



LE HÉRISSEON

LE JOURNAL D'INFORMATION DE LA CFDT BRINK'S EVOLUTION MARS 2025

EDITO

QUEL AVENIR POUR LES SALARIÉS DU TRANSPORT DE FONDS ET VALEURS ?



Chers collègues,

L'inquiétude grandit pour les salariés du Transport de fonds et valeurs.

Dans un environnement politique et économique problématique, certains de nos donneurs d'ordres se réorganisent.

Pour BRINK'S et LOOMIS, la mutation du secteur bancaire et la mutualisation des DAB vont avoir **de vives répercussions sur le chiffre d'affaire et sur l'emploi**.

Face aux suppressions de postes, **la CFDT parle d'une même voix dans les deux entreprises** et s'est positionnée pour la mise en place d'**accords responsables** (Rupture Conventionnelle Collective ou Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).



En parallèle, la CFDT continue d'œuvrer au niveau national pour la mise en place de **passerelles vers des métiers du privé ou du public**, qui permettraient aux salariés volontaires de se réorienter professionnellement et de trouver une alternative à France Travail !

LES FERMETURES D'AGENCES S'ACCÉLÈRENT...

Avec la montée en puissance des banques en ligne (comptant moins de salariés, des services parfois gratuits ou à faible marge et aucune agence physique) le secteur bancaire « traditionnel » est sous pression et accélère les **fermetures d'agences** (entre 2020 et 2023, plus de 2000 agences ont déjà fermé leurs portes et 800 de plus entre 2024 et 2025).

Les banques commerciales (BNP Paribas, Société Générale, LCL) ont commencé à « rationaliser » leur réseau et les banques mutualistes (Crédit Agricole, Crédit Mutuel, Banques Populaires-Caisses d'Épargne) argumentent qu'elles procéderont à « certains ajustements ».

Quelques chiffres :

► Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale, qui compte environ 4300 agences, en a déjà fermé **une centaine par an**.



► La fusion des réseaux du Crédit du Nord et de la Société Générale, lancée en 2022, se conclura en 2025 par la **fermeture de 650 agences**.

► Le Crédit Commercial de France (CCF) - ex HSBC - va **supprimer 84 agences**.

Et d'après plusieurs experts, **les banques mutualistes ne resteront pas à l'écart du mouvement de réorganisation** car, d'après une étude récente, pour la première fois, les banques en ligne ont détrôné les banques classiques sur la question de la proximité !

... TOUT COMME LES SUPPRESSIONS DE DAB

BNP Paribas, la Société Générale et le Crédit Mutuel Alliance Fédérale se sont unis pour créer une société des Services Fiduciaires (2SF), avec pour objectif de **mutualiser leur offre de services automatés** sous la marque **Cash Services**.

Au total, l'opération va leur permettre de **supprimer 3000 sites** sur une base identifiée de 10000, soit une **baisse de 30 %**.

Cerise sur le gâteau, **Cash Services** prévoit de lancer, dès le deuxième trimestre 2025, une **offre payante spécifique aux communes sans agence bancaire**, qui pourrait devenir gratuite si l'activité de l'automate s'avérait significative !

Si vous avez des **questions** sur l'avenir du secteur en général et de la BRINK'S en particulier, **contactez vos élus CFDT**.



CRÉATION D'UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EN 2026 : IL NE MANQUAIT PLUS QUE ÇA !



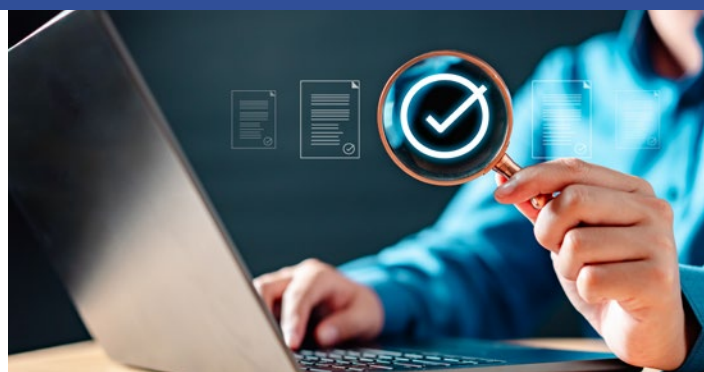
LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES À PEINE TERMINÉES, QUELLE NE FUT PAS NOTRE SURPRISE D'ENTENDRE NOTRE PRÉSIDENT (MONSIEUR MICHAEL GABAY) ET SON « FIN LIMIER » (NOTRE DRH MONSIEUR OLIVIER DUCHER) ÉVOQUER LORS DE LA RÉUNION DU CSE CENTRAL DU 15 JANVIER 2025, LA RÉORGANISATION DE LA BRINK'S EN UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES), COURANT 2026.

