

Accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs

(modifié en dernier lieu par l'avenant 17 du 26 novembre 2012)

PRÉAMBULE

– Considérant que la nécessité de faire bénéficier les salariés des entreprises de transport de fonds d'une couverture conventionnelle est l'objectif prioritaire des partenaires sociaux.

– Considérant que ces derniers ont engagé un processus de négociation devant conduire à rendre applicables aux employeurs et aux salariés de l'ensemble des entreprises exerçant une activité de transport de fonds des dispositions spécifiques visant à compléter les dispositions générales conventionnelles et contractuelles qu'elles appliquent.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

Art. 1 – **CHAMP D'APPLICATION** (modifié par l'avenant n° 13 du 26 septembre 2007)

Dans les activités de transport de fonds et valeurs au sens de l'article 1^{er} de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables :

- à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal une activité de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires ;

- aux personnels des entreprises qui exercent des activités à titre accessoire de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires, dont les emplois présentent les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions définis dans la nomenclature annexée au présent accord.

TITRE I

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Art. 2 – **EMBAUCHAGE DÉFINITIF** (modifié par l'avenant n° 13 du 26 septembre 2007)

L'embauchage définitif, sous réserve de l'aptitude physique médicalement reconnue, est notifié par écrit à la fin de période d'essai aux personnels visés à la fois par les dispositifs réglementaires de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 et par le présent accord.

Selon les dispositions réglementaires en vigueur, et conformément à la nomenclature des emplois visés en annexe 1, devront faire état de leur aptitude professionnelle au moment de leur embauche définitive :

1. les personnels convoyeurs de fonds ou personnels dont l'emploi présente les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions de convoyeurs de fonds définis dans la nomenclature annexée au présent accord,

2. les personnels agents et techniciens de maintenance des automates bancaires personnels dont l'emploi présente les caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions,

3. les personnels opérateurs (trices).

Art. 3 – **PORT D'ARMES** (modifié par l'avenant n° 1)

Le port d'armes est individuel.

Les demandes d'autorisation ou de renouvellement du port d'armes, dont copie est remise au personnel, sont faites à l'initiative de l'entreprise ; en cas de refus de renouvellement ou en cas de retrait du port d'armes résultant d'une décision administrative, le salarié occupant un emploi exigeant le port d'armes se trouve dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail dans les conditions initiales.

Tout convoyeur de fonds, dans l'exercice de ses fonctions, doit être titulaire d'un port d'armes.

Art. 4 – **ARRÊT DE TRAVAIL** (modifié par les avenants n° 1 et 2)

En cas d'arrêt de travail consécutif soit à un accident par arme à feu, causé par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service, soit à une agression à l'occasion du service, le salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, du maintien de sa rémunération à 100 % pendant 18 mois ou 548 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail.

Art. 5 – **ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS VICTIMES D'AGRESSION** (ajouté par l'avenant n° 5)

L'entreprise propose à tout salarié victime d'agression ainsi qu'à sa famille et aux autres membres de l'équipage, de les accompagner, dans les délais préconisés, au travers d'un debriefing conduit par un psychologue spécialiste en victimologie.

Art. 6 – **INAPTITUDE À L'EMPLOI**

En cas d'incapacité à poursuivre son emploi consécutive à une agression, ou à un accident par arme à feu, causé par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service et sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficie – en plus des indemnités qui lui sont versées en cas d'invalidité permanente totale ou partielle en application de l'article 6 ci-après – des dispositions suivantes :

1. L'employeur doit s'efforcer de reclasser l'intéressé parmi le personnel de l'entreprise, ou, le cas échéant, faciliter sa réinsertion dans le groupe s'il existe, ou la profession.

Toute proposition, par l'employeur, de reclassement dans un nouvel emploi compatible avec l'aptitude physique de l'intéressé doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouvel emploi nécessite la participation à un stage de formation (adaptation ou reconversion), l'intéressé ne peut s'y refuser ; les frais correspondants sont à la charge de l'entreprise.

2. Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de procéder au reclassement ou si le salarié refuse l'emploi proposé, la cessation du contrat de travail ouvre droit pour le salarié, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité égale à deux mois de salaire majorés de 3/10^e de mois par année de présence.

Les indemnités prévues ci-dessus sont calculées sur la base de la moyenne des trois dernières rémunérations mensuelles effectives, hors frais professionnels ; elles ne peuvent se cumuler avec toute autre indemnité susceptible d'être versée, le cas échéant, par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail.

Art. 7 – DÉCÈS OU INVALIDITÉ (modifié par les avenants n° 1, 2 et 5)

Tout salarié de l'entreprise détenteur ou non d'un port d'armes bénéficie obligatoirement d'une assurance accident à la charge de l'entreprise couvrant les cas de décès ou d'invalidité partielle ou totale, consécutifs à une agression, ou à un accident par arme à feu, causés par un tiers ou un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion du service. Pour les salariés détenteurs d'un port d'armes, cette couverture, à la charge de l'entreprise, doit prévoir les garanties minimales suivantes :

- décès ou incapacité permanente totale : capital de 450 000 F majoré de 20 % par enfant fiscalement à charge, jusqu'à 25 ans ;
- incapacité permanente partielle supérieure à 15 % par référence au barème des accidents du travail : le capital versé est proportionnel au taux d'incapacité notifié par la compagnie d'assurance ;
- rente éducation annuelle : 5 % du capital décès de base par enfant fiscalement à charge, jusqu'à 25 ans.

Le capital décès ou incapacité permanente totale visé ci-dessus est porté à 1 000 000 F dès lors que le salarié est porteur de son gilet pare-balles au moment de l'agression.

Les garanties ci-dessus, pour les salariés non détenteurs du port d'armes sont calculées sur la base d'un capital décès de 150 000 F majoré de 20 % par enfant fiscalement à charge, jusqu'à 25 ans.

Ces garanties font l'objet d'une clause de révision dans la police d'assurance souscrite par l'entreprise.

Aux garanties prévues ci-dessus en cas de décès ou d'incapacité permanente totale s'ajoute le capital décès versé par la caisse de retraite et de prévoyance à laquelle est affiliée l'entreprise. Le montant de ce capital complémentaire et les conditions de ce versement doivent être assurés dans des conditions équivalentes à celles retenues par le régime de prévoyance dont les dispositions sont jointes au présent accord (1).

L'attestation de ces garanties est remise au salarié à qui il appartient de notifier l'identité de ses ayants droit.

Art. 8 – RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE (ajouté par l'avenant n° 1 et modifié par les avenants n° 2, 14 et 15)

Sans préjudice des dispositions des articles 5 et 6 du présent accord, sont instaurées dans chaque entreprise des garanties complémentaires de prévoyance couvrant les frais correspondant notamment aux prestations suivantes :

- maternité,
- médecine générale et de spécialiste,
- hospitalisation médicale et chirurgicale,
- pharmacie,
- optique,
- soins dentaires,
- obsèques.

Le choix de l'organisme de prévoyance est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Les charges du régime, obligatoire pour l'ensemble des personnels visés par le présent accord dans chaque entreprise, sont réparties entre l'entreprise et le salarié dans les conditions suivantes :

- 50 % à la charge de l'entreprise ;
- 50 % à la charge du salarié.

Lorsque le régime prend en compte, outre le salarié lui-même de l'entreprise, les membres de leur famille ci-après désignés :

- le conjoint, le concubin notoire ou le partenaire d'un PACS,
- les enfants tels qu'ils sont définis à l'article L. 313.3 du Code de la Sécurité sociale,
- les enfants qui justifient de leurs études et affiliés, à ce titre, au régime de la Sécurité sociale des étudiants et au plus tard jusqu'à leur 26^e anniversaire,
- les enfants quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la famille,
- les apprentis sur présentation d'un certificat de stage et au plus tard jusqu'à leur 21^e anniversaire,

les primes du régime sont réparties entre l'entreprise et le salarié dans les conditions suivantes :

- 40 % à la charge de l'entreprise,
- 60 % à la charge du salarié.

Les dispositions ci-dessus ne doivent pas entrer en contradiction avec le régime réglementaire sur le système de prévoyance obligatoire, introduit par la loi du 21 Août 2003 et le décret du 9 mai 2005, à savoir :

La contribution de l'employeur doit être fixée à un taux ou à un montant uniforme à l'égard de tous les salariés appartenant à une catégorie objectivement définie :

- en cas de contribution forfaitaire, c'est le montant de la participation de l'employeur qui doit être le même,
- en cas de cotisation proportionnelle à la rémunération, c'est le taux et l'assiette de la participation de l'employeur qui doivent être les mêmes.

Les contrats doivent respecter les règles de la portabilité telles que prévues dans l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Il est créé une annexe 2 au présent accord intitulé " Régime complémentaire de prévoyance ". Cette annexe reprend dans un tableau les garanties (nature et taux de prise en charge) prévues par le présent accord (voir page 45).

Art. 9 – ÉVOLUTION D'EMPLOI (ajouté par l'avenant n° 1)

En cas de vacance ou de création de poste qualifié, l'employeur recherche en priorité le futur titulaire parmi les salariés de l'entreprise ayant acquis par leur expérience professionnelle et, le cas échéant, le suivi d'actions de formation, des aptitudes et des compétences requises pour le poste considéré.

Lorsqu'un salarié est retenu, il est informé par écrit de cette possibilité de promotion et peut être amené à suivre un stage de formation complémentaire en vue d'une meilleure adaptation à l'emploi envisagé.

(1) Se reporter aux statuts et règlement intérieur de la CARCEPT - 174, rue de Charonne, 75011 Paris, tél. 01 44 64 36 00, fax 01 44 64 39 90.

Une période probatoire d'une durée au plus égale à celle de la période d'essai correspondant au poste à pourvoir est effectuée, à l'issue de laquelle la promotion est confirmée par écrit au salarié apte à remplir la nouvelle fonction.

A défaut de confirmation de la promotion ou en cas d'interruption anticipée de la période probatoire, le salarié est réintégré dans son ancien emploi, ou un emploi équivalent sans que cette mesure puisse être considérée comme une rétrogradation. Dans cette hypothèse, le salarié retrouve son salaire antérieur.

Les principes fixés aux paragraphes précédents donnent la possibilité aux salariés d'accéder à des emplois, soit de la filière à laquelle appartient l'emploi qu'ils occupent, soit d'autres filières.

Art. 10 – HYGIENE ET SECURITE (modifié par l'avenant n° 1)

Compte tenu de la spécificité des activités exercées dans les entreprises visées par le présent accord, les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité font l'objet d'une attention particulière de la part de ces entreprises, notamment dans le cadre du fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, à défaut, des délégués du personnel.

