



QUI S'Y FROTTE S'Y PIQUE

LE HÉRISSEON

LE JOURNAL D'INFORMATION DE LA CFDT BRINK'S EVOLUTION MAI 2026

INFO

SYNDICALISME : POUR QUI, POUR QUOI ?

Le syndicalisme a un seul objet: **défendre les intérêts des salariés**, leurs salaires, leurs conditions de travail, leurs droits.

Chez Brink's Evolution, deux visions s'affrontent.

La nôtre : **négoier, construire, obtenir des résultats concrets pour tous les salariés.**

Et puis il y a les autres, ceux qui font semblant de s'opposer, tout en négociant en coulisses leurs propres avantages : voiture de fonction, carte carburant, promotions...

Le summum ?

Lors d'une récente négociation sur le dialogue social, un délégué syndical central a proposé une rémunération complémentaire de 1000€ mensuels pour chaque DSC et 500€ supplémentaires pour son adjoint.

La CFDT a dénoncé sans ambiguïté cette proposition.

Accepter, c'était vendre la paix sociale et trahir les salariés.

Un syndicat ne se bat pas pour ses représentants, il se bat pour vous.

C'est notre seule boussole.

Hier, aujourd'hui et demain !



PSE BRINK'S FRANCE: LA CFDT SE BAT POUR VOS EMPLOIS

Tout a commencé le 1^{er} octobre 2025.

Lors de la réunion du Comité d'Entreprise Européen à Paris, la direction dévoile son plan de transformation : 278 suppressions de postes dans les fonctions RH, informatique et finance à travers l'Europe.

Les deux pays les plus touchés : les Pays-Bas (85 postes) et la France (81 postes).

La réponse du CEE a été immédiate et unanime : **avis défavorable.**

Le message adressé au Président de Brink's Europe, Michael Gabay, était sans ambiguïté : les salariés doivent être les acteurs de la transformation, pas sa variable d'ajustement.

34 COLLÈGUES GARDERONT LEUR EMPLOI

Dès l'annonce officielle du PSE, le 23 janvier 2026, les élus CFDT et CFE-CGC sont entrés dans la bataille.

Pendant près de deux mois, ils ont négocié pied à pied.

Un **accord** a été signé le **16 mars 2026.**

Le résultat concret : **de 82 suppressions de postes au siège, on est passé à 48.**

La preuve que sans pression syndicale, des dizaines de collègues supplémentaires auraient perdu leur emploi.

CE QUI INQUIÈTE POUR DEMAIN

Signer n'est pas cautionner.

La délocalisation des fonctions support vers la Roumanie, l'Inde et la Colombie reste inacceptable.

Cette stratégie annonce d'autres suppressions, une dégradation du climat social et des conséquences humaines lourdes.

Pendant ce temps, **les dividendes des actionnaires, eux, n'ont pas été supprimés.**

NE RESTEZ PAS SEULS FACE À CES INCERTITUDES.

Vos représentants sont là pour vous informer, vous conseiller et vous défendre.

**CONTACTEZ UN REPRÉSENTANT CFDT
DÈS AUJOURD'HUI.**





ACCORD « SALARIÉS AIDANTS » : POURQUOI LA CFDT N'A PAS SIGNÉ

UN ACCORD SUR LES « SALARIÉS AIDANTS » ÉTAIT EN NÉGOCIATION CHEZ BRINK'S. LA CFDT NE L'A PAS SIGNÉ, VOICI POURQUOI.

UN ACCORD TROP TIMIDE

Être « salarié aidant », s'occuper d'un proche malade, handicapé ou en perte d'autonomie, c'est jongler chaque jour entre vie professionnelle et responsabilités familiales lourdes.

Ces collègues méritent un soutien réel, pas un accord vitrine.

La CFDT avait mis sur la table des propositions concrètes :

- ▶ Un poste d'**assistante sociale** pour accompagner individuellement les salariés en difficulté (familiale, économique, de santé ou de logement).
- ▶ Une **enveloppe de 500€ par an** pour faire face aux situations d'urgence non couvertes par d'autres dispositifs.
- ▶ **8 demi-journées d'absence rémunérée** par an pour les « salariés aidants ».

▶ Un **abondement immédiat de 100 jours** par l'entreprise pour alimenter le fonds de solidarité, sans solliciter les salariés en premier.

Aucune de ces propositions n'a été retenue.

