

Accord du 10 avril 2026

relatif à la gestion des emplois, des compétences
et des parcours professionnels
(transport de fonds et valeurs)

NOR : ASET2650587M

IDCC : 16

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

CFTC FGT ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), qui consiste en une méthode pour mettre en adéquation les effectifs, les emplois et les compétences avec les objectifs stratégiques et l'environnement externe (marché, concurrence, évolutions technologiques...), est l'outil adéquat pour accompagner les transformations.

Les enjeux de la gestion des emplois et des parcours professionnels sont de déterminer les évolutions des emplois, des missions et des compétences ainsi que de prévoir les mouvements d'effectifs et les adaptations des connaissances et compétences à organiser à moyen terme pour répondre aux besoins des entreprises.

Elle se traduit par l'anticipation et la planification des différentes actions à mener dans le but de pérenniser l'employabilité des salariés et l'activité des entreprises. Il s'agit d'une démarche de gestion proactive des ressources humaines basée sur le management des compétences.

Les grands enjeux du secteur du transport de fonds, du traitement des valeurs et de gestion des automates sont nombreux :

- réduire des difficultés de recrutement en préservant l’attractivité des entreprises ;
- faire face à un problème de pyramide des âges ;
- résoudre une situation éventuelle de sureffectif dans les métiers stagnants ou en décroissance ;
- adapter la/les qualifications des salariés aux évolutions du marché ;
- valoriser les compétences individuelles et/ou collectives et favoriser la polyvalence ;
- accompagner des changements dans l’organisation du travail et de la production ;
- développer les mobilités professionnelles des salariés ;
- favoriser l’implication des salariés dans un projet d’évolution professionnelle.

Fortes de ce constat, les parties signataires s’accordent pour souligner l’intérêt et la nécessité d’anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences, tant pour les entreprises du transport de fonds et valeurs que pour leurs salariés.

Cette démarche anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l’environnement et des choix stratégiques des entreprises, présente en effet un intérêt double :

- outil d’anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences et de développement de leur compétitivité pour les entreprises du secteur d’activité ;
- outil permettant d’aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l’objectif d’adapter et de développer leurs compétences, contribuant à la sécurisation de leur parcours professionnel pour les salariés.

Cette démarche d’anticipation peut être articulée sur trois niveaux, celui de la branche, des entreprises et des salariés.

Cela permet :

- à la branche de définir ses grandes orientations et priorités en matière de politique de formation mais aussi d’affirmer son identité et l’attractivité des nombreux parcours professionnels qu’elle organise ;
- aux entreprises d’améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;
- aux salariés de disposer des moyens d’information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l’entreprise ou dans le cadre d’une mobilité externe.

C’est pourquoi, si la gestion des emplois relève directement des entreprises, les parties signataires soulignent que la branche peut jouer un rôle essentiel :

- d’une part en matière d’information, d’incitation et d’appui ;
- d’autre part en créant les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GEPP au sein des entreprises, tout particulièrement pour le secteur du transport de fonds et valeurs en raison de ses spécificités.

S’inscrivant pleinement dans cette démarche de promotion et de sécurisation des parcours professionnels, les travaux menés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre de la CPNE-FP sur les formations en transports de fonds et valeurs ainsi que sur les données fournies par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), l’OPMQ de la branche, sont ici soulignés.

Parmi les plus notables sur la question, peuvent être notamment cités les travaux suivants :

- le recensement et la cartographie des formations certifiantes du secteur de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport, voire de l’ensemble du périmètre couvert par l’OPCO mobilités (OPCO de la branche), étaient une première étape utile,

menée avec l'aide de l'OPCO de la branche, l'AFT co-certificateur de la branche, ainsi que les organismes de formation de branche et ceux propres au transport de fonds et valeurs ;

- l'offre d'une possibilité pour les salariés d'améliorer leur pluridisciplinarité et/ou leur polyvalence, via la possibilité d'acquérir deux voire les trois CQP créés par la branche pour le secteur du transport de fonds et valeurs ;
- la recherche de la reconnaissance et la valorisation de ces qualifications via l'inscription de ces CQP au répertoire RNCP et/ou RS.