Des dispositions nécessaires sont prises dans les entreprises afin de recueillir de la part des personnels concernés et transmettre à la hiérarchie chargée de la sécurité toutes observations et informations sur de possibles améliorations dans l'exécution de leurs missions, plus particulièrement dans les entreprises ne disposant pas de CHSCT ou de délégués du personnel.

Art. 11 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (ajouté par l'avenant n° 1 et modifié par l'avenant n° 2)

Les salariés exerçant leurs activités dans le cadre de contrats de travail à temps partiel disposent, sans restriction, des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps plein, conformément aux conditions rappelées dans le paragraphe 2.

L'appréciation des droits et avantages s'effectue en proportion de la durée définie au contrat par rapport à l'horaire collectif, étant précisé que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si le salarié avait été occupé à plein temps.

Pour tenir compte des variations des volumes d'activité et pour répondre aux impératifs de l'exploitation, des heures complémentaires peuvent être effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois par les salariés à temps partiel dans les conditions suivantes :

- les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour effectuer les heures complémentaires ;
- les heures complémentaires s'incrivent dans une séquence habituelle de travail du salarié à temps partiel, eu égard à la répartition de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, donnent lieu à un délai de prévenance de 72 heures ;
- les heures complémentaires effectuées au cours d'une séquence normalement non travaillée donnent lieu à un délai de prévenance de 5 jours ;
- le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue dans le contrat de travail.

Pour les salariés occupant en permanence des emplois à temps partiel dans l'entreprise, à compter de l'extension de l'avenant n° 1 aucun contrat de travail ne pourra prévoir une durée annuelle d'activité inférieure à 780 heures.

Les personnels en poste à la date d'extension de l'avenant n° 1 dont le contrat de travail prévoit une durée annuelle d'activité inférieure à 780 heures ne sont pas visés par le présent article.

Toutefois, ils feront l'objet prioritairement de proposition d'affectation à des postes de travail disponibles permettant de se rapprocher de la durée minimale annuelle d'activité de 780 heures, ou de l'atteindre.

Art. 12 – JOURS FERIES (ajouté par l'avenant n° 1 et modifié par l'avenant n° 2)

I - Jours fériés non travaillés

Le chômage d'un jour férié légal au sens de l'article L. 222-1 du Code du travail ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement perçue quelle que soit l'ancienneté du salarié dans la mesure où celui-ci a accompli à la fois la journée de travail précédant le jour férié légal et la journée de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Sont considérés en absence autorisée au sens de l'alinéa précédant les salariés n'exerçant pas d'activité dans l'entreprise du fait des situations suivantes :

- jours de repos hebdomadaire ;
- périodes de congé légal ou conventionnel ;
- périodes d'incapacité pour accident de travail à l'exclusion des accidents de trajet ;
- périodes d'absence autorisée.

II - Jours fériés travaillés

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les entreprises visées par le présent accord, des salariés peuvent être amenés à travailler pendant les jours fériés.

Les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour travailler pendant les jours fériés.

Le travail pendant un jour férié ouvre droit, en plus du salaire correspondant à la durée du travail le jour férié considéré, à une indemnité égale au montant de ce salaire sans pouvoir être inférieure à l'équivalent de 4 heures de travail par service de demi-journée (matin ou après-midi).

III - Dispositions communes

Pour les personnels des services d'exploitation, le nombre de jours fériés travaillés et non travaillés ne peut en aucun cas être inférieur à celui dont bénéficient les personnels de siège ou d'administration centrale ou régionale. Dans le cas contraire, la compensation sera effectuée sous forme de jour de repos. Le nombre de jours fériés visé ci-dessus est porté à la connaissance des salariés au début de l'année civile, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec celles des conventions ou accords collectifs applicables dans les entreprises visées par le présent accord et relatives à l'indemnisation ou à la rémunération des jours fériés.

Art. 13 – CHANGEMENT DE RESIDENCE (ajouté par l'avenant n° 1 et modifié par l'avenant n° 2)

En cas de mutation sur initiative de l'employeur nécessitant un changement de résidence entraînant un allongement du trajet domicile/travail supérieur à 50 kilomètres, il est attribué au salarié, sur justificatif(s), au titre des frais de réinstallation, une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire net sans pouvoir être inférieure à un montant égal à 10 000 F nets.

Par ailleurs, sous réserve de la présentation de trois devis, le salarié bénéficie du remboursement de ses frais de déménagement après acceptation de l'un de ces devis.

TITRE II DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX DIFFERENTES CATEGORIES DE PERSONNEL

Art. 14 – PERIODE D'ESSAI (modifié par l'avenant n° 1)

1 - La période d'essai débute lors de la prise effective de service dans la fonction, subordonnée à l'obtention des autorisations administratives.

2 - La période d'essai est fixée aux durées suivantes :

- un mois, pour les personnels des catégories ouvriers, autres que les convoyeurs de fonds, et employés ;
- deux mois pour les personnels convoyeurs de fonds et des catégories techniciens et agents de maîtrise ;
- trois mois, pour les personnels des catégories ingénieurs et cadres.

3 - En cas de résiliation du contrat de travail au cours de cette période, il est fait application des dispositions légales et conventionnelles liées à l'ancienneté étant précisé que pour toute période d'essai d'une durée au moins égale à 3 mois, cette résiliation nécessite le respect d'un délai de prévenance d'une semaine.

Art. 15 – DEMISSION ET DELAI-CONGE DES CONVOYEURS DE FONDS (ajouté par l'avenant n° 1)

Sauf pendant la période d'essai, toute démission d'un convoyeur de fonds de l'entreprise donne lieu à un délai-congé d'un mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Art. 16 – INAPTITUDE PHYSIQUE A LA CONDUITE (modifié par l'avenant n° 10)

En cas d'incapacité physique à la conduite ayant entraîné la perte de l'emploi, le personnel de conduite affecté à la conduite de véhicules nécessitant la possession des permis C ou E C bénéficie des prestations versées aux conducteurs par le régime de prévoyance spécifique géré par l'IPRIAC (1) ou de dispositions équivalentes sous réserve d'en remplir les conditions.

Les conducteurs visés plus haut qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier des prestations du régime IPRIAC ou d'un régime équivalent bénéficient des dispositions de l'article 6 du présent accord.

Art. 17 – TENUE DE SERVICE ET EQUIPEMENT DE SECURITE (modifié par les avenants n° 1 et 5)

1 - En application des textes en vigueur, tout convoyeur de fonds doit porter durant son service une tenue distinctive.

Par ailleurs, dans un souci d'améliorer la sécurité :

- l'entreprise fournit à tout équipage, en cas de rupture visuelle, un moyen de liaison portatif permettant de maintenir le contact avec le fourgon blindé ou de lui transmettre une alarme ;
- l'entreprise équipe les fourgons blindés de masques à gaz assurant la protection des voies respiratoires et des yeux des membres de l'équipage.

2 - Le port d'un gilet pare-balles (2) de la classe de protection visée à l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 juin 2000 pris en application du décret n° 2000/376 du 28 avril 2000 et comportant une protection anti-traumatisme en mousse est obligatoire.

Ce remplacement devra avoir été réalisé au plus tard fin novembre 2001.

3 - Dans les filières « traitement des fonds et valeurs » et « chambre forte », les personnels amenés à manipuler des fonds et valeurs ont l'obligation de porter une tenue de service adaptée.

4 - Les éléments constitutifs des tenues visées ci-dessus sont fournis par les entreprises, entretenus et renouvelés dans des conditions à déterminer dans chacune d'entre elles.

5 - A son départ de l'entreprise, le salarié doit lui restituer les éléments constitutifs de sa tenue, ainsi que les badges, attributs divers et documents professionnels nécessaires à l'exercice de l'activité.

(1) Se reporter aux statuts et règlement intérieur de l'IPRIAC - 174, rue de Charonne 75011 Paris, tél. 01 44 64 35 00, fax 01 44 64 39 90.

(2) Voir également le procès-verbal de signature du 16 juin 2000 annexé au présent accord.

Art. 18 – **FORMATION PROFESSIONNELLE** (*abrogé et remplacé par l'avenant n° 13 du 26 septembre 2007*)

A - Dispositions applicables aux personnels exerçant des activités relevant des métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées

A1 - Formation permettant l'accès aux postes de convoyeur de fonds et activités assimilées

1. Principe et conditions d'accès

Tout salarié visé à l'article 1 du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2 alinéa 2 point 1 du présent accord doit avoir satisfait au dispositif de formation fixé réglementairement comme suit :

- avoir validé le certificat de qualification professionnelle [CQP-TDF] « Métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées », créé par la CNPEFP de la branche TRAA et agréé par le ministère de l'Intérieur (dépôt le 27/08/2007 – Version 1.0). Loi n° 83-629 du 18/07/1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 09/09/2005.
- avoir satisfait à une période de « formation intégration convoyeur et activités assimilées » [FI-TDF], précisée ci-après.

L'accès à la formation en vue de valider le CQP-TDF nécessite de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité ou à défaut d'une autorisation préfectorale d'accès à la formation. Loi n° 83-629 du 18/07/1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 09/09/2005.

L'accès à la période FI-TDF nécessite d'avoir obligatoirement validé préalablement le CQP-TDF et de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité.

En outre, pour les équipages armés, le stagiaire doit être détenteur d'une attestation d'autorisation de port d'arme ou de l'autorisation provisoire visée à l'article 6-1 de la Loi du 12/07/1983.

Ce dispositif répond aux exigences réglementaires pour l'obtention de l'agrément préfectoral obligatoire et à la nécessité d'acquérir les connaissances indispensables à l'exercice de ces métiers.

2. Personnels concernés

Sont concernés par ce dispositif, les personnels visés à l'article 1 du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois un des emplois visés ci-dessus,
- nouvellement affectés à un des emplois visés ci-dessus, y compris si cette affectation nouvelle a un caractère temporaire ou occasionnel.

Dans ce dernier cas, seuls les modules complémentaires portant sur le nouveau métier devront être dispensés.

3. Durée, contenu et réalisation de la formation

- La formation en vue de valider le CQP-TDF a une durée de 49 heures. Elle est dispensée par un organisme agréé par la CNPEFP-TRAA selon le référentiel pédagogique déposé et agréé par le ministère de l'Intérieur.

- La FI-TDF a une durée totale de 35 heures ; elle est dispensée dans l'entreprise sous forme d'une mise en situation pratique d'une durée de 21 heures, en tant que membre d'un équipage, sous la responsabilité du convoyeur-messager intervenant en qualité de moniteur, complété par un enseignement théorique (comportant des exercices pratiques) d'une durée de 14 heures.

