parlez-en à vos représentants !

CONGÉS PAYÉS : DEUX DÉCISIONS QUI CHANGENT TOUT

MALADIE PENDANT LES CONGÉS ? LES JOURS SONT REPORTÉS

C'est désormais acté : si vous tombez malade pendant vos congés, vous avez droit au report de ces jours de repos, à condition de fournir un **arrêt maladie**.

L'idée est simple : **un arrêt maladie n'est pas un vrai congé**, car il ne permet pas de se reposer dans les mêmes conditions.

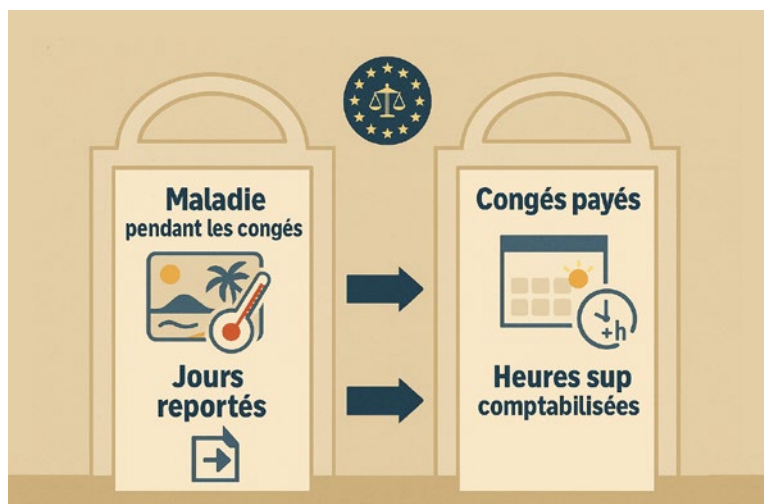
Ce droit, déjà reconnu dans d'autres pays européens, s'applique désormais en France. Une **avancée majeure pour les salariés**.

CONGÉS PAYÉS ET HEURES SUP : UNE NOUVELLE RÈGLE

Autre nouveauté : les jours de congés payés comptent désormais dans le calcul des heures supplémentaires.

Par exemple : vous êtes à 35h et vous posez un jour de congé le vendredi.

Si vous avez travaillé 30 heures sur les 4 jours précédents, vous avez dépassé votre quota de 28h, donc effectué **2 heures supplémentaires** (non majorées).



QUAND L'EUROPE AMÉLIORE LES DROITS DES SALARIÉS

Ces décisions sont le fruit de l'influence du droit européen, qui impose un meilleur respect du droit au repos. Pendant que certains s'alarment, **la CFDT salue une victoire sociale concrète**. L'Europe peut, aussi, protéger les salariés.