Les partenaires sociaux ont souhaité aller plus loin et ont lancé, avec l'aide de l'OPCO mobilités, une étude sur l'identification des potentielles passerelles entre les différents secteurs d'activité, internes à la branche mais aussi autour de la branche.

Les conclusions de l'étude menées par le consultant indépendant sont reprises dans le titre II du présent accord et une synthèse de l'étude figure en annexe du présent accord.

Pleinement engagés dans cette démarche globale, les partenaires sociaux du transport de fonds et valeurs veilleront au respect des engagements pris via le présent accord et à rechercher des aménagements si des dispositions dudit accord se révèlent inadaptées. Une commission de suivi de cet accord est ainsi créée, chargée de suivre au niveau de la branche les résultats de la mise en place de ces passerelles dans les conditions détaillées ci-après.

Ils soulignent également que, en parallèle du présent accord sur la gestion des emplois, deux volets complémentaires sont en cours de réflexion :

- le dossier « transfert de personnels » entre entreprises du secteur du transport de fonds et valeurs, sur l'exemple de ce qui a pu être mis en place dans la branche pour le secteur du transport routier de voyageurs dès 2009, avec des critères propres et adaptés à la profession du transport de fonds et valeurs ;
- le dossier des nomenclatures, en vue de moderniser et mettre à jour les emplois existants dans le secteur du transport de fonds et valeurs.

Titre I^{er} Amélioration de la mobilité professionnelle au sein des entreprises de transport de fonds et valeurs

Afin de favoriser la mobilité fonctionnelle (changement de fonction), différents dispositifs peuvent être mobilisés pour accompagner le salarié dans son choix d'évolution professionnelle ou accompagner le salarié dans son adaptation aux mutations de son emploi allant au-delà d'un simple changement des conditions de travail, en dehors de toutes situations d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude prévues par les dispositions légales et réglementaires ou encore toute mesure d'affectation prise à titre disciplinaire.

Le changement d'emploi au sein des entreprises de transport de fonds et valeurs, a lieu au regard d'un emploi défini par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR), et notamment par l'accord national professionnel (ANP) du 5 mars 1991, qui fait partie intégrante de ladite CCNTR.

Afin de les moderniser, les partenaires sociaux engagent en parallèle des travaux de mise à jour des classifications des métiers du transport de fonds et valeurs, figurant en annexe I de l'ANP précité.

Article préalable | Information des salariés via une bourse à l'emploi

Les parties signataires reconnaissent l'importance capitale, dans le cadre d'une gestion fluide et anticipée de l'emploi, de consigner l'ensemble des postes autres que cadres dirigeants ouverts au sein de l'entreprise dans un document d'information générale.

Les parties signataires s'accordent sur la mise en place au sein de l'entreprise d'une bourse à l'emploi, interne à l'entreprise, permettant une communication claire et transparente : les postes ouverts devront faire l'objet d'une description sommaire récapitulant l'intitulé d'emploi, la classification, la localisation et les éventuelles caractéristiques souhaitées.

Le rythme de parution de cette information est mensuel mais peut voir ce délai raccourci en cas de nécessité.

Elles soulignent le rôle des actions de formation (pour rappel, l'action de formation est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel).

Les parties signataires s'accordent sur leur importance pour accompagner le salarié dans son nouvel environnement professionnel et lui permettre une performance améliorée dans son nouvel emploi. Les actions de formation pourront être mobilisées, le cas échéant, dans les conditions qui seront détaillées ci-après.

Par ailleurs, elles s'accordent sur le fait qu'une vigilance toute particulière doit être apportée aux candidatures internes, tant pour le changement d'emploi que le changement d'affectation géographique.

En cas de candidature interne écartée, elles soulignent que le salarié doit recevoir une explication sur les raisons du refus, afin de l'aider à avancer dans son parcours professionnel et son employabilité.