Pour suivre la formation pratique :

- En tant que membre d'un équipage armé, le stagiaire outre la détention d'une autorisation de port d'arme, doit être équipé d'une tenue, d'une arme de service et d'un gilet pare-balles.

- En tant que membre d'un équipage non armé, le stagiaire doit être équipé de façon réglementaire pour l'exercice de la mission.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

4. Évaluation et vérification des acquis - Bilan de la formation

Le dispositif d'évaluation et de validation du CQP-TDF est défini et décrit dans le référentiel du certificat.

À l'issue de la FI-TDF, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées sous la forme d'un questionnaire test accompagné d'un avis écrit du moniteur, sur l'aptitude du stagiaire à exercer un emploi visé à l'article 2 alinéa 2 point 1 du présent accord.

A2 - Formation permanente

1. Principe

Tout salarié visé à l'article 1 du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2 alinéa 2 point 1 du présent accord bénéficie d'une « formation permanente convoyeur des métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées » dont l'objectif est de maintenir, réactualiser, compléter et parfaire ses connaissances théoriques et pratiques.

2. Personnels concernés

Cette formation est dispensée aux personnels, en exercice, armés ou non-armés, tout au long de leur carrière en vue d'une meilleure qualification professionnelle.

3. Durée, contenu et réalisation de la formation

La « formation permanente », dispensée dans l'entreprise, a une durée de 14 heures consécutives ; elle doit être renouvelée impérativement tous les 3 ans après la première affectation dans un emploi visé à l'article 2 alinéa 2 point 1 du présent accord.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

4. Évaluation et vérification des acquis - Bilan de formation

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis doivent impérativement être organisés.

A3 - Passeport formation

Tout salarié visé à l'article 1 du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2 alinéa 2 point 1 du présent accord doit être titulaire d'un « passeport formation » qui lui est délivré par l'entreprise à l'issue de sa formation d'intégration [FI-TDF].

Ce « passeport formation », qui est la propriété du salarié, mentionne l'ensemble des informations exclusivement relatives aux stages ou séances de formation (CQP, formation d'intégration, formation permanente, perfectionnement au tir, formation moniteur) suivis par l'intéressé au cours de sa carrière professionnelle.

A4 - Formation des moniteurs

1. Principe et conditions d'accès

Les responsabilités de « moniteur » peuvent être exercées par un salarié visé à l'article 1 du présent accord exerçant des activités relevant de l'emploi de convoyeur-messager, ou équivalent, justifiant :

- avoir exercé pendant au moins 3 ans au sein d'un équipage dont 1 an en tant que convoyeur-messager, ou équivalent ;
- avoir suivi une formation le préparant à l'exercice de cette activité.

2. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation des « moniteurs » est d'une durée de 35 heures consécutives.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

3. Évaluation et vérification des acquis - Bilan de la formation

À l'issue de la formation, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées.

B. Dispositions applicables aux postes agents ou techniciens de gestion et maintenance des installations automatisées bancaires et assimilées

B1 - Formation permettant l'accès aux métiers de la gestion et maintenance des installations automatisées bancaires

1. Principe et conditions d'accès

Tout salarié visé à l'article 1 du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2 alinéa 2 point 2 du présent accord doit avoir satisfait au dispositif de formation fixé réglementairement comme suit :

- avoir validé le certificat de qualification professionnelle [CQP-MIA] « Métiers de la gestion et maintenance des installations automatisées bancaires », créé par la CNPEFP de la branche TRAA et agréé par le ministère de l'Intérieur (dépôt le 27/08/2007 – Version 1.0). Loi n° 83-629 du 18/07/1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 09/09/2005 ;
- avoir satisfait à une période de « formation intégration agent ou technicien de gestion et maintenance des installations automatisées bancaires et activités assimilées » [FI-MIA], précisée ci-après.

L'accès à la formation en vue de valider le CQP-MIA nécessite de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité ou à défaut d'une autorisation préfectorale d'accès à la formation. Loi n° 83-629 du 18/07/1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 09/09/2005.

L'accès à la période FI-MIA nécessite d'avoir obligatoirement validé préalablement le CQP-MIA et de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité.

Ce dispositif répond aux exigences réglementaires pour l'obtention de l'agrément préfectoral obligatoire et à la nécessité d'acquérir les connaissances indispensables à l'exercice de ces métiers.

2. Personnels concernés

Sont concernés par ce dispositif, les personnels visés à l'article 1 du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois un des emplois visés ci-dessus,
- nouvellement affectés à un des emplois visés ci-dessus, y compris si cette affectation nouvelle a un caractère temporaire ou occasionnel.

Dans ce dernier cas, seuls les modules complémentaires portant sur le nouveau métier devront être dispensés.

3. Durée, contenu et réalisation de la formation

- La formation en vue de valider le CQP-MIA a une durée de 49 heures. Elle est dispensée par un organisme agréé par la CNPEFP-TRAA selon le référentiel pédagogique déposé et agréé par le ministère de l'Intérieur.

- La FI-MIA a une durée totale de 35 heures. Elle est dispensée dans l'entreprise sous forme d'une mise en situation pratique d'une durée de 21 heures, dans le cadre d'une affectation en double avec un agent technique confirmé, intervenant en qualité de moniteur, complétée par un enseignement théorique (comportant des exercices pratiques) d'une durée de 14 heures.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

4. Évaluation et vérification des acquis - Bilan de la formation

Le dispositif d'évaluation et de validation du CQP-MIA est défini et décrit dans le référentiel du certificat.

À l'issue de la FI-MIA, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées sous la forme d'un questionnaire test accompagné d'un avis écrit du moniteur, sur l'aptitude du stagiaire à exercer un emploi visé à l'article 2 alinéa 2 point 2 du présent accord.

B2 - Formation permanente

1. Principe

Tout salarié visé à l'article 1 du présent accord exerçant des activités relevant des emplois visés à l'article 2 alinéa 2 point 2

du présent accord bénéficie d'une « formation permanente en vue de maintenir, de compléter et de parfaire ses connaissances théoriques et pratiques dans l'objectif de permettre son adaptation aux évolutions des matériels.

Cette formation est dispensée aux personnels concernés tout au long de leur carrière en vue d'une meilleure qualification professionnelle.

2. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation permanente agent de maintenance, dispensée dans l'entreprise, a une durée de 14 heures consécutives ; elle doit être renouvelée impérativement tous les 3 ans après la première affectation dans un emploi visé à l'article 2 alinéa 2 point 2 du présent accord.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

3. Évaluation et vérification des acquis - Bilan de la formation

À l'issue de la formation, un bilan et une vérification des acquis doivent impérativement être organisés.

B3 - Formation des moniteurs

1. Principe

Les responsabilités de « moniteur » peuvent être exercées par un salarié d'une entreprise visée à l'article 1 du présent accord exerçant des activités relevant de l'emploi d'agent de maintenance, ou équivalent, justifiant :

- avoir exercé la fonction pendant au moins 2 ans,
- avoir suivi une formation le préparant à l'exercice de cette activité.

2. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation « moniteur » est d'une durée de 35 heures consécutives.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

3. Évaluation et vérification des acquis - Bilan de la formation

À l'issue de la formation, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées.

C - Dispositions applicables au poste d'opérateur de traitements des valeurs

C.1. Formation permettant l'accès au poste d'opérateur de traitement des valeurs

1. Principe et conditions d'accès

Tout salarié visé à l'article 1 du présent accord exerçant des activités relevant du poste visé à l'article 2 alinéa 2 point 3 du présent accord doit avoir satisfait au dispositif de formation fixé réglementairement comme suit :

- avoir validé le certificat de qualification professionnelle [CQP-OTV] « Métier d'opérateur de traitements des valeurs », créé par la CNPEFP de la branche TRAA et agréé par le ministère de l'Intérieur (dépôt le 27/08/2007 – Version 1.0). Loi n° 83-629 du 18/07/1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 09/09/2005.
- avoir satisfait à une période de « formation intégration opérateur de traitement des valeurs » [FI-OTV], précisée ci-après.

L'accès à la formation en vue de valider le CQP-OTV nécessite de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité ou à défaut d'une autorisation préfectorale d'accès à la formation (Loi n° 83-629 du 18/07/1983 et son décret d'application n° 2005-1122 du 09/09/2005) ou d'une autorisation provisoire visée à l'article 6-1 de la loi du 12/07/1983.

L'accès à la période FI-OTV nécessite d'avoir obligatoirement validé préalablement le CQP-OTV et de justifier d'un agrément préfectoral en cours de validité.

Ce dispositif répond aux exigences réglementaires pour l'obtention de l'agrément préfectoral obligatoire et à la nécessité d'acquérir les connaissances indispensables à l'exercice de ce métier.

2. Personnels concernés

Sont concernés par ce dispositif, les personnels visés à l'article 1 du présent accord :

- nouvellement embauchés dans l'entreprise en vue d'occuper pour la première fois le poste visé ci-dessus ;
- nouvellement affectés au poste visé ci-dessus, y compris si cette affectation nouvelle a un caractère temporaire ou occasionnel.

Dans ce dernier cas, seuls les modules complémentaires portant sur le nouveau métier devront être dispensés.

3. Durée, contenu et réalisation de la formation

- La formation en vue de valider le CQP-OTV a une durée de 35 heures. Elle est dispensée par un organisme agréé par la CNPEFP-TRAA selon le référentiel pédagogique déposé et agréé par le ministère de l'Intérieur.

- La FI-OTV a une durée totale de 28 heures. Elle est dispensée dans l'entreprise sous forme d'une mise en situation pratique d'une durée minimale de 14 heures, dans le cadre d'une affectation en double avec un opérateur confirmé, intervenant en qualité de tuteur, complétée par un enseignement théorique (comportant des exercices pratiques) d'une durée de 14 heures.

Le programme pédagogique de cette formation figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

4. Évaluation et vérification des acquis - Bilan de la formation

Le dispositif d'évaluation et de validation du CQP-OTV est défini et décrit dans le référentiel du certificat.

À l'issue de la FI-OTV, une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées sous la forme d'un questionnaire test accompagné d'un avis écrit du tuteur, sur l'aptitude du stagiaire à exercer les activités du poste visé à l'article 2 alinéa 2 point 3 du présent accord.

D. Dispositions applicables à l'ensemble des personnels titulaires d'un port d'armes

1. Principe

Tout salarié visé à l'article 1 du présent accord et titulaire d'une autorisation de port d'armes, ou qui occupe un emploi nécessitant le port d'une arme de service dans les locaux de l'entreprise, doit bénéficier d'une formation perfectionnement au tir.

2. Durée, contenu et réalisation de la formation

La formation perfectionnement au tir est organisée dans l'entreprise à raison de 4 séances par an, soit 2 séances par semestre, espacées d'au moins 1 mois et d'au plus 4 mois.

