

EDITO

**FACE À LA TEMPÊTE QUI VIENT :
 UNE CFTD RESPONSABLE
 ET DÉTERMINÉE !**

*Cher(e)s collègues BRINK'S
 EVOLUTION,*

*Cette année, dire que « l'automne
 sera chaud » n'est pas un slogan
 dans notre entreprise.*

*En effet, le **plan de réorganisa-
 tion** qui devait être présenté dé-
 but octobre et qui le sera finale-
 ment en janvier 2025, créé déjà
 des **inquiétudes** et fait planer
 des incertitudes sur nos **salaires**,
 nos **droits** et nos **emplois**.*

*Dans cette période de turbu-
 lences qui s'annonce, la CFTD
 sera plus que jamais à vos côtés :*

► une **CFTD responsable** qui
 négociera avec la direction le
 maintien de nos **rémunérations**,
 nos **statuts** et nos **emplois**.

► une **CFTD déterminée à ne
 rien lâcher**, en réunion et sur
 le terrain, si des **mobilisations**
 devaient se tenir en cas d'échec
 des négociations.

*Vous pourrez toujours compter
 sur le **premier syndicat de
 l'entreprise** pour défendre vos
 droits jusqu'au bout, d'abord par
 le dialogue autant que possible,
 puis par la mobilisation autant
 que nécessaire.*

*Vous avez des questions sur les
 sujets évoqués dans ce journal,
 ou plus généralement sur vos
 droits et votre parcours chez
 BRINK'S EVOLUTION ?*

**Contactez vos représentants
 CFTD.**

POUVOIR D'ACHAT

**SMIC À 1600€ :
 ÇA DONNERAIT QUOI
 CHEZ BRINK'S
 EVOLUTION ?**

C'EST UNE **MESURE PHARE** QUI A ÉTÉ MISE EN AVANT LORS DES DERNIÈRES ÉLECTIONS LÉGISLATIVES :
 PORTER LE SALAIRE MINIMUM (SMIC) DE 1398,69€ AUJOURD'HUI, À 1600€ NET.

LORSQUE CETTE MESURE A ÉTÉ ANNONCÉE, ELLE N'EST PAS TOMBÉE DANS L'OREILLE D'UN SOURD !
 POUR LA CFTD, UNE SEULE QUESTION DOIT ÊTRE POSÉE : **L'ENTREPRISE BRINK'S EVOLUTION
 AURAIT-ELLE LES REINS ASSEZ SOLIDES** POUR SUPPORTER CETTE AUGMENTATION DES SALAIRES ?

LA BRINK'S A LES MOYENS DE CETTE RÉFORME !

Si cette mesure était demain mise en œuvre, elle « coûterait » entre 5M€ et 6M€ à BRINK'S EVOLUTION, auxquels il faudrait ajouter les réalignements complémentaires de nos grilles de salaire sur les différents métiers.

Or, d'après nos experts, les **allègements de coti-**

sations sociales pour l'entreprise représenteraient pour l'année 2023 une somme proche de **12 M€ !**

Ainsi, si cette promesse de hausse du SMIC était tenue, **l'Oncle Picsou aura les moyens de l'honorer** et d'améliorer le quotidien des « smicards ».

EN FINIR AVEC LA « TRAPPE À BAS SALAIRES »

Si les employeurs n'augmentent pas ou peu les salaires au-dessus du SMIC, c'est à cause des **mesures d'allègement dégressif des cotisations sociales**.

En effet, plus on se rapproche du SMIC, plus les allègements sont importants et plus on s'en éloigne, plus ils se réduisent.

Autrement dit, au-delà de verser un salaire moins élevé, maintenir les salariés au SMIC permet aux patrons de réaliser des économies en matière de cotisations sociales.

Il faut que cela change !



NAO 2024 À LA BRINK'S :

LA DÉCEPTION

LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) SUR LES **SALAIRES** ET LES **CONDITIONS DE TRAVAIL** SE SONT SOLDÉES, CETTE ANNÉE, PAR UN PROCÈS-VERBAL DE **DÉSACCORD AVEC LA DIRECTION**. LA DIRECTION APPLIQUERA DONC UNILATÉRALEMENT SES MESURETTES.