Chapitre I^{er} Changement d'emploi au sein de l'entreprise

Article 1^{er} | Proposition de changement d'emploi à l'initiative du salarié

Les salariés souhaitant changer d'emploi sont invités à le faire savoir à leur employeur.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il est rappelé que les entretiens tels que :

- l'entretien annuel d'évaluation (qui permet, lorsqu'il existe, de notamment s'assurer de l'adéquation entre les missions confiées au salarié, son profil et ses compétences) ;
- l'entretien de parcours professionnel (qui permet notamment de réfléchir au parcours professionnel et aux évolutions possibles),

sont des temps d'échanges privilégiés entre le salarié et son manager. Ils ne sont toutefois pas exclusifs des possibilités pour les salariés pour exprimer leurs souhaits de candidater à un changement d'emploi.

Si l'employeur accepte de donner suite au souhait du salarié volontaire pour changer d'emploi, ce changement d'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 2 | Changement d'emploi à l'initiative de l'employeur et accepté par le salarié

Lorsque le changement d'emploi proposé par l'employeur et accepté par le salarié entraîne, pour le salarié, la nécessité d'obtenir un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou un parcours de formation d'adaptation, l'ensemble du processus de formation (frais de formation, frais de déplacement et de séjour) permettant l'obtention du nouveau CQP et/ou parcours de formation est pris en charge par l'employeur. De même, pendant la durée de ce processus de formation, le salarié verra sa rémunération maintenue.

Le salarié à qui il est proposé ce changement d'emploi pourra obtenir de son employeur des informations sur les conditions d'accompagnement à la prise de poste existantes dans son entreprise ainsi que sur les droits sociaux liés au nouvel emploi (rémunération, prime éventuelle, etc.).

Le salarié devra également être informé de sa situation s'il échoue dans le processus de formation.

Ce changement d'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 3 | Mesures complémentaires d'accompagnement au changement d'emploi

Au regard de la situation spécifique du secteur du transport de fonds et valeurs, et afin de fluidifier la mobilité des salariés et leur évolution professionnelle, les parties signataires s'accordent sur un « droit à l'erreur » du salarié ayant accepté un changement demandé par son employeur et mettent en place un dispositif de « période probatoire », dans les conditions détaillées ci-dessous.

A. Période probatoire

Afin de favoriser les mobilités fonctionnelles, un dispositif intitulé « période probatoire » est institué.

Ce dispositif permet au salarié d'évoluer sur une fonction pour laquelle il a été formé tout en l'accompagnant en cas d'échec. Une période probatoire pourra ainsi être convenue entre les parties pour une durée au minimum équivalente à celle de la période d'essai en vigueur dans l'entreprise en cas de changement de coefficient.

À son issue, en cas de période probatoire non concluante, si les parties signataires concèdent qu'il n'est pas possible de garantir au salarié de retrouver le poste qu'il occupait antérieurement, elles s'accordent sur deux mesures protectrices :

- le salarié doit retrouver un emploi comparable à celui qu'il occupait auparavant avec une rémunération équivalente à celle qu'il percevait avant le début de la période probatoire ;
- pendant un an, les demandes formulées par un salarié (concerné par un changement d'emploi à l'initiative de l'employeur et accepté par le salarié) de retour sur un poste équivalent à celui qu'il occupait antérieurement feront l'objet d'une étude attentive.

B. Indemnité compensatoire en cas de changement d'emploi imposé par l'employeur et accepté par le salarié entraînant réduction de la rémunération

Les parties signataires s'entendent sur le fait que le changement d'emploi proposé par l'employeur et accepté par le salarié visé à l'article 2 du présent accord ne peut avoir pour conséquence une réduction de la rémunération mensuelle brute, incluant le salaire mensuel brut de base et les primes mensuelles affectées au nouvel emploi.

