Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : **16** | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

# Avenant n° 26 du 27 juillet 2026

à l'accord national professionnel du 5 mars 1991
relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel
(transports de fonds et valeurs)

NOR : *ASET2650795M*

IDCC : *16*

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

**FNTR ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNST CGT ;**

**CFTC FGT ;**

**FGTE CFDT ;**

**FO UNCP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte d'évolution profonde du secteur d'activité du transport de fonds et valeurs et d'un contexte économique spécifique, les partenaires sociaux se sont accordés pour mettre en place des mesures en lien direct avec ces changements en cours et l'environnement de ce secteur d'activité.

Ces avancées s'articulent notamment autour :

– de la revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis pour préserver et faire évoluer le pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation. De plus, une attention particulière est mise sur les coefficients regroupant les métiers liés à la gestion et à la maintenance des automates eu égard à la progression et au développement de ces métiers dans le secteur d'activité du transport de fonds et valeurs ;

– de la valorisation de la polycompétence qu'il convient de favoriser, tant pour améliorer la fluidité des opérations que pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés, facilitant ainsi leur parcours professionnel dans le secteur d'activité du transport de fonds et valeurs, point essentiel aux yeux des partenaires sociaux ;

– de la reconnaissance des salariés les plus expérimentés dans le secteur d'activité du transport de fonds et de valeurs afin de lutter contre les pertes de compétences non souhaitées et valoriser l'ancienneté.

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n° 1 à 25, ce dernier en date du 13 avril 2026, sont à nouveau modifiées comme suit.

## Article 1er | *Revalorisation des salaires*

Les salaires de l'annexe III de l'accord national professionnel susvisé sont revalorisés, en deux étapes, conformément au tableau annexé au présent avenant.

## Article 2 | *Valorisation de la polycompétence*

Afin de valoriser la polycompétence traduite par la détention de plusieurs des CQP visés à l'article 18 de l'accord national professionnel, les partenaires sociaux décident de mettre en place une prime dans les conditions détaillées ci-dessous.

**I.** L'article 25 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est complété par un paragraphe rédigé comme suit :

> « Prime de polycompétence
>
> Afin d'encourager et de reconnaître la polycompétence, il est créé une prime au bénéficie des ouvriers et employés détenteurs de plusieurs des CQP créés par la branche pour le transport de fonds et valeurs, visés à l'article 18 du présent accord national professionnel.
>
> Il est précisé que la prime pour détention de trois CQP ne se cumule pas avec la prime de détention de deux CQP.
>
> Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet et dont le salarié serait déjà attributaire.
>
> Cette prime se cumule en revanche, le cas échéant, avec la prime de prestation sur les automates bancaires visée à l'article 27 *bis* du présent accord. Elle se cumule également avec la majoration de 5 points prévue au 1er alinéa du présent article ainsi qu'avec les primes visées dans l'annexe III, le cas échéant.
>
> Cette prime est versée au salarié pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté, tant que ce dernier possède une carte professionnelle reconnaissant les deux ou trois CQP visés. Outre la condition liée à cette détention, l'attribution de cette prime de polycompétence cesse dès lors que le salarié concerné refuserait de suivre les formations permanentes correspondant à l'un de ces CQP et/ou de participer à l'une des activités professionnelles liées à ces CQP sur sollicitation de sa hiérarchie.
>
> Cette prime est versée mensuellement, au prorata des jours de présence effective.
>
> Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. »

Cette nouvelle prime entre en application le 1er jour du mois suivant la signature du présent avenant.

**II.** Il est inséré à l'annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 un paragraphe *f* rédigé ainsi comme suit :

« *f)* Montant de la prime de polycompétence

| Montant mensuel brut de la prime pour la détention de deux CQP | Montant mensuel brut de la prime pour la détention de trois CQP |
|---|---|
| 25 € | 30 € |

## Article 3 | *Ancienneté*

L'article 26.*c* Ancienneté de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 est réécrit comme suit :

« Catégorie "Ouvriers"

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles "Ouvriers" donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

– 3 % après 1 an d'ancienneté ;
– 4 % après 3 ans d'ancienneté ;
– 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
– 7 % après 8 ans d'ancienneté ;
– 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
– 12 % après 11 ans d'ancienneté ;
– 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
– 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
– 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
– 17 % après 18 ans d'ancienneté ;
– 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
– 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
– 21 % après 28 ans d'ancienneté ;
– 23 % après 30 ans d'ancienneté ;
– 24 % après 33 ans d'ancienneté.

Catégorie "Employés"

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles "Employés" donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

– 2 % après 1 an d'ancienneté ;
– 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
– 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
– 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
– 7 % après 8 ans d'ancienneté ;
– 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
– 12 % après 11 ans d'ancienneté ;
– 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
– 15 % après 15 ans d'ancienneté ;

– 17 % après 18 ans d'ancienneté ;
– 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
– 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
– 21 % après 28 ans d'ancienneté ;
– 23 % après 30 ans d'ancienneté ;
– 24 % après 33 ans d'ancienneté.

Catégorie "Agents de maîtrise"

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles "Agents de maîtrise" donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

– 2 % après 1 an d'ancienneté ;
– 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
– 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
– 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
– 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
– 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
– 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
– 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
– 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
– 23 % après 30 ans d'ancienneté. »

Les dispositions du présent article entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature du présent avenant.

## Article 4 | *Dispositions spécifiques*

Il est rappelé que l'accord national professionnel du 5 mars 1991 fait partie intégrante de la CCNTR.

### 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.

### 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 des articles L. 2241-1 et suivants 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.

## Article 5 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant sa signature dans le respect des dates mentionnées dans le présent avenant.

## Article 6 | *Publicité et dépôt*

Le présent avenant 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 27 juillet 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe III à l'accord national professionnel du 5 mars 1991

## Salaires et primes

*a)* Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles).

*(En euros.)*

| Catégorie socio-professionnelle | Coefficients | Salaire minimal professionnel garanti au 1er jour du mois suivant la signature | Salaire minimal professionnel garanti au 1er décembre 2026 |
|---|---|---|---|
| Ouvriers | 130 CF | 1 887 | 1 925 |
| | 140 CF | 1 934 | 1 973 |
| | 150 CF | 2 071 | 2 112 |
| Employés | 110 | 1 874 | 1 911 |
| | 115 | 1 884 | 1 922 |
| | 120 | 1 894 | 1 932 |
| | 125 | 1 988 | 2 028 |
| | 130 | 2 038 | 2 079 |
| | 140 | 2 266 | 2 266 |
| | 145 | 2 334 | 2 334 |
| Agents de maîtrise | 150 | 2 434 | 2 483 |
| | 160 | 2 492 | 2 542 |