L'entraînement au tir réalisé dans le cadre des formations suivantes :

- Formation en vue de l'obtention du CQP-TDF,
- FI-TDF,

- Formation permanente décrite au A. 2. du présent article et qui comporterait un entraînement spécifique au tir, peut être validé comme séance de perfectionnement au tir pour le semestre au cours duquel ces formations ont été suivies, dans la mesure où cet entraînement répond à minima aux objectifs du programme du module perfectionnement au tir.

Le programme pédagogique de cette formation perfectionnement au tir figure en annexe aux dispositions du présent accord. Il pourra être adapté après avis de la CNPEFP.

Art. 19 – CONGÉS PAYÉS (modifié par l'avenant n° 1)

1 - Sans préjudice des dispositions applicables à la 5^e semaine de congé payé, un congé payé d'une durée minimale de dix-huit jours ouvrables en continu doit être accordé aux salariés au cours d'une période allant du 1^{er} juin au 31 octobre de chaque année pour les convoyeurs de fonds et du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année pour les autres catégories de personnels, sauf définition d'une période différente convenue par accord entre les parties.

2 - Tous les salariés bénéficient, dans la limite maximale de 4 semaines de congés payés, fractionnés ou non, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, de :

- deux jours ouvrables de congé supplémentaire pour la première semaine de congé prise en dehors des périodes définies ci-dessus ;
- un jour ouvrable supplémentaire pour chacune des semaines suivantes prise en dehors des mêmes périodes.

Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'étalement ou au fractionnement des congés payés.

Les modalités d'application de ces dispositions dans les entreprises font l'objet d'un accord entre l'entreprise et le salarié.

Art. 20 – TRAVAIL DU DIMANCHE DES CONVOYEURS DE FONDS (ajouté par l'avenant n° 1)

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les entreprises visées par le présent accord, les convoyeurs de fonds peuvent être amenés à travailler le dimanche.

Les entreprises feront prioritairement appel aux salariés volontaires pour travailler le dimanche.

Le travail du dimanche ouvre droit, en plus du salaire correspondant à la durée du travail le dimanche considéré, à défaut d'accord d'entreprise, au choix du salarié :

- soit à une indemnité égale au montant de ce salaire, sans pouvoir être inférieure à l'équivalent de 4 heures de travail ;
- soit à une récupération équivalente au temps de travail effectué prise dans des conditions à définir dans l'entreprise et compatible avec les impératifs de l'exploitation.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec celles des conventions ou accords collectifs applicables dans les entreprises visées par le présent accord et relatives à l'indemnisation ou à la rémunération du travail du dimanche.

Art. 21 – INTERDICTION DU CONVOYAGE DE FONDS ET DE L'ALIMENTATION DES APPAREILS DISTRIBUTEURS DE BILLETS LA NUIT (ajouté par l'avenant n° 5)

Tout convoyage de fonds et alimentation des appareils distributeurs de billets sont interdits entre 22 h et 5 h du matin selon les modalités suivantes :

- cette mesure est applicable à compter du 22 mai 2000 pour les nouveaux contrats commerciaux ;
- elle entrera en vigueur au plus tard au 30 septembre 2000 pour les contrats commerciaux en cours.

Art. 22 – DÉPART EN RETRAITE (remplacé par l'avenant n° 2)

À l'occasion de leur départ en retraite, les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise bénéficient d'une indemnité égale à :

- 1,5/10^e de mois par année de présence dans l'entreprise, pour les convoyeurs de fonds et les employés,
- 2/10^e de mois par année de présence dans l'entreprise, dans la catégorie agents de maîtrise, pour les personnels des catégories agents de maîtrise,
- 4/10^e de mois par année de présence dans l'entreprise, dans la catégorie ingénieurs et cadres, pour les personnels des catégories ingénieurs et cadres.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 12 derniers mois.

Art. 23 – COEFFICIENTS (*modifié par l'avenant n° 1*)

Les coefficients affectés aux différents emplois visés par le présent accord sont fixés sur la base des positions figurant dans le tableau qui lui est annexé.

Par ailleurs, pour les convoyeurs de fonds :

a) La fonction « autorité hiérarchique et responsabilité de l'équipage » est habituellement rattachée à la fonction de convoyeur-messager ; en conséquence, dans cette hypothèse, sont attribués au convoyeur-messager les 10 points de coefficient visés au paragraphe b) ci-après directement intégrés dans le coefficient ci-dessus.

b) Dans le cas où la fonction « autorité hiérarchique et responsabilité de l'équipage » serait attribuée par l'entreprise au convoyeur-conducteur le coefficient de celui-ci bénéficierait d'une majoration de 10 points.

Art. 24 – AFFECTATION TEMPORAIRE (*ajouté par l'avenant n° 1*)

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi qui comporte un salaire garanti supérieur à celui de son emploi contractuel, il perçoit, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il assure effectivement l'intégralité des tâches et responsabilités attachées à cet emploi.

Par ailleurs, lorsqu'une affectation temporaire a pour conséquence un allongement du trajet domicile/travail supérieur à 50 kilomètres, les frais générés par cet allongement sont remboursés par l'employeur.

Ce remboursement est effectué conformément aux dispositions en usage dans l'entreprise.

À défaut de tels usages, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois, à compter de l'extension du présent accord, pour définir les règles du remboursement des frais visé à l'alinéa précédent.

Art. 25 – POLYCOMPÉTENCE (*ajouté par l'avenant n° 1*)

Lorsqu'un salarié occupe en permanence un emploi dont les contenus ressortissent à deux ou plusieurs emplois d'un même niveau de qualification et affectés d'un même coefficient, le coefficient attribué à ce salarié bénéficie d'une majoration de 5 points.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés appartenant à la filière « Exploitation » dont les emplois sont par nature polyvalents conformément à la nomenclature spécifique des emplois annexée au présent accord et dont les coefficients tiennent compte de cette polyvalence.

Art. 26 – SALAIRES MINIMAUX PROFESSIONNELS GARANTIS ET 13^e MOIS (*modifié par les avenants n° 1, 3 et 4*)

a) Salaires minimaux professionnels garantis

Aucun salarié exerçant ses activités professionnelles dans des conditions d'aptitude normales ne peut, quelle que soit la structure de la rémunération en vigueur dans l'entreprise, percevoir une rémunération effective inférieure au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée du travail effectif pendant la période considérée.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, sont à prendre en considération pour comparer le montant mensuel de la rémunération effective au salaire minimal professionnel garanti tous les éléments de salaire assujettis aux cotisations sociales perçus par le salarié chaque mois, à l'exclusion :

- de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ;
- des éléments de rémunération ayant un caractère aléatoire du fait que leur versement n'est pas garanti par la convention collective, ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par une clause du contrat de travail ou par un usage (ex. : gratification à caractère bénévole ou exceptionnel) ;
- des éléments de rémunération garantis dans leur versement mais ayant néanmoins un caractère aléatoire dans leur montant (ex. : prime de non-accident, de qualité, d'astreinte, de rendement, de production ou de résultat...) ;
- des éléments de rémunération à paiement différé au-delà du mois (ex. : 13^e mois, prime de vacances...) ;
- des indemnités différentielles versées au salarié en cas d'affectation temporaire dans un autre emploi ;
- des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches, ou au titre du travail de nuit ;
- des indemnités non imposables ou ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les barèmes joints au présent accord fixent les salaires minimaux professionnels garantis dans les entreprises situées en territoire métropolitain en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

b) 13^e mois

Il est institué, pour les personnels ayant au mois 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, un 13^e mois, pour tenir compte de la spécificité des activités visées par le présent accord et des conditions d'exercice en résultant pour les personnels. Ce 13^e mois, calculé sur le salaire de base du salarié concerné pour le mois de décembre est versé, en décembre, au prorata du nombre de jours de présence effective au cours de la période annuelle de référence retenue dans l'entreprise. En cas de départ en cours d'année, le calcul est également effectué au prorata temporis.

- Sont assimilés à des jours de présence effective :
- les périodes de congés payés (au sens de l'article L. 223-1 et suivants du Code du travail) légaux et conventionnels,
 - les périodes de congés exceptionnels payés conventionnels,
 - les périodes de suspension du contrat de travail pour congé de maternité ainsi que les prolongations de celui-ci liées à un état pathologique résultant de la grossesse,
 - les périodes d'incapacité pour accident du travail consécutif aux situations visées à l'article 4 du présent accord,
 - les périodes d'incapacité pour accident du travail consécutif à d'autres situations que celles visées à l'article 4 du présent accord, pour 50 % de leur durée,
 - les périodes d'incapacité pour maladie comportant une durée d'hospitalisation d'au moins une journée, sous réserve de la production par le salarié concerné de son bulletin d'hospitalisation,
 - les périodes d'absence de courte durée, dans une limite maximale de 12 jours par an, pour traitements thérapeutiques nécessitant une admission en milieu hospitalier,
 - les périodes de formation professionnelle dans le cadre d'actions de formation professionnelle organisées par l'entreprise,
 - les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale,
 - les périodes d'absence autorisées (visite médicale, permis de conduire, port d'arme).

Cette prime ne saurait se cumuler avec tout autre élément de rémunération ayant une périodicité annuelle déjà versé dans les entreprises (13^e mois, gratification de fin d'année, quel que soit le mode de versement), à l'exclusion des primes de vacances. Les entreprises disposent d'un délai d'un an à compter du 1^{er} janvier 1999 pour substituer les termes de « 13^e mois » à leurs intitulés de primes ou gratifications à caractère annuel.

c) Ancienneté

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les convoyeurs de fonds donne lieu à partir de la date de formation du contrat de travail aux majorations suivantes des salaires minimaux professionnels garantis de :

- 2 % après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les autres catégories de personnel, l'ancienneté acquise dans l'entreprise donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, aux majorations suivantes des salaires minimaux professionnels garantis de :

- 3 % après 3 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 27 – **PRIME DE RISQUES** (ajouté par l'avenant n° 5 et modifié par l'avenant n° 7)

27.1 Principe

Il est créé une prime annuelle de « risques » versée mensuellement par douzième au prorata du temps de présence au sens des dispositions de l'article 26.b) du présent accord.

Cette prime est versée au personnel ci-dessous sans condition d'ancienneté et se cumule avec tout autre élément de rémunération, déjà versé dans les entreprises, ayant une périodicité annuelle.