Elles s'accordent sur le fait que, lorsque la rémunération mensuelle brute du nouveau poste occupé est inférieure à celle de l'ancien poste, le versement de la différence est garanti au salarié pendant 18 mois à compter de son entrée en fonction dans son nouveau poste, sous forme d'indemnité compensatoire.

Ces dispositions feront l'objet d'un courrier d'information au salarié, complémentaire à l'avenant à son contrat de travail.

Article 4 | Accompagnement spécifique

Les partenaires sociaux soulignent que la situation de certains salariés nécessite un accompagnement particulier et l'accès à des informations spécifiques. Tel est notamment le cas des personnels en fin de carrière, des salariés disposant de mandat de représentation du personnel ou encore du travail à temps partiel.

A. Salariés en fin de carrière

Les parties signataires rappellent qu'il existe des dispositifs légaux et réglementaires sur les départs en retraite (conditions et modalités de constitution de dossiers, dispositif de rachat de trimestres, etc.). Afin d'accompagner les salariés dans cette recherche, elles chargent l'employeur de donner aux salariés demandeurs les références des sites Internet officiels où le salarié pourra faire une simulation de sa situation particulière.

Par ailleurs, elles chargent l'employeur de fournir aux salariés demandeurs les informations sur les dispositifs conventionnels existants (indemnité de départ en retraite et CFA, notamment en donnant les coordonnées de l'organisme gestionnaire du CFA afin que le salarié puisse connaître ses droits potentiels).

B. Changement d'emploi d'un salarié disposant de mandat de représentation du personnel

Les parties signataires rappellent qu'il existe des règles de protection pour les salariés disposant de mandat de représentation du personnel et qu'ils ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination pour cette raison.

Par ailleurs, afin d'accroître l'employabilité des salariés concernés vers des emplois en adéquation avec leurs compétences, lesdits salariés sont encouragés à faire reconnaître les compétences acquises au cours de leur mandat, via la validation des acquis de l'expérience notamment.

Dans cet objectif, l'employeur abonde le CPF du salarié concerné selon les règles définies dans l'entreprise.

Dans le cadre de la valorisation des acquis de l'expérience syndicale (VAES) et en complément de l'entretien individuel visé à l'article L. 2141-5 du code du travail, les parties signataires rappellent également que le code du travail prévoit des obligations spécifiques d'entretien de parcours professionnel à l'issue des mandats syndicaux (article L. 6315-1 du code du travail).

Elles recommandent, par ailleurs, aux entreprises de faire également un point en début de mandat avec les salariés concernés qui en exprimeraient le besoin, selon les règles définies dans l'entreprise.

C. Cas particuliers du travail à temps partiel

En dehors des cas spécifiques liés à la santé qui sont traités selon les règles légales et réglementaires, les parties signataires s'entendent sur les deux points suivants dans le cadre du présent accord :

- demande par un salarié d'un passage à temps partiel :

Toute demande par le salarié concerné de passer, temporairement ou de façon pérenne, d'un temps plein à un temps de travail partiel sera étudiée.

Lorsque cette demande est acceptée par l'employeur du salarié concerné, elle sera concrétisée par un avenant au contrat de travail.

- demande par un salarié d'un passage à temps complet via la poly-activité :

Toute demande d'un salarié à temps partiel d'accéder, dans le cadre d'une poly-activité, à un emploi ressortant d'une autre filière, temporairement ou de façon pérenne, sur la base maximale d'un temps de travail complet, sera étudiée.

Lorsque cette demande est acceptée par l'employeur du salarié concerné, elle sera concrétisée par un avenant au contrat de travail.

Une fois l'accord de l'employeur recueilli et le besoin opérationnel justifié, les frais de formation inhérents à cette mesure, le cas échéant, seront pris en charge par l'entreprise.

Chapitre II Mobilité géographique au sein de l'entreprise

La mobilité géographique visée dans le présent chapitre diffère d'une clause de mobilité et s'entend comme un changement de lieu de travail impliquant une modification du contrat de travail.