BEAUCOUP D'INQUIÉTUDES

Au-delà du **maigre bilan** de cette NAO, la présentation prochaine du **plan de réorganisation** par le Président de la BRINK'S a plombé l'ambiance et suscite beaucoup d'inquiétudes.

En plus des incertitudes liées au marché (ex ALDI), devons-nous nous attendre à la **fermeture d'agences**, au **déplacement/regroupement** du personnel, au passage en **centre froid** ?...

La tension monte crescendo en attendant l'officialisation des mesures en **janvier 2025**.



DEPUIS L'ANNONCE PAR NOTRE PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL D'UNE PRÉSENTATION AU CSEC BRINK'S EVOLUTION, EN JANVIER 2025, D'UN **PLAN DE TRANSFORMATION DU GROUPE**, LES RUMEURS VONT BON TRAIN...

Pour la CFDT, tout projet, quel qu'il soit, ne doit pas être définitivement « bouclé » et la **possibilité d'amender le plan** doit être laissée aux organisations syndicales.

UN SECTEUR EN MUTATION

Même si le paiement en espèce reste le moyen de règlement privilégié des Français (plus de 50% des transactions), il continue de **perdre du terrain face à la carte bancaire et au mobile**.

À la **baisse de 10% du nombre de DAB**

Toute réorganisation « au pas de charge » doit être exclue, sans quoi la Direction Générale trouvera sur son chemin **une CFDT déterminée à défendre les droits des salariés**.

depuis 2018, s'ajoute la **mise en commun des automates** de la BNP-PARIBAS, de la Société Générale et du Crédit Mutuel Alliance Fédérale, qui va encore accentuer la tendance.

Sans compter la **fermeture des agences...**

LA CFDT EN POINTE POUR PRÉSERVER VOS EMPLOIS

Consciente de cette situation qui aura inévitablement des conséquences sur l'emploi des salariés, la CFDT a décidé d'**agir en amont des futures réorganisations**.

Nous travaillons déjà sur un projet novateur avec l'État, les partenaires sociaux et d'autres acteurs, pour

la mise en place de **passerelles d'un métier à un autre** (Police Municipale, Police nationale, etc.).

Pour la CFDT, tout devra être fait pour **éviter la casse sociale** dans le secteur.

Les employeurs doivent offrir aux salariés d'autres perspectives qu'un PSE ou France Travail !

EN BREF

LA CFDT SIGNE POUR VOTRE POUVOIR D'ACHAT

La CFDT a signé l'accord de distribution d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de **300€ à tous les salariés**.

Nous avons été entendus par la direction, lorsque nous avons demandé que tous les collègues reçoivent le montant maximal, quel que soit leur temps de présence dans l'entreprise.



MARQUAGE DES UNIFORMES

UN MINISTRE BISOUNOURS NOUS MET EN DANGER !



APRÈS AVOIR ENVOYÉ DE **MULTIPLES COURRIERS**, Y COMPRIS AU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE, LA CFDT ET LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DU SECTEUR ONT ÉTÉ REÇUES AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR, LE 8 JUILLET DERNIER.

Parmi les points abordés, celui concernant l'inscription obligatoire « sécurité privée » en caractère rétro réfléchissant dans le dos.

Malgré nos arguments pour justifier **notre opposition sécuritaire au marquage sur le dos des uniformes**, il nous a été répondu que l'ex-Ministre de l'Intérieur avait tranché, et décidé que l'arrêté du 18 juillet 2023 s'appliquerait à l'activité du transport de fonds et valeurs à partir du 1^{er} octobre prochain !



LE COMBAT CONTINU(E) !

Pour la CFDT, dès la rentrée, il va falloir **reprendre le combat** afin de faire abroger ces dispositions inscrites dans le code de sécurité intérieure.

Quant à l'ex-Ministre de l'Intérieur en recherche d'un nouvel emploi, un seul conseil : qu'il s'abstienne de postuler à un poste de convoyeur de fonds et valeurs car **notre profession n'est pas faite pour les bisounours !**

PRIME MOBILITÉ :

À QUAND LA MISE EN PLACE À LA BRINK'S ?