27.2 Montants de la prime de risques pour les convoyeurs de fonds, y compris ceux exerçant leurs activités dans les conditions visées à l'article 2 du décret n° 2000/376 du 28 avril 2000, et pour le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets (coefficient 125)

Les montants de la prime de risques pour les convoyeurs de fonds, y compris ceux exerçant leurs activités dans les conditions visées à l'article 2 du décret 2000/376 du 28 avril 2000, et pour le personnel chargé de l'alimentation des distributeurs de billets (coefficient 125) sont fixés pour les années 2000, 2001 et 2002 conformément au tableau figurant en annexe au présent accord.

Au-delà de 2002, ces montants seront revalorisés.

27.3 Polyvalence

Les personnels non cadres des catégories autres que celles visées au présent article et qui compte tenu de la polyvalence de leur activité, sont amenés à occuper l'un des emplois visés ci-dessus, bénéficient *pro rata temporis* de la prime de risques correspondante.

TITRE III DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 28 – APPLICATION DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONVENTIONNELLES

Sous réserve des dispositions particulières du présent accord, l'ensemble des dispositions générales conventionnelles ou contractuelles spécifiques à chaque entreprise est applicable aux salariés des entreprises exerçant une activité de transport de fonds.

Art. 29 – AVANTAGES ACQUIS

Les dispositions du présent accord remplacent celles des contrats existants à la date de son entrée en vigueur chaque fois que celles-ci sont moins favorables aux salariés.

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause d'une restriction des avantages acquis à titre individuel ou collectif antérieurement à la date de son entrée en vigueur ; notamment il ne peut être une cause de restriction à ceux de ces avantages émanant du droit local, particulièrement en ce qui concerne les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou convention ; seule est applicable la disposition globalement la plus favorable du présent accord ou des dispositions appliquées antérieurement ; dans le même esprit, le maintien de tout avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l'a motivé.

Art. 30 – PARTICIPATION AUX REUNIONS PARITAIRES

La composition de chacune des délégations syndicales qui participent au niveau national à une commission paritaire ou à un groupe de travail paritaire concernant les activités spécifiques de transport de fonds est limitée à quatre personnes : représentants permanents de l'organisation syndicale et délégués salariés des entreprises dans la limite maximale d'un salarié par organisation syndicale pour toute entreprise juridiquement distincte.

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises, dans la limite de trois, pour participer aux réunions paritaires susvisées est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation syndicale.

De la même façon, le temps éventuellement passé par les délégués salariés des entreprises, dans la limite de trois, pour la préparation des réunions est payé comme temps de travail dans la limite maximale d'une demi-journée et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation syndicale.

A cet égard, les partenaires sociaux s'efforceront, afin de limiter au maximum les perturbations de fonctionnement des entreprises, d'organiser leurs réunions dans l'après-midi afin de permettre aux participants de préparer celles-ci au cours de la matinée.

Les frais de repas seront remboursés sur justificatif dans les limites des seuils d'exonération déterminés par l'ACOSS.

Art. 31 – DISPOSITIONS DIVERSES ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord prend effet à compter du 5 mars 1991 et abroge les dispositions du Protocole pour le personnel exerçant une activité de transport de fonds du 4 décembre 1985.

Art. 32 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le Code du travail et d'un dépôt à la Direction départementale du travail et de l'emploi et au Secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Suivent les signataires des parties contractantes :

L'Union des fédérations de transport (UFT) ; la Chambre syndicale nationale des entreprises de transports de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; la Chambre syndicale nationale des entreprises de convoyage de fonds et valeurs (SYCOVAL)^{1 2} ; l'Union nationale des entreprises de convoyage de valeurs (UNEC)^{1 2} ; la Fédération nationale des transports (FO-UNCP)^{1 3} ; la Fédération des syndicats chrétiens des transports (CFTC) ; la Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR)¹ ; la Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE-CFDT) ; le Syndicat national de l'encadrement, du transit et des transports routiers (CGC).

Fait à Paris, le 5 mars 1991
Le Président de la Commission
Noël Reverseau

1. Non signataire de l'avenant n° 1 du 20.10.1993.

2. Ces organisations se sont regroupées pour former l'Union nationale des industriels du transport et traitement de fonds et valeurs (UNIVAL)³.

3. Non signataire de l'avenant n° 2 du 23.12.1996.

Dépôts à la Direction départementale du travail de Paris, le 13 mars 1991 sous le numéro 170-91 (Accord), le 9 décembre 1993 sous le numéro 669-93 (avenant n° 1), le 3 janvier 1997 sous le numéro 1-97 (avenant n° 2).

Arrêté d'extension du 4 septembre 1997 (JO du 13).

DISPOSITIONS PARTICULIERES PRISES EN APPLICATION DE L'AVENANT N° 2 DU 23.12.1996

● Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes figurant en annexe au présent avenant fixent ;

- les niveaux du salaire minimal professionnel garanti à l'embauche à la date d'entrée en vigueur de l'avenant ;
- les niveaux de la rémunération minimale annuelle garantie à la date d'entrée en vigueur de l'avenant, pour les personnels ayant au moins un an de présence dans l'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'à compter de 1998, l'examen des niveaux des barèmes conventionnels susvisés aura lieu selon la même périodicité que la révision des niveaux des barèmes conventionnels de la branche.

● Dispositions conventionnelles soumises à l'examen

Les parties signataires conviennent que les points ci-dessous feront l'objet d'un examen dans le cadre de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport avant la fin du premier trimestre 1997 : formation professionnelle, sécurité, port d'armes, travail à temps partiel, travail du dimanche, travail de nuit, poly-compétence, participation aux réunions paritaires et autres modes de transport de fonds et valeurs que par véhicules blindés.

Elles conviennent également d'examiner les conditions dans lesquelles les dispositions relatives à la RMAG seront abrogées à compter du 2^e semestre 1997.

● Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter de la date de son extension.

● Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par le Code du travail et d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs

NOMENCLATURE ET DÉFINITIONS DES EMPLOIS

(complété par l'avenant n° 1 du 20-10-1993)

- Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs sont classés dans les emplois définis dans la présente annexe.
- L'énumération des opérations s'inscrit dans le cadre d'emplois-types, restant entendu que compte tenu, notamment, de l'évolution des activités de la profession et de l'organisation des entreprises, la liste des opérations décrites dans chacune des définitions d'emplois ci-dessus n'a pas un caractère exhaustif.
- L'énumération des opérations s'inscrit dans le cadre d'emplois-types qui, par ailleurs, en fonction de l'organisation et des activités des différentes unités de production des entreprises sont naturellement identifiables.
- Dans les unités d'exploitation où l'organisation des activités ne permet pas une structure faisant appel à la spécialisation des tâches, les opérations décrites dans les différentes filières d'emplois peuvent être assurées pour tout ou partie par un agent d'exploitation dans les conditions suivantes :
 - lorsque ces opérations font appel à des compétences nécessaires à l'exercice d'activités appartenant à plusieurs filières le titulaire du poste est classé : « *agent d'exploitation* » niv. I (2 filières) ou niv. II (plus de 2 filières) ;
 - lorsque ces opérations font en plus appel à des compétences nécessaires à l'exercice d'une mission d'encadrement le titulaire du poste est classé : « *chef d'équipe d'exploitation* » niv. I (2 filières) ou niv. II (plus de 2 filières).

PERSONNEL OUVRIER

I. Le personnel ouvrier des entreprises de transport de fonds est classé dans les trois emplois de convoyeur de fonds suivants :

CONVOYEUR-GARDE

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- participation au chargement et déchargement des colis ;
- rangement du coffre ;
- préparation des colis à livrer lors de la desserte ;
- vérification de l'état des colis (plombs et scellés) ;
- manutention des colis à l'intérieur des locaux de l'entreprise ou du client jusqu'à l'obtention de la décharge ;
- mise en œuvre des appareils de manutention ou de levage ne nécessitant pas de connaissances technologiques particulières (ex : transpalette, hayon élévateur) ;
- participation au nettoyage du coffre et de cabine du véhicule ;
- protection des membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- reconnaissance des lieux et protection de son coéquipier et des fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client.

Les opérations exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet, sur demande d'un agent du personnel de l'encadrement ou en cas d'incident, d'un compte rendu.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable de l'équipage.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose les connaissances suivantes :

- niveau fin de scolarité obligatoire ;
- maniement et entretien courant des armes utilisées dans l'entreprise.

CONVOYEUR-CONDUCTEUR

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- participation au chargement et déchargement des colis ;
- conduite professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
- vérification de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
- vérification élémentaire de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
- vérification de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
- diagnostic des pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
- responsabilité du nettoyage complet du véhicule ;
- respect de l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;

- protection des membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
- reconnaissance des lieux et protection de son coéquipier et des fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client.

Les opérations exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet, sur demande d'un agent du personnel d'encadrement ou en cas d'incident, d'un compte rendu.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable de l'équipage.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose les connaissances suivantes :

- niveau fin de scolarité obligatoire ;
- maniement et entretien courant des armes utilisées dans l'entreprise ;
- possession du permis de conduire B, C ou EC.

CONVOYEUR-MESSAGER

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- participation au chargement et déchargement des colis ;
- responsabilité du chargement et du déchargement du véhicule et, en fin de déchargement, vérification que le coffre a été vidé ;
- responsabilité des colis transportés (état, scellés, nature et quantité) et leur transport sous escorte ;
- pointage correct des sommes au cours des opérations de guichet ;
- contacts élémentaires, dans le cadre de la procédure de sécurité élaborée par l'entreprise, avec des tiers extérieurs, à l'occasion de la collecte ou de la livraison des fonds et valeurs ;
- vérification de l'apposition par une personne accréditée de son cachet commercial ou d'une signature, ainsi que de la date de livraison sur le document de transport ;
- prise en charge des clés, cartes d'accès et colis et émargement des documents lors de l'enlèvement ou de la livraison ;
- protection de son coéquipier et des fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client.

Les opérations exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet sur demande d'un agent du personnel d'encadrement ou en cas d'incident, d'un compte rendu.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable de l'équipage.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose les connaissances suivantes :

- niveau fin de scolarité obligatoire ;
- maniement et entretien courant des armes utilisées dans l'entreprise.

II. Outre les opérations visées dans chacune des définitions d'emploi ci-dessus, les membres de l'équipage :

- concourent à mettre en œuvre l'ensemble des mesures de sécurité prescrites par l'entreprise et tous les moyens nécessaires à la protection des membres de l'équipage, des colis transportés et du véhicule ;
- assument la responsabilité du matériel et de l'équipement dont ils sont dotés.

III. Fonction « autorité hiérarchique et responsabilité de l'équipage ».

Dans tout équipage, l'un des convoyeurs devant obligatoirement exercer la fonction « autorité hiérarchique et responsabilité de l'équipage » :

- fixe au chauffeur, si besoin est, l'itinéraire à suivre ;
- exerce l'autorité hiérarchique sur les membres de l'équipage ;
- veille au respect des règles de sécurité par les membres de l'équipage et prend les mesures nécessaires en cas d'incident ;
- rédige, à la suite de tout incident ayant mis en cause la sécurité des personnes ou des fonds et valeurs transportés, un rapport conforme au document établi par l'entreprise.