Les parties signataires s'entendent sur le fait que cette mobilité géographique est un facteur de réussite déterminant pour la mise en place d'une gestion anticipée de l'emploi, en dehors de toutes situations d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude prévues par les dispositions légales et réglementaires, toute mesure d'affectation prise à titre disciplinaire, ou encore en dehors des changements collectifs liés au changement de localisation du site de l'entreprise.

Elles s'accordent sur les mesures suivantes, qui doivent faciliter l'atteinte de l'objectif de fluidité permettant le maintien et le développement de l'emploi dans des localisations utiles à l'entreprise.

Il est précisé que ces mesures ne se cumulent pas avec d'éventuelles mesures plus favorables déjà existantes ayant le même objet dans l'entreprise. Les primes détaillées ci-dessous notamment se substituent à toute prime inférieure ou égale déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Dans le cas de primes supérieures déjà existantes dans l'entreprise, ces dernières continuent de s'appliquer sans possibilité de cumul avec les primes du présent accord.

Article 5 | *Changement d'affectation géographique à l'initiative de l'employeur n'entraînant pas de changement de domicile*

L'entreprise privilégiera les moyens de transport collectifs avec la prise en charge à hauteur de 50 % des frais de transport.

À défaut de moyens de transport collectif adaptés ou d'autres dispositifs proposés par l'entreprise (covoiturage, voiture de service, etc.), le salarié bénéficiera, pendant 18 mois à compter de sa prise du nouveau poste, d'une indemnité kilométrique correspondant à sa situation et selon les modalités prévues dans l'entreprise, si la différence entre le nouveau lieu d'affectation et le domicile du salarié versus l'ancien lieu d'affectation et le domicile du salarié est au moins supérieure à 40 km aller-retour.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives aux frais de transport, cette disposition ne se cumule pas avec la prise en charge à hauteur de 50 % des frais de transport public éventuellement versée au salarié.

Par ailleurs, afin d'aider les salariés ne disposant pas de moyens de transport en commun adaptés, les parties signataires de l'accord incitent les entreprises des salariés concernés à étudier la piste d'une co-construction CPF/entreprise/OPCO mobilités afin de faciliter l'obtention du permis de conduire lorsque le salarié n'en dispose pas.

Enfin, en complément des dispositions détaillées ci-dessus, pour toute situation de modification d'affectation géographique à l'initiative de l'employeur n'entraînant pas de changement de domicile, les parties signataires s'accordent sur le versement d'une prime de 500 € bruts au salarié concerné.

Le versement unique de cette prime doit avoir lieu au plus tard au moment de la prise de poste sur la nouvelle affectation.

Article 6 | *Changement d'affectation géographique à l'initiative de l'employeur entraînant changement de domicile*

Dans le cadre d'une mutation à l'initiative de l'employeur nécessitant un changement de lieu de résidence du fait d'un allongement du trajet aller ou retour domicile-travail supérieur à 50 kilomètres et/ou un temps de trajet aller ou retour domicile-travail supérieur à 1 heure 30 minutes,

et le rapprochant significativement de son nouveau lieu de travail, le salarié qui déménage bénéficie des mesures suivantes :

- la prise en charge des frais de déménagement par un professionnel, sur la base du « moins onéreux » de trois devis, et au moyen d'une facture établie au nom de l'entreprise dans les limites suivantes :
 - 25 m³ pour un célibataire ;
 - 35 m³ pour un couple ;
 - majorés de 5 m³ par enfant ;
- une indemnité de réinstallation conforme au barème Urssaf, versée en deux temps :
 - 50 % sera versé sur présentation du nouveau bail de location du logement ou de l'acte de propriété du logement. Pour que cette somme puisse être conservée, les frais de réinstallation devront être justifiés par le salarié sur la base des justificatifs admis par les services de l'Urssaf. À défaut, les montants seront traités comme des salaires ;
 - le solde de l'indemnité de réinstallation sera versé au salarié à réception par l'entreprise des justificatifs admis par les services de l'Urssaf.