UNE RÉORGANISATION QUI POSE QUESTION

Alors que nous venons de procéder à l'élection de cinq Comités sociaux et économiques (CSE) régionaux, la réorganisation de l'entreprise en UES provoquerait la fusion de ces instances et l'élection d'un nouveau CSE unique national dès 2026.

Pour la CFDT, la surprise passée, cette annonce pose deux questions :

- La première concerne le **coût d'une élection**. À l'heure où les économies sont de rigueur dans l'entreprise, pourquoi ne pas avoir anticipé cette annonce ?
- La seconde concerne l'objectif visé, à savoir la mise en place d'**un seul CSE**. Pourquoi vouloir créer une seule instance nationale, qui risque d'être davantage **déconnectée des réalités locales** ? Si ce n'est, peut-être, pour **limiter drastiquement le nombre d'élus** ?



LA CFDT PLUS QUE JAMAIS VIGILANTE

Quelle que soit la décision future de l'entreprise, **la CFDT pèsera de tout son poids dans les négociations**.

En effet, la reconnaissance d'une UES intervient essentiellement par **accord d'entreprise**.

Si la direction était tentée d'imposer une décision unilatérale, cette dernière pourrait être **contestée au Tribunal Judiciaire**.

À bon entendeur...

CSE BRINK'S, TON UNIVERS IMPITOYABLE...

LE DÉBUT DE NOUVEAUX MANDATS AU CSE, SUITE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, APPORTE PARFOIS SON LOT DE SURPRISES. DEUX EXEMPLES FRAPPANTS AU CSE SUD-EST ET EN ÎLE DE FRANCE NORD.



LA DRÔLE DE GESTION DU CSE SUD-EST

Suite aux dernières élections BRINK'S Évolution et à l'arrivée de nouveaux élus en région Sud-Est, un **nouveau trésorier** issu de la CFDT a été élu au Comité social et économique (CSE).

La prise en main des comptes du CSE lui a réservé **quelques découvertes... surprenantes**, l'ex-trésorier semblant avoir eu des **pratiques plus que discutables** en matière de gestion et d'utilisation de l'argent du CSE.



FAIRE TOUTE LA LUMIÈRE

Pour la CFDT, avant de jeter l'opprobre sur qui que ce soit, il faut d'abord **rassembler tous les éléments d'information appropriés**, tels que des factures suspectes, des e-mails, des témoignages, etc.

D'ores et déjà, un **audit externe** va être réalisé afin de s'assurer de détecter d'éventuelles mauvaises utilisations de l'argent du CSE.



QUELLES SONT LES RÈGLES ?

Pour rappel, un CSE ne peut pas utiliser son budget pour couvrir des dépenses étrangères à son fonctionnement.

L'utilisation non-conforme d'un budget du CSE entraîne un **risque de condamnation pénale**.

L'employeur, en qualité de président du CSE, un ou plusieurs membres du CSE, ou bien une organisation syndicale peuvent saisir la justice.

C'est fâcheux d'en arriver là, mais si les faits sont graves, c'est la seule solution.

RESTAURER LA CONFIANCE

Tout détournement dans l'utilisation des fonds d'un CSE est une **atteinte grave à la confiance** que portent les salariés à leurs représentants élus.

Parfois, exercer un pouvoir sans partage au sein d'un CSE peut aboutir à des dérives.

Il importe alors de les identifier et d'y mettre fin, afin de restaurer la confiance perdue.



EN ÎLE-DE-FRANCE NORD, LA TRAHISON NE PAIE PAS

Chacun, dans sa vie professionnelle, a été un jour confronté à une situation où **la confiance a été brisée** par une tromperie ou une **trahison**.