Les dispositions de l'article 22 de l'accord précisent les conséquences de l'exercice de cette fonction complémentaire sur les coefficients attribués aux emplois de convoyeur-conducteur ou de convoyeur-messager.

PERSONNELS EMPLOYÉS - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE ET CADRES

Filière traitement des fonds et valeurs

PRÉPARATEUR(TRICE)

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- réception des contenants, vérification de leur intégrité et ouverture ;
- contrôle visuel de conformité du contenu à l'aide du bordereau descriptif de versement « client » et information de la hiérarchie des écarts éventuels constatés ;
- détection des faux billets et des billets endommagés ;
- préparation des fonds à reconnaître par catégorie.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa supposent des connaissances d'un niveau fin de scolarité obligatoire.

OPÉRATEUR(TRICE)

L'emploi comporte les principales opérations suivantes :

- enregistrement sur le calculateur des données nécessaires aux opérations de reconnaissance ;
- reconnaissance détaillée des fonds sur compteuse et trieuse par catégorie (billets, monnaie métallique...) ;

- vérification de l'exactitude des montants annoncés par le client et consignation des écarts éventuels constatés ;
- conditionnement des valeurs selon les normes Banque de France ou selon la commande du client ;
- établissement du bordereau de caisse.

Par ailleurs, le titulaire du poste doit être à même d'exercer les activités incombant normalement au (à la) préparateur(trice). Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique. L'exécution des opérations visées au présent alinéa supposent des connaissances d'un niveau fin de scolarité obligatoire.

POSTMARQUEUR (POST MARQUEUSE)

L'emploi comporte les principales opérations suivantes, telles que :

- réception des documents à traiter (chèques, remises, lots...);
- initialisation de la machine à postmarker : introduction des données d'identification (code opérateur, code client, date...);
- saisie au clavier d'informations relatives aux documents et contrôle permanent du bon déroulement des opérations (principalement : qualité de l'impression, tri...);
- contrôle de l'exactitude des remises, recherche des éventuels écarts et exécution des ajustements nécessaires pour correction des remises ;
- regroupement des remises par lot et saisie des informations sur le ticket-lot.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir d'instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique. L'exécution des opérations visées au présent alinéa supposent des connaissances d'un niveau fin de scolarité obligatoire.

EMPLOYE(E) ADMINISTRATIF(VE) (UNITE DE CENTRALISATION)

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- groupage et vérification des fonds et valeurs transmis par les unités de reconnaissance ;
- traitement des reliquats ;
- conditionnement des valeurs selon les normes Banque de France ou selon la commande du client ;
- établissement des documents de versement aux destinataires désignés (Banque de France, banques...);
- préparation des documents comptables (journal de caisse, état des stocks) pour les clients ;
- édition des états de prise en charge des contenants par la chambre forte ou le coffre ;
- le cas échéant, scellés des contenants.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des instructions générales du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa supposent des connaissances d'un niveau V Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

CHEF D'ÉQUIPE

L'emploi comporte les opérations principales suivantes, telles que :

- prise en charge des contenants auprès de la chambre forte ou du coffre ;
- en fonction des volumes et des valeurs à traiter, établissement d'un ordre de priorité et répartition des tâches entre les opérateurs ;
- contrôle du traitement et analyse des causes des écarts ;
- contrôle du respect des procédures de travail et des consignes de sécurité ;
- préparation des éléments de facturation ;
- établissement de données statistiques relatives au traitement des volumes et des valeurs ;
- réponse aux sollicitations de la clientèle dans le cadre des prestations fournies ;
- animation de l'équipe ;
- participation à :

. l'administration courante des personnels : horaire de travail, congés payés, absences
. l'accueil et la formation des nouveaux embauchés.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des instructions générales du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau V Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

CHEF DE SERVICE

L'emploi comporte les principales opérations suivantes, telles que :

- organiser, gérer et animer une unité de traitement des valeurs et proposer toute mesure d'intérêt général visant à améliorer la bonne marche du service ;
- . organiser : répartir les volumes à traiter par poste, gérer les flux, contrôler en permanence le traitement, le respect des procédures et les arrêtés de caisse ;
- . gérer : participer à l'élaboration du budget, tenir les tableaux de bord ;
- . animer : expliciter les objectifs, valoriser le travail d'équipe, veiller à la circulation et à la compréhension des informations ;
- évaluer et définir les besoins en recrutement et en formation, proposer les promotions ;

- préparer les éléments de paie ;
- analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production ;
- centraliser les éléments de facturation ;
- apporter une assistance technique lors de la négociation des marchés ;
- participer à la détermination des prix de revient ;
- gérer les incidents et valoriser l'image de marque de la société dans le cadre des contacts avec la clientèle ;
- s'assurer du respect des règles de sécurité et proposer toute amélioration en la matière ;
- établir le plan de renouvellement et d'entretien des matériels.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des directives du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau IV Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

Filière chambre forte

Les opérations effectuées dans le cadre des emplois de la filière chambre forte tiennent compte des situations constatées dans les entreprises qui n'associent pas systématiquement des opérations de traitement aux opérations de regroupement, stockage et distribution des fonds et valeurs confiés à l'entreprise.

AGENT DE CHAMBRE FORTE (OU MAGASINIER D'ENTREPOT)

L'emploi comporte les opérations principales suivantes telles que :

- réceptionner des contenants, documents, clefs... vérifier leur nombre et leur intégrité et les prendre en charge (émargement des documents de transport...);
- répartir des contenants en fonction de leur destination ;
- pointer des contenants destinés à être stockés ou livrés ;
- remettre au chef de bord contre décharge des contenants, des documents de transport, et, le cas échéant, des clefs (ou tout autre moyen de sûreté remis par le client) ;
- saisir des données informatiques permettant l'édition des états de chambre forte et des documents de transport ;
- stocker des emballages (sacs, enveloppes jetables) et affectation sur les tournées en fonction des commandes clients ;
- centraliser des états et documents et/ou les archiver.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des instructions générales du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau V Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

RESPONSABLE CHAMBRE FORTE

L'emploi comporte les principales opérations suivantes telles que :

- organiser une chambre forte, animer l'équipe qui la compose et proposer toute mesure d'intérêt général visant à améliorer la bonne marche du service ;
- . organiser : répartir les tâches en affectant les personnels de l'équipe aux différents postes de travail, contrôler en permanence les opérations effectuées dans le respect des procédures ;
- . animer : expliciter les objectifs, valoriser le travail d'équipe, veiller à la circulation et à la compréhension des informations ;
- participer à :
- . l'administration courante des personnels : horaires de travail, congés payés, absences ;
- . l'accueil et la formation des nouveaux embauchés ;
- s'assurer du respect des règles de sécurité et proposer toute amélioration en la matière ;
- contrôler l'édition, la diffusion des états et documents ;
- contrôler la concordance comptable des existants (balance « chambre forte ») ;
- classer et archiver tous les documents administratifs ;
- rechercher tout document et information nécessaires au règlement des litiges ;
- gérer les stocks des emballages (sacs, enveloppes jetables...) ;
- s'informer en permanence des mesures prises et liées au travail auprès de la régulation ou du service mouvement.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des directives du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau IV Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

Filière maintenance en installations automatisées

AGENT DE MAINTENANCE

L'emploi comporte les opérations principales suivantes :

- a) gestion des valeurs, notamment :

- gérer les coffres de dépôt (remises chèques et espèces) ;
- procéder aux arrêts de caisse : éditer la bande-journal, faire le contrôle physique du solde et traiter les rejets ;
- charger l'appareil ;
- gérer les cartes confisquées par les appareils ;
- b) maintenance de l'appareil par des interventions techniques, notamment :
 - contrôler le fonctionnement de l'appareil ;
 - alimenter l'appareil en consommables (bandes journal, tickets, enveloppes...) ;
 - entretenir et nettoyer l'appareil ;
 - procéder à des dépannages simples (déboufrage des billets, déblocage des cartes, remise en service du circuit d'alimentation, de l'imprimante,...) ;
- c) interventions :
 - appliquer les procédures de sécurité en vigueur pour intervenir sur les sites ;
 - assister, le cas échéant, les intervenants chargés du SAV.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie et/ou du donneur d'ordres, selon les procédures définies, en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des instructions générales du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose :

- des connaissances d'un niveau V Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent ;
- d'être titulaire du permis de conduire correspondant au véhicule utilisé pour exercer la fonction.

TECHNICIEN DE MAINTENANCE

L'emploi comporte les opérations principales suivantes telles que :

- reconnaître et contrôler les appareils ;
- effectuer dans le respect du planning, les interventions préventives sur le parc d'appareils dont il assure la maintenance ;
- dépanner les appareils et/ou en remplacer les pièces et modules défectueux après diagnostic ;
- gérer et entretenir les stocks de pièces et matériels qui lui sont confiés ;
- appliquer les procédures de sécurité en vigueur pour intervenir sur les sites.

Par ailleurs, le titulaire du poste peut être amené à exercer certaines des activités incombant normalement à l'agent de maintenance et, plus particulièrement, celles visées dans les paragraphes b) et c) de la définition de cet emploi.

Les opérations effectuées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie et/ou du donneur d'ordres, selon les procédures définies, en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des directives du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose :

- des connaissances d'un niveau IV Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent,
- d'être titulaire du permis de conduire correspondant au véhicule utilisé pour exercer la fonction.

Filière transport

RÉGULATEUR OU CHEF DE MOUVEMENT

L'emploi comporte les principales opérations suivantes telles que :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules blindés en fonction de l'organisation des tournées et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies...) ;
- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des tournées ;
- établir les plannings prévisionnels des équipages ;
- assurer la liaison permanente avec les équipages ;
- assurer la liaison permanente avec la clientèle ;
- . régler les litiges ;
- . informer des éventuelles difficultés rencontrées en cours de prestation ;
- . répondre aux « services à la demande » ;
- proposer toute modification de l'organisation des tournées visant à leur optimisation et l'amélioration de la qualité de la prestation ;
- contrôler les feuilles de route et tout autre moyen tel que disque de chronotachygraphe, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée ;
- assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant, réparation...) ;
- centraliser, le cas échéant, les documents de transport ;
- transmettre les éléments de facturation ;
- appliquer et faire appliquer les procédures internes en liaison avec la hiérarchie et les services de sécurité ;
- développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels ;
- tenir des statistiques liées à l'exploitation et à l'utilisation des matériels et des équipements.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique de la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce à partir des directives du responsable hiérarchique.