À titre indicatif, il est précisé que le barème Urssaf prévoit une majoration du montant de l'indemnité de réinstallation en cas d'enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).

- la prise en charge d'un voyage de reconnaissance de deux jours d'absence justifiée et payée pour le salarié et son conjoint ou assimilé, sur la base du mode de déplacement le moins onéreux, d'une nuit d'hôtel, de deux petits déjeuners, deux déjeuners et deux dîners, selon le barème de remboursement de frais en vigueur dans l'entreprise ;
- l'attribution de deux jours d'absence justifiée et payée pour déménagement à prendre dans le mois précédant ou suivant le jour du déménagement ;
- l'attribution d'un jour d'absence justifiée et payée le jour du déménagement.

Afin d'aider le salarié concerné à s'organiser et faciliter sa recherche d'un nouveau logement, les parties signataires recommandent à l'entreprise d'avertir le salarié concerné au minimum 3 mois avant la prise d'effet de la mobilité professionnelle imposée par l'employeur.

De même, elles incitent les entreprises à mettre en place un dispositif d'avance de dépôt de garantie, dans les conditions pratiques que définira chaque entreprise.

Article 7 | Affectation géographique temporaire à l'initiative de l'employeur

Le changement temporaire d'affectation géographique est défini comme un détachement provisoire, d'une durée de 6 mois maximum, auprès d'un autre lieu d'affectation que le lieu habituel d'affectation du salarié.

La décision de changement temporaire d'affectation géographique est obligatoirement notifiée au salarié, par écrit, précisant la date du début de cette affectation temporaire.

Le salarié qui serait amené à travailler temporairement sur un autre lieu géographique que celui où il est rattaché contractuellement perçoit une prime d'affectation temporaire dont le montant brut est fixé à :

- 40 euros bruts par semaine lorsque le salarié peut rentrer à son domicile chaque soir après sa vacation au vu de la distance entre son lieu de détachement et son domicile (moins de 150 km aller-retour). Il est précisé que cette prime est soumise à cotisations salariales et patronales ;
- 80 euros bruts par semaine lorsque le salarié ne peut pas rentrer à son domicile chaque soir après sa vacation au vu de la distance entre son lieu de détachement et son domicile (au moins 150 km aller-retour). Il est précisé que cette prime de 80 euros bruts s'ajoute à la prise

en charge des frais d'hébergement et de restauration du soir lorsqu'ils sont justifiés et est donc soumise à cotisations salariales et patronales.

Le moyen de déplacement pour se rendre sur l'agence temporaire de rattachement est déterminé selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que, si l'employeur doit inciter les salariés volontaires à ce changement temporaire d'affectation géographique à se déclarer, la décision lui revient et relève de son pouvoir de direction.

Article 8 | Les mesures complémentaires d'accompagnement

Il est rappelé que le salarié peut, à sa demande, bénéficier des services d'aides au logement, selon les dispositions propres à l'organisme gestionnaire des fonds et pourra solliciter cet organisme pour la mise en œuvre de toutes mesures pouvant faciliter sa mobilité géographique.

En complément, les parties signataires s'accordent sur le fait que l'employeur doit accompagner le salarié dans cette démarche, en lui fournissant une liste d'organismes qui peuvent l'aider dans ses recherches et démarches, en amont de la contractualisation de sa mobilité géographique.

Titre II Mobilité externe à l'entreprise

D'une façon générale, il est rappelé qu'il existe des dispositifs légaux qui peuvent être mobilisés par les salariés intéressés :

- accompagnement à la transition professionnelle ;
- accompagnement à la création ou reprise d'entreprise.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux précisent que le salarié concerné peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle et/ou trouver les informations utiles auprès de l'OPCO de la branche (OPCO mobilités).

Il est également rappelé que le dossier « Transfert de personnels » entre entreprises du secteur du transport de fonds et valeurs, sur l'exemple de ce qui a pu être mis en place dans la branche pour le secteur du transport routier de voyageurs dès 2009, avec des critères propres et adaptés à la profession du transport de fonds et valeurs, fait l'objet de travaux en parallèle au présent accord.