LE PROGRÈS SOCIAL SELON BRINK'S

Pendant ce temps, la direction avance dans l'autre sens : journée de solidarité obligatoire et bientôt des jours imposés en cas d'intempéries, autant de jours en moins pour les salariés.

Signer cet accord, c'était cautionner un texte à minima.

La CFDT a refusé de donner bonne conscience à une direction qui fait l'économie du progrès social.

L'ABSENTÉISME INTERROGE... ET BRINK'S DEVRAIT S'EN INQUIÉTER

EN 2025, SELON L'OBSERVATOIRE DE LA PERFORMANCE SOCIALE, L'ABSENTÉISME EN ENTREPRISE A FRANCHI UN NOUVEAU CAP : PLUS D'UN SALARIÉ SUR TROIS A ÉTÉ ABSENT DANS L'ANNÉE. ET LES ARRÊTS LONGS, PLUS DE 90 JOURS, ATTEIGNENT LEUR PLUS HAUT NIVEAU HISTORIQUE.

Ce qui interpelle, c'est l'évolution des motifs.

La maladie ordinaire recule. Ce qui progresse :

- ▶ la **fatigue physique** (37%),
- ▶ la **fatigue psychologique** (33%)
- ▶ les **risques psychosociaux** (20 %).

Et surtout : **77 % des salariés** établissent un lien direct entre leurs arrêts et leurs **conditions de travail**.

UN SIGNAL, PAS UNE FATALITÉ

Derrière ces chiffres, des réalités bien connues chez Brink's : **sous-effectifs, tâches mal réparties, manque de reconnaissance** financière et managériale.

Une **usure progressive** qui ne se voit pas venir, jusqu'au burn-out.

Oui, des efforts sont faits : télétravail, aménagements d'horaires.

Mais ces ajustements restent insuffisants tant qu'ils ne s'accompagnent pas d'une **vraie transformation du management**.

Tous les gains de productivité se sont traduits par plus de contraintes, sans reconnaissance à la hauteur.

POUR LA CFDT, L'ABSENTÉISME N'EST PAS « UN PROBLÈME DE SALARIÉS »

C'est le révélateur d'une **organisation du travail qui doit changer**.





BGS : LES LOUPS NE SE MANGENT PAS ENTRE EUX

DANS LE PROCÈS-VERBAL DU CSE DU 15 DÉCEMBRE 2025, LA DIRECTION DE BRINK'S GLOBAL SERVICES EXPRIME SON **MÉCONTENTEMENT** SUITE À NOTRE ARTICLE « CADORS OU BRAS CASSÉS », PUBLIÉ DANS LE PRÉCÉDENT HÉRISSEMENT.

Le management s'est apparemment reconnu dans nos propos et réclame des excuses.

Commençons par les remercier d'être des lecteurs aussi assidus.

Quant aux excuses : **il n'y en aura pas**. Voici pourquoi.

DES FAITS, RIEN QUE DES FAITS

Les actions, et surtout les inactions, du chef d'agence et du RRH de l'époque sont susceptibles de constituer de véritables **fautes de gestion**.

Ce n'est pas la CFDT qui le dit : c'est le dernier contrôle de l'Inspection du Travail qui le confirme.

Les **amendes infligées**, équivalentes à **six mois de résultat** opérationnel, sont là pour en attester.

Face à cela, le Directeur des Opérations BGS explique, dans le PV du

20 février 2026, que l'entreprise n'avait aucune intention de violer la réglementation et que toutes les heures supplémentaires ont bien été payées.

Pour la CFDT, ce discours ne suffit pas.

Nul n'est censé ignorer la loi ni le Code du travail.

Un *mea culpa* s'impose.

DEUX POIDS, DEUX MESURES

La question est simple : si un salarié avait fait preuve de telles négligences, il aurait depuis longtemps reçu une notification de licenciement pour faute grave.

Mais chez BGS, visiblement, **les règles ne sont pas les mêmes pour tout le monde**.

Les loups ne se mangent pas entre eux.

FAUX PROCÈS ET CONTRE-VÉRITÉS, À QUI PROFITE LA CONFUSION ?

UN TRACT RÉCENT D'UNE ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTANT LES CADRES ÉTABLIT UN PARALLÈLE ENTRE LA NON-SIGNATURE DE LA CFDT SUR L'ACCORD « SALARIÉS AIDANTS » ET NOTRE MAINTIEN SUR L'ACCORD DE GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP).



Le message sous-entendu : la CFDT serait incohérente, voire opportuniste.

Mettons les choses au clair.