L'exécution des opérations visées au présent alinéa suppose des connaissances d'un niveau IV Education nationale ou une expérience professionnelle donnant un niveau de connaissances équivalent.

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION
définis par l'Éducation nationale
(ajouté par l'avenant n° 1 du 20.10.1993)

NIVEAUX	DÉFINITIONS
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	<p>IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, de brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI), et du brevet d'enseignement commercial (BEC).</p> <p>IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études de premier cycle (BEPC).
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

TABLEAU DES COEFFICIENTS
(ajouté par l'avenant n° 1 du 20.10.1993)

CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE	EMPLOIS					COEFFICIENTS
OUVRIERS	Convoyeur-garde					130 CF
	Convoyeur-conducteur					140 CF
	Convoyeur-messenger					150 CF
<i>Filières</i>	<i>Traitement des fonds et valeurs</i>	<i>Chambre forte</i>	<i>Transport</i>	<i>Exploitation</i>	<i>Maintenance en installations automatisées</i>	
EMPLOYÉS	Préparateur					110
	Post-marqueur					110
	Opérateur					115
	Employé administratif	Agent		Agent de niveau I		120
					Agent	125
	Chef d'équipe			Agent de niveau II		130
					Technicien	140
		Responsable		Chef d'équipe de niveau I		145
AGENTS DE MAÎTRISE			Régulateur	Chef d'équipe de niveau II		150
	Chef de service					160

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE (article 7)
Nature des actes et taux de prise en charge
(ajouté par l'avenant n° 2 du 23.12.1996)

NATURE DES ACTES	TAUX DE PRISE EN CHARGE
Chirurgie Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais de séjour et d'honoraires	
– établissements conventionnés.....	100 % des frais réels sous déduction des prestations SS
– établissements non conventionnés.....	90 % des frais réels sous déduction des prestations SS
Forfait journalier hospitalier.....	Pris en charge à 100 %
Chambre particulière en hospitalisation médicale..... ou chirurgicale conventionnée	100 % des frais réels
Consultations ou visites de généralistes, spécialistes ou neuropsychiatres	
– praticiens conventionnés.....	100 % des frais réels sous déduction des prestations SS
– praticiens non conventionnés.....	100 % des frais réels limités à 3 % du plafond mensuel de la SS sous déduction des prestations SS
Frais pharmaceutiques pris en charge par la SS.....	100 % du ticket modérateur
Dentaire (sauf actes hors nomenclature)	
Prothèses dentaires acceptées ou refusées par la SS.....	300 % du tarif de convention
Soins dentaires acceptés par la SS.....	300 % du tarif de convention
Orthodontie acceptée par la SS.....	300 % du tarif de convention
Prothèses médicales autres que dentaires (acceptées ou refusées par la SS) - Orthopédie	200 % du tarif de convention
Prothèses auditives.....	Forfait de 5 % du plafond mensuel de la SS
Optique (sauf actes hors nomenclature)	
Montures et verres - Lentilles acceptées par la SS..... à l'exception des lentilles jetables	Forfait de 15 % du plafond mensuel de la SS
Autres actes médicaux	
Actes d'auxiliaires médicaux (soins infirmiers, actes de kinésithérapeutes, pédicures, actes de radiologie)	100 % des frais réels plafonnés à 125 % du tarif conventionné de la SS
Analyses et examens de laboratoires	
Frais de transport en ambulance	
Actes codifiés en K	
Frais chirurgicaux n'ayant pas nécessité d'hospitalisation ou ayant entraîné une hospitalisation de moins de 24 heures	
Maternité	Prise en charge hospitalisation, Forfait de 15 % du plafond mensuel de la SS, (par enfant né viable avec un maximum de 2 enfants)
Cure thermique acceptée par la SS	Forfait de 15 % du plafond mensuel de la SS
Frais d'obsèques	
Au décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge.....	Forfait de 100 % du plafond mensuel de la SS

Salaires et primes

*Annexe n° 3
à l'accord national
du 5 mars 1991 créée
par l'avenant n° 16
du 23 décembre 2009*

a. Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles) exprimés en euros (*modifié en dernier lieu par l'avenant n° 17 du 26 novembre 2012*)

Coefficients	Salaire minimal professionnel garanti à compter du 1 ^{er} décembre 2012	Salaire minimal professionnel garanti à compter du 1 ^{er} avril 2013	Salaire minimal professionnel garanti à compter du 1 ^{er} juin 2013	Salaire minimal professionnel garanti à compter du 1 ^{er} octobre 2013
130 CF	1 468 €	1 516 €	1 564 €	1 596 €
140 CF	1 545 €	1 574 €	1 603 €	1 636 €
150 CF	1 654 €	1 685 €	1 715 €	1 752 €
110	1 410 €	1 432 €	1 454 €	1 483 €
115	1 437 €	1 461 €	1 485 €	1 515 €
120	1 474 €	1 522 €	1 570 €	1 602 €
125	1 526 €	1 586 €	1 647 €	1 682 €
130	1 546 €	1 618 €	1 690 €	1 726 €
140	1 572 €	1 610 €	1 647 €	1 682 €
145	1 689 €	1 754 €	1 818 €	1 858 €
150	1 827 €	1 963 €	2 099 €	2 147 €
160	1 874 €	2 013 €	2 152 €	2 202 €

b. Montants de la prime de risques (article 27 de l'Accord national professionnel) pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimés en euros (*modifié en dernier lieu par l'avenant n° 17 du 26 novembre 2012*)

• *Convoyeurs de fonds*

Montant annuel brut au titre de 2014	Montant mensuel brut à compter du 1 ^{er} janvier 2014
2 940 €	245 €

• *Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets*

Montant annuel brut au titre de 2014	Montant mensuel brut à compter du 1 ^{er} janvier 2014
1 980 €	165 €

c. Prime de monitorat (*ajouté par l'avenant n° 9*)

Montant mensuel brut calculé au prorata du temps de présence dans le mois (au sens de l'art. 26b de l'Accord) : **76,23 €**.

PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

(ajouté par l'avenant n° 6 du 26-01-2001, étendu le 18-07-2001, JO du 07-08-2001
et modifié par l'avenant n° 13 du 26-09-2007)

Les annexes instituées par l'avenant n° 13 remplacent les dispositions suivantes de l'avenant n° 6 du 26 janvier 2001 étendu le 18 juillet 2001 :

- I. Formation initiale convoyeur
 - I. Formation initiale des agents de maintenance
- et créent dans le chapitre formation des personnels autres que convoyeurs et agents de maintenance la formation au poste d'opérateur de traitement des valeurs.

Le reste est inchangé.

FORMATION AUX MÉTIERS DU CONVOYAGE DE FONDS ET VALEURS ET ACTIVITÉS ASSIMILÉES

I. Formation initiale des convoyeurs de fonds Formation Intégration métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées [FI-TDF]

Objectifs généraux :

Cette formation s'inscrit dans la continuité du programme pédagogique du Certificat de Qualification Professionnelle des métiers du convoyage de fonds et valeurs et activités assimilées [CQP-TDF].

Elle vise à compléter les compétences requises notamment aux spécificités des procédures et des pratiques sécuritaires de l'entreprise.

Cette formation FI-TDF s'accomplit idéalement dans la continuité de la formation relative au CQP-TDF.

- Connaître l'environnement opérationnel et sécuritaire (moyens et procédures) spécifique de l'entreprise ;
- Savoir mettre en œuvre ces procédures opérationnelles et moyens sécuritaires spécifiques mis à disposition par l'entreprise ;
- S'entraîner par la pratique dans l'environnement spécifique de l'entreprise.

1^{re} PHASE : Programme pratique : durée : 3 jours

Mise en situation pratique en tant que membre d'un équipage, par affectation en 3^{ème} convoyeur (pour les équipages 2 convoyeurs) ou 4^{ème} convoyeur (pour les équipages 3 convoyeurs)

- À ce stade de la formation le stagiaire doit être détenteur d'une attestation d'autorisation de port d'arme et être équipé d'une tenue, d'une arme de service, d'un gilet pare-balles et d'un masque à gaz.
- Cette phase se déroule à bord d'un véhicule spécifiquement aménagé et doit obligatoirement être encadrée par un moniteur.

L'entraînement pédagogique devra permettre au stagiaire d'observer, de participer et mettre en pratique les connaissances acquises dans différentes configurations de sites avec ou sans rupture de visuel ou cheminement piétonnier : agence bancaire, magasin, galerie marchande, site automate-bancaire.

- Observation sans descente du véhicule des opérations et des procédures de desserte mises en oeuvre.
- Accompagnement du convoyeur-garde dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier).
- Affectation au poste du convoyeur-garde lors des dessertes simples, sous le contrôle visuel du responsable à partir du VB.
- Accompagnement du convoyeur-garde dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel ou cheminement piétonnier).

MESSAGER MONITEUR :

La formation pratique au sein d'un équipage est dispensée par un convoyeur-messager ou, éventuellement, par un membre de l'encadrement qui, au moment où il exerce son rôle de moniteur, justifie avoir exercé pendant au moins 3 ans un emploi de convoyeur au sein d'un équipage, dont 1 an en tant que responsable d'équipage et justifie avoir suivi une formation de formateur.

	Durée (H)
Formation Intégration Convoyeur et activités assimilées	35.0
Stage terrain encadré	21
Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un Convoyeur-Messenger-Moniteur	
Bilan et retour d'expérience	
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires Recueil des points à traiter spécifiquement - mise au point	1.0
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique L'agence type - Règles de circulation La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	1.0
Procédure opérationnelles spécifiques du convoyage de fonds et qualité de service	
Spécificités sur les rôles et responsabilités de chacun, selon équipage Procédures opérationnelles spécifiques du convoyage dans le cadre normal du transfert de fonds / agence et client Procédures opérationnelles spécifiques de sécurité dans le cadre normal du transfert de fonds / agence et client Traitement des points spécifiques du retour d'expérience	3.5
Maîtrise des moyens sécuritaires - protection des convoyeurs	
Véhicules blindés ou semi-blindés - système d'asservissement et de sécurité Entraînement à l'utilisation des moyens d'alarme et d'évacuation d'urgence Entraînement à l'utilisation des moyens de protection des personnels (gilet pare-balles, masque à gaz, etc.) Utilisation des moyens de communication radio/téléphone - méthodologie d'un appel radio et reconnaissance	2.0
Pratique du tir - Perfectionnement et maîtrise	
Perfectionnement au tir de riposte instinctif dans différentes situations et positions Perfectionnement au tir de riposte et légitime défense > 2 séances avec reprise en main de l'armement	2.0
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression	
Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques Consignes de secours et comportements adaptés en situation critiques ou d'agression Étude de cas - Analyse et traitement des situations	4.0
Bilan général de la formation	
Synthèse de la formation et orientation de progrès	0.5

ÉVALUATION ET VÉRIFICATION FINALE DES ACQUIS, BILAN DE LA FORMATION :

Une évaluation et une vérification des acquis doivent impérativement être organisées à l'issue de la formation sur la base d'un questionnaire test.