Au-delà de cette mobilité entre entreprises du secteur du transport de fonds et valeurs relevant de la CCNTR, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de se tourner vers les autres métiers qui présentent des points communs aux métiers du transport de fonds et valeurs.

S'accordant sur le fait que, au regard de la situation de l'activité du transport de fonds et valeurs, il convient d'envisager l'employabilité des salariés du secteur du transport de fonds et valeurs au-delà de l'entreprise les employant, les parties signataires du présent accord entendent les aider dans cette démarche de reconversion professionnelle choisie.

Article 9 | Étude « passerelles » réalisée à la demande des partenaires sociaux

Dans cet objectif de recherche globale des possibilités de mobilité, les partenaires sociaux du secteur du transport de fonds et valeurs ont lancé, avec l'aide de l'OPCO Mobilités, une étude sur les passerelles possibles entre les métiers du transport de fonds et valeurs et des métiers proches, tant les métiers du transport que les métiers du secteur de la sécurité.

Le périmètre de l'étude porte sur les métiers de la branche du transport routier et des activités auxiliaires du transport mais aussi sur les métiers relevant d'une autre convention collective, comme par exemple le transport urbain ou ferroviaire ainsi que les métiers de la police/gendarmerie ou de la pénitentiaire.

Dans ce cadre, un cabinet de consultants a été chargé de cette étude, visant à identifier les compétences des salariés du secteur du transport de fonds et valeurs, compétences transférables comme compétences qui leur seraient utiles d'acquérir dans le cadre d'une évolution professionnelle sur un métier autre que ceux du secteur du transport de fonds et valeurs.

La synthèse de cette étude « Analyse des passerelles professionnelles pour les salariés du transport de fonds et valeurs » réalisée dans le cadre des travaux menés par OPCO mobilités et la CPPNI CCNTR – Transport de fonds et valeurs est annexée au présent accord.

Article 10 | *Recommandation du cabinet de consultants*

À l'issue de son étude, le cabinet de consultants a formulé des recommandations pour améliorer l'employabilité des salariés du secteur du transport de fonds et valeurs.

À court terme, le cabinet de consultants souligne deux pistes à privilégier en termes d'accompagnement :

- favoriser l'obtention du niveau baccalauréat pour les salariés ne le détenant pas ;
- structurer des parcours passerelles formalisés pour développer les compétences qui restent à acquérir et accéder à certains emplois dont le contexte de travail diffère.

Plus généralement, le cabinet de consultants formule les préconisations suivantes :

- accompagner les mutations du secteur ;
- reconnaissance et valorisation des compétences du secteur :
 - valoriser les savoir-faire ;
 - capitaliser sur l'expérience professionnelle ;
 - inscrire au RNCP les CQP ;
- communication, attractivité et image des métiers.

Afin de faciliter les évolutions professionnelles, l'un des principaux résultats attendus de l'étude passerelles était d'aboutir à des outils pour les équipes RH et les représentants du personnel pour faciliter la mise en œuvre des accompagnements opérationnels des agents.

C'est ainsi que le cabinet de consultants a été chargé d'élaborer des fiches pratiques permettant aux salariés et aux employeurs d'avoir les informations utiles pour mettre en place ces transitions professionnelles.

Ces fiches pratiques ont été travaillées dans un objectif de recherche de simplicité, de transparence ainsi que de clarté de l'information et validées par les partenaires sociaux du secteur du transport de fonds et valeurs.

Ces outils, sous forme de guides et kits d'outils, sont proposés aux salariés qui souhaiteraient disposer des informations nécessaires pour décider d'une possible reconversion ou évolution dans le cadre de leur parcours professionnel.

Les parties signataires encouragent les salariés souhaitant en bénéficier à se rapprocher des équipes RH et des représentants du personnel de leur entreprise.