SUR LA SOLIDARITÉ, LA CFDT N'A DE LEÇON À RECEVOIR DE PERSONNE

Les actions menées discrètement au quotidien pour **aider des salariés en difficulté**, la CFDT les mène sans fanfare ni communication.

Ce n'est pas parce qu'on n'en parle pas qu'elles n'existent pas.

SUR L'ACCORD GEPP, LES FAITS SONT TÊTUS

Prétendre que la CFDT a signé cet accord pour organiser le départ de l'encadrement, c'est tout simplement faux.

L'accord GEPP a été conclu pour éviter un plan social en proposant des **mesures concrètes** : mobilité, départs volontaires avec indemnités renforcées selon l'ancienneté.

Et la même organisation qui le dénonce aujourd'hui l'avait elle-même signé.

Avant de venir en réclamer les bénéfices pour ses propres membres.

La maturité syndicale, c'est aussi assumer ses propres choix plutôt que de chercher des coupables.

LA CFDT : PREMIER SYNDICAT DES CADRES

La CFDT continuera de défendre l'encadrement, car partout où les cadres s'engagent avec nous, c'est toute l'organisation qui en sort renforcée.

Et pour mémoire : **la CFDT est la première organisation syndicale nationale chez les cadres.**



HARCÈLEMENT MANAGÉRIAL : VOUS ÊTES CONCERNÉ MÊME SANS ÊTRE VISÉ DIRECTEMENT

UN MANAGER SE COMPORTE DE MANIÈRE INSULTANTE OU DÉGRADANTE AVEC L'ENSEMBLE DE SON ÉQUIPE. UN SALARIÉ QUI SUBIT CETTE AMBIANCE TOXIQUE AU QUOTIDIEN PEUT-IL SE DÉFENDRE JURIDIQUEMENT, MÊME S'IL N'EST PAS PERSONNELLEMENT LA CIBLE DES AGISSEMENTS ? **LA RÉPONSE EST OUI.**

CE QUE DIT LA COUR DE CASSATION

Dans un arrêt du 10 décembre 2025, la Cour de Cassation a tranché clairement : **un salarié n'a pas à prouver qu'il a été personnellement visé** pour invoquer le harcèlement moral managérial.

Il lui suffit de démontrer deux choses :

- ▶ qu'il **subit les effets** du comportement harcelant de son manager ;
- ▶ qu'il peut fournir des **éléments précis** attestant d'une dégradation de ses conditions de travail.

CE QUE ÇA CHANGE CONCRÈTEMENT

Si votre responsable adopte un comportement insultant, humiliant ou déstabilisant, même envers l'ensemble de l'équipe, vous pouvez agir.

Vous n'avez pas à attendre d'être personnellement pris pour cible.

*Vous subissez. Vous témoignez.
vous documentez : vos droits sont protégés.*

En cas de doute sur votre situation, contactez vos représentants CFDT.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : L'EMPLOYEUR DOIT RESTER NEUTRE

PENDANT UNE CAMPAGNE ÉLECTORALE EN ENTREPRISE, L'EMPLOYEUR A UNE OBLIGATION STRICTE : **TRAITER TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA MÊME FAÇON.**

FAVORISER L'UNE AU DÉTRIMENT DES AUTRES, C'EST PRENDRE LE RISQUE DE VOIR LES ÉLECTIONS PUREMENT ET SIMPLEMENT **ANNULÉES.**

CE QUI S'EST PASSÉ

La Cour de Cassation l'a rappelé fermement dans un arrêt du 21 janvier 2026.

Dans cette affaire, un employeur avait accordé à l'UNSA des avantages refusés aux autres syndicats : autorisation d'installer un stand sur plusieurs sites de l'entreprise pour diffuser ses tracts, mise à disposition d'une salle dédiée sur un autre site.

La CFDT-FNCB et FO ont saisi la justice.

Résultat : les élections ont été annulées.

CE QUE DIT LA COUR

La décision est claire : ce syndicat a bénéficié d'avantages que ni le Code du travail ni le protocole préélectoral ne prévoient.

Ce traitement de faveur suffit à invalider l'ensemble du scrutin.



CE QUE CELA SIGNIFIE POUR VOUS

Lors de chaque élection professionnelle, chaque syndicat doit disposer des mêmes moyens, des mêmes accès, des mêmes conditions.

Si vous constatez une inégalité de traitement durant une campagne électorale, signalez-le immédiatement à vos représentants CFDT.