En Ile-de-France Nord, suite aux dernières élections, **le Secrétaire et le Trésorier CFDT ont failli perdre leur poste** en ayant fait confiance à un « beau parleur ».

PAROLES, PAROLES...

En effet, un élu UNSA n'était **pas avare de compliments** envers le Secrétaire et le Trésorier CFDT, déclarant même, lors des réunions du CSE du 27 novembre et du 18 décembre 2024 : *« je tiens à remercier et féliciter encore une fois au nom de l'UNSA, la bonne gestion et le bon travail effectués par le trésorier tout au long de sa mandature »*.

Ces belles paroles ne l'ont pas empêché d'essayer, par diverses manœuvres, de **« faire sauter » ses deux petits camarades** lors de l'attribution des postes suite aux élections.

LA CONFIANCE PLUS FORTE QUE TOUT

Heureusement, la morale est sauvée car, malgré **une alliance contre nature** avec une autre organisation syndicale, certains élus écœurés par une telle trahison n'ont pas respecté les consignes de vote et **ont reconduit nos deux camarades** dans leurs fonctions respectives.

La confiance naît de la cohérence entre les paroles et les actes.

C'est ici ce qui a sauvé nos camarades CFDT contre les manipulations et les trahisons.



QUAND ON QUITTE L'ENTREPRISE :

TOUT SAVOIR SUR « LE SOLDE DE TOUT COMPTE »

LE DÉPART DÉFINITIF D'UN SALARIÉ CONDUIT, QUEL QU'EN SOIT LE MOTIF, À ÉTABLIR UN « SOLDE DE TOUT COMPTE ». **CE DOCUMENT OBLIGATOIRE**, DRESSE L'INVENTAIRE DES SOMMES VERSÉES AU SALARIÉ À L'OCCASION DE LA RUPTURE OU DE LA FIN DE SON CONTRAT DE TRAVAIL. IL S'AGIT DONC D'UN **BILAN FINANCIER ACCOMPLI EN DEUX EXEMPLAIRES**, QUI DOIT ÊTRE ÉTABLI LE PLUS PRÉCISÉMENT POSSIBLE : SALAIRE, PRIMES, INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS, INDEMNITÉ DE RUPTURE, ETC.

COMMENT OBTENIR VOTRE SOLDE DE TOUT COMPTE ?

La remise du solde de tout compte ne peut intervenir **qu'à l'issue du contrat de travail**, préavis inclus si l'occasion se présente.

Attention, **l'employeur n'a pas l'obligation d'envoyer les documents** de fin de contrat au salarié.

Les documents de fin de contrat sont des documents « quérables », c'est-à-dire que l'employeur doit les **tenir à la disposition du salarié** dans l'entreprise.

L'obligation de l'employeur se limite à **informer le salarié de la disponibilité** de son reçu et à lui permettre de **venir le retirer**.



PEUT-ON CONTESTER LE SOLDE DE TOUT COMPTE ?

Lors de la remise du solde de tout compte, le salarié est parfaitement libre :

- ▶ de signer le reçu ;
- ▶ de le signer et d'émettre une réserve générale ou particulière ;
- ▶ ou de ne pas le signer.

Attention : en cas de signature, les sommes mentionnées pourront être dénoncées uniquement dans les **6 mois suivants**.

Aucune contestation ne sera acceptable au-delà.

En revanche, si ce dernier refuse de le signer ou émet une réserve, il pourra introduire une **action en justice** dans un délai de :

- 1 AN** pour les sommes liées à la rupture du contrat de travail (ex : indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle) ;
- 2 ANS** pour les sommes liées à l'exécution du contrat de travail (ex : frais professionnels) ;
- 3 ANS** pour les sommes liées au salaire (ex : prime d'ancienneté, indemnité compensatrice de préavis).

À la CFDT, nous conseillons d'inscrire la phrase suivante avant de signer son solde de tout compte :

« **Sous réserves de mes droits, passés, présents et futurs** » et d'apposer ensuite sa signature.



À SAVOIR : EN PLUS DU SOLDE DE TOUT COMPTE

Le solde de tout compte ne constitue pas l'unique document de fin de contrat à remettre au salarié. La délivrance d'un **certificat de travail** et d'une **attestation France Travail** s'impose à l'employeur.