Article 11 | *Traduction conventionnelle de ces recommandations : l'accompagnement du salarié via des projets de formation et de parcours professionnels coconstruits*

Les partenaires sociaux sont conscients des obstacles qui peuvent entraver les reconversions ou évolutions dans le cadre d'un parcours professionnel.

Souhaitant voir se concrétiser la mise en place des passerelles identifiées par le cabinet de consultants notamment, les parties signataires s'accordent sur l'importance d'un accompagnement du salarié par son employeur.

C'est pourquoi, sous réserve de la validation par l'employeur du projet « passerelles » porté par un salarié volontaire à une mobilité, l'employeur de ce salarié doit s'engager dans une co-construction avec ledit salarié afin de lui faciliter l'acquisition des compétences ou certifications nécessaires à la mise en œuvre de ce projet « passerelles » personnalisé.

Cette co-construction peut se traduire par un abondement en temps ou en argent permettant l'accompagnement du salarié via des projets de formation et de parcours professionnels coconstruits.

Article 12 | Commission de suivi

Les parties signataires s'engagent à suivre de près la réalisation concrète de ces mobilités professionnelles « passerelles » et instaurent pour ce faire une commission de suivi de l'accord.

Il est précisé que les réunions de cette commission de suivi se feront sous l'égide de la CPPNI, seront présidées par la présidence paritaire CPPNI transport de fonds et valeurs (TFV) et donneront lieu aux mêmes conditions de prise en charge.

Cette commission de suivi, adossée à une CPPNI TFV, sera chargée de suivre une fois par semestre, sur les trois principaux métiers listés dans l'étude menée par le cabinet de consultants, l'évolution de ces métiers et d'élaborer un bilan, à l'issue de trois années à compter de la signature du présent accord. Ce bilan sera transmis à la CPPNI TFV, seule habilitée à renégocier, si besoin était, les dispositions du présent accord.

Pour l'aider dans cette mission, les entreprises du secteur du transport de fonds et valeurs transmettront au secrétariat de la CPPNI (cppni.ccnt@gmail.com) les données concernant les mobilités professionnelles « passerelles » dont elles auraient connaissance : nombre de dossiers, métiers de reconversion visés, données chiffrées sur les succès/échecs notamment.

Ces données seront transmises dans le respect de la confidentialité (données anonymes respectant le RGPD).

Article 13 | Dispositif période de reconversion

Les partenaires sociaux rappellent le rôle central de la formation professionnelle dans la gestion des emplois et des parcours professionnels. Ils soulignent l'importance accordée notamment par la branche aux certifications propres à ce secteur, avec les 3 CQP de branche, reposant sur l'engagement de l'ensemble de la profession.

En complément de ce qui pourra se faire en entreprise, les partenaires sociaux soulignent le rôle de la branche dans le dispositif des périodes de reconversion.

Les partenaires sociaux du secteur du transport de fonds et valeurs veilleront à ce qu'une attention particulière soit portée aux problématiques que connaît le secteur dans le cadre de l'élaboration de l'accord de branche sur ce dispositif.

Ils s'accordent sur le fait que les données propres au secteur du transport de fonds et valeurs de ce dispositif seront également à transmettre à la commission de suivi prévue dans le présent accord.

Titre III Dispositions spécifiques

Article 14 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la CCNTR et appliquant l'accord national professionnel du 5 mars 1991 qui fait partie intégrante de la convention collective nationale du transport routier et activités auxiliaires du transport.

Article 15 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 16 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent tout particulièrement l'importance à accorder à l'égalité professionnelle dans un dossier comme celui de la gestion des emplois et des compétences.

Ils précisent également que le cabinet de consultants souligne qu'encourager la mixité et le renouvellement générationnel pour valoriser les métiers et attirer de nouveaux profils font d'ailleurs partie des pistes déjà envisagées par les employeurs et les salariés des entreprises du secteur du transport du fonds et valeurs.

Article 17 | Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du 1^{er} juin 2026.

Article 18 | Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)