LA LOI D'ORIENTATION DES MOBILITÉS (LOM) EST ENTRÉE EN VIGUEUR PROGRESSIVEMENT DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2020.

ELLE PRÉVOIT NOTAMMENT :



d'encourager la mobilité durable des salariés dans le cadre des déplacements domicile-travail, en instaurant le **forfait « mobilité durable »** ;



d'inciter les entreprises à équiper leurs flottes de **véhicules « propres »** ;



d'obliger les entreprises à installer des **bornes de recharge électrique** dans leurs parkings de plus de 20 places.



LA CFDT PRÊTE À NÉGOCIER

Cette loi LOM doit impérativement être l'un des sujets à discuter lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Aujourd'hui une seule question se pose pour la CFDT : à quand l'ouverture d'une négociation, où tous les thèmes de la loi LOM seront abordés et **des mesures bénéfiques aux salariés mises en place ?**

La balle est désormais dans le camp de notre Direction des Ressources Humaines...

NOUVELLE RÉGLEMENTATION POUR VOS CONGÉS PAYÉS

DEPUIS LA LOI DU 22 AVRIL 2024, LES SALARIÉS ACQUIÈRENT AU TITRE DES CONGÉS PAYÉS :

2.5
JOURS
OUVRABLES

PAR MOIS POUR UN SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL À LA SUITE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU POUR MALADIE PROFESSIONNELLE,

2
JOURS
OUVRABLES

PAR MOIS POUR UN SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE NON PROFESSIONNELLE.

Il est possible pour un salarié de réclamer les congés payés non attribués pour les arrêts de travail pour accidents ou maladies non professionnelles, intervenus sur la période **du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2024** (date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions du code du travail en matière de congé).

RÉCUPÉREZ VOS CONGÉS PAYÉS NON ACCORDÉS ENTRE LE 9 DÉCEMBRE 2009 ET LE 23 AVRIL 2024

Le salarié peut réclamer les jours de congés payés non attribués au titre d'arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnel, dans la limitation de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés).

Il est tenu compte des jours acquis dont le salarié a déjà bénéficié (article 37 II al. 2 Loi n°2024-364).

POUR QUELS ARRÊTS DE TRAVAIL PEUT-ON RÉCLAMER CES CONGÉS PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES ?

Il est possible de réclamer les congés payés pour :

- ▶ les arrêts de travail pour accidents ou maladies non professionnelles, dont la durée dépasse les **24 jours (ouvrables)** ou les **20 jours (ouvrés)** soit les arrêts de travail pour maladie de **plus d'un mois**,
- ▶ les arrêts pour **COVID-19** (s'il n'y a pas eu une reconnaissance de maladie professionnelle ou application des dispositifs d'activité partielle).



ATTENTION !

En matière d'accident de travail, il n'est pas possible d'aller réclamer des congés payés lorsque la durée de l'arrêt de travail est au-delà d'une année.

En cas d'arrêt maladie de « très longue durée », il faudra aussi tenir compte des règles relatives au délai de report de 15 mois des congés acquis et non pris et de l'extinction des droits à l'expiration du délai de 15 mois (prévues par la loi).

COMMENT RÉCLAMER SES CONGÉS PAYÉS ACQUIS ?

- 1 Il faut **déterminer le nombre de jours** qu'il sera possible de réclamer.
- 2 Une fois ce nombre de jour défini, la **demande d'attribution** des jours de congés adressée **à l'employeur** doit être faite **par écrit** : lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre récépissé.
- 3 Ce n'est seulement, **en cas de désaccord avec l'employeur** sur le nombre de jour, qu'il sera possible de saisir les **Prud'hommes**.



LE CONSEIL DE LA CFDT : AGISSEZ MAINTENANT !

Si vous remplissez les conditions pour tenter une action en justice de réclamation d'une indemnité compensatrice de congés payés, ou pour réclamer à l'employeur des congés payés supplémentaires pour vos arrêts de travail, accident ou maladie non professionnelle antérieures à la parution de la loi, **vous avez deux ans pour lancer la procédure** et cela passe très vite !

ALORS À VOS CALCULETTES !

Rapprochez-vous de vos représentant(e)s CFDT pour vous aider dans vos démarches.