S'agissant de la formation au tir, la dernière séance de tir pratique est consacrée à la validation des acquis.

II. Formation permanente convoyeur

Objectifs généraux :

- Maintenir et perfectionner la maîtrise des procédures opérationnelles du métier de convoyeur (garde – messenger – conducteur).
- Maintenir et perfectionner le niveau de préparation des personnels pour faire face aux situations à risques et d'agression.
- Savoir mettre en œuvre les pratiques découlant des évolutions dans les domaines sécuritaires, technologiques...

1^{re} PHASE : Évaluation préliminaire – Autocorrection – Commentaires

Programme 1^{re} phase	Durée = 3,5 heures
Contrôle préliminaire des connaissances	
THÈME 1 : Actualisation des connaissances sur l'exercice de l'activité 3,5 heures	

2^e PHASE : Perfectionnement des fondamentaux du métier de convoyeur de fonds

Programme 2^e phase	Durée = 7 heures
THÈME 2 : Perfectionnement sur les comportements adaptés en situations critiques..... 7 heures	

3^e PHASE : Développements spécifiques aux objectifs de l'entreprise

Programme 3^e phase	Durée = 3,5 heures
THÈME 3 : Développement sur les évolutions de l'entreprise dans le domaine sécuritaire (sécurité et qualité) 3,5 heures	
BILAN et validation finale des acquis	

PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / FORMATION PERMANENTE

ÉVALUATION PRÉLIMINAIRE – AUTOCORRECTION – COMMENTAIRES

CONTRÔLE PRÉALABLE DES CONNAISSANCES

En début de formation, un questionnaire test est soumis aux stagiaires.

Ce test est corrigé et commenté. Il sert à orienter plus précisément les points à approfondir pendant la formation.

THÈME 1 : ACTUALISATION DES CONNAISSANCES SUR L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ

Rôle et responsabilité de chacun dans l'unité de travail.

Rôle et responsabilité des membres de l'équipage. Procédures opérationnelles de sécurité dans le cadre normal du transfert de fonds, approfondissement sur l'organisation des opérations de livraison et de collecte des fonds...

PERFECTIONNEMENT DES FONDAMENTAUX DU MÉTIER DE CONVOYEUR DE FONDS

THÈME 2 : PERFECTIONNEMENT SUR LES COMPORTEMENTS ADAPTÉS EN SITUATIONS CRITIQUES

Rappel des bases juridiques relatives à la légitime défense, responsabilité vis-à-vis des tiers, conduite à tenir.

Psychologie de l'agression, adhésion aux consignes et comportements de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression.

Développements spécifiques aux objectifs de l'entreprise

THÈME 3 : ÉVOLUTION DE L'ENTREPRISE DANS LE DOMAINE SÉCURITAIRE

Évolution des matériels et techniques concourant à la sécurité des personnes et des agences.

Évolution des méthodes de travail.

L'ensemble de la formation s'appuie sur les expériences vécues et sur des études de cas.

BILAN ET VALIDATION FINALE DES ACQUIS

À l'issue de la formation, un bilan et une validation des acquis doivent impérativement être organisés.

III. Formation des « convoyeurs messagers moniteurs »

Objectifs généraux :

- Obtenir l'adhésion aux principes de sécurité préventive – Se préparer aux situations à risques et d'agression.
- Maîtriser les fondements des procédures opérationnelles du métier de convoyeur.
- Se préparer à l'exercice des responsabilités de « messenger moniteur » – Maîtriser les méthodes de travail.
- Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires.

Apprentissage des fondamentaux de l'activité de messenger moniteur

Programme	Durée = 35 heures
THÈME 1 : Sécurité préventive et comportements adaptés	7 heures
THÈME 2 : Rôle et responsabilités du moniteur Maîtrise des méthodes de travail - Entraînement aux démarches de terrain	14 heures
THÈME 3 : Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès de ses collègues	14 heures
ÉVALUATION et validation finale des acquis	
CONTRÔLE et validation permanente des acquis	

PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / FORMATION « MESSAGER MONITEUR »

Maîtrise des fondamentaux de l'activité de messenger moniteur

THÈME 1 : SÉCURITÉ PRÉVENTIVE ET COMPORTEMENTS ADAPTÉS

Bilan commenté des expériences vécues en mission par les personnels.

Psychologie de l'agression, adhésion aux consignes et comportements de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression.

THÈME 2 : RÔLE ET RESPONSABILITÉ DU MONITEUR

MAÎTRISE DES MÉTHODES DE TRAVAIL - ENTRAÎNEMENT AUX DÉMARCHES DE TERRAIN

Rôle et responsabilités de chacun des membres de l'équipage.

Approfondissement des procédures, méthodes de travail en desserte et comportements adaptés par des études de cas et simulations pratiques.

Préparation et analyse de l'opération de transfert de fonds sur un point de desserte – Susciter l'auto-amélioration.

Accompagnement du convoyeur-stagiaire dans sa mission au cours de dessertes simples (sans rupture de visuel et sans cheminement piétonnier).

Accompagnement du convoyeur-stagiaire dans sa mission au cours de dessertes complexes (rupture de visuel ou cheminement piétonnier).

THÈME 3 : ACQUÉRIR ET RENFORCER SON IMPACT PÉDAGOGIQUE AUPRÈS DES STAGIAIRES

Mission du moniteur dans la démarche de formation des convoyeurs.

Rôle et action du moniteur - Le moniteur enthousiaste et rigoureux.

Outils et méthodes du management pédagogique - Principes fondamentaux.

Conditions d'efficacité de la communication pédagogique.

Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique.

ÉVALUATION ET VALIDATION FINALE DES ACQUIS

La validation des acquis est réalisée tout au long de la formation. Un rapport d'appréciation est rédigé par le formateur. Un contrôle doit impérativement être organisé à l'occasion d'une évaluation sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat.

CONTRÔLE ET VALIDATION PERMANENTE DES ACQUIS

Une mise à niveau doit être organisée à l'occasion d'une évaluation sur le terrain chaque année.

FORMATION AUX POSTES D'AGENT OU TECHNICIEN DE MAINTENANCE DES INSTALLATIONS AUTOMATISÉES ET ACTIVITÉS ASSIMILÉES

I. Formation initiale des agents ou techniciens de maintenance Formation Intégration métiers de la gestion et maintenance des installations automatisées bancaires [FI-MIA]

Objectifs généraux :

Cette formation s'inscrit dans la continuité du programme pédagogique du Certificat de Qualification Professionnelle des métiers de la gestion et maintenance des installations automatisées bancaires [CQP-MIA].

Elle vise à compléter les compétences requises notamment aux spécificités des procédures et des pratiques sécuritaires de l'entreprise.

Cette formation FI-MIA s'accomplit idéalement dans la continuité de la formation relative au CQP-MIA.

- Connaître l'environnement opérationnel et sécuritaire (moyens et procédures) spécifique de l'entreprise ;
- Savoir mettre en œuvre ces procédures opérationnelles et moyens sécuritaires spécifiques mis à disposition par l'entreprise ;
- S'entraîner par la pratique dans l'environnement spécifique de l'entreprise.

1^{re} PHASE : Programme pratique : durée : 3 jours

Le principe de la formation pratique est fondé sur un apprentissage encadré par un moniteur (agent de maintenance et de gestion des automates) confirmé dans ses fonctions.

Cette formation pratique consiste en une mise en situation d'application pratique des activités de l'unité de travail sans affectation autonome à l'un des postes de travail.

- Application pratique des techniques et procédures opérationnelles de maintenance sur les matériels.
- Application pratique des procédures opérationnelles de gestion des valeurs.
- Application pratique des procédures opérationnelles de sécurité.

AGENT DE MAINTENANCE MONITEUR :

La formation pratique est dispensée par un agent de maintenance ou, éventuellement par un membre de l'encadrement qui, au moment où il exerce son rôle de moniteur, justifie d'avoir exercé la fonction pendant au moins 2 ans.

	Durée (H)
Formation Intégration agent ou technicien de gestion et maintenance des installations automatisées bancaires et activités assimilées	35.0
Stage terrain encadré Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un Agent ou technicien-Moniteur	21
Bilan et retour d'expérience	
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires Recueil des points à traiter spécifiquement - mise au point	1.0
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique L'agence type - Règles de circulation La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	1.0
Connaissance des éléments de sécurisation des automates et organisation des sites clients	
Description des éléments de sécurisation des automates (clés, coffres, etc.) Schéma descriptif des locaux techniques et de leurs environnements - leurs risques spécifiques Savoir utiliser ces différents moyens de sécurisation Traitement des points spécifiques du retour d'expérience	3.5
Méthodologie et procédures opérationnelles de la gestion des fonds d'un automate bancaire	
Rôles et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de gestion Organisation spécifiques de la gestion et d'approvisionnement - chargement Savoir appliquer les procédures spécifiques d'arrêt d'encaisse et de contrôle interne Savoir tenir les états et rapports de gestion - Exploitation des ratios de gestion	2.0
Méthodologie et procédures opérationnelles de maintenance de 1^{er} niveau	
Rôles et responsabilités de chacun des différents intervenants dans les opérations de maintenance Organisation spécifique des opérations de maintenance - Sources de pannes Savoir tenir les états et rapports d'activités - Exploitation des ratios de disponibilité et panne	2.0
Procédures sécuritaires secours - Maîtrise des situations critiques et d'agression	
Rappel des fondamentaux sur la sécurité préventive - Gestion du stress Rappel des fondamentaux sur l'analyse des risques Consignes de secours et comportements adaptés en situation critiques ou d'agression Étude de cas - Analyse et traitement des situations	4.0
Bilan général de la formation	
Synthèse de la formation et orientation de progrès	0.5



Intégration-affectation sur un secteur Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser l'intégration et l'affectation de l'agent ou du technicien de gestion et de maintenance sur son secteur L'affectation sur un secteur doit faire normalement l'objet d'un accompagnement sur le terrain avec un agent ou technicien expérimenté ayant la connaissance du secteur	14 à 35 H selon besoin
---	---------------------------

II. Formation permanente des agents de maintenance

Objectifs généraux :

- Maintenir et perfectionner la maîtrise de la pratique des procédures opérationnelles du métier d'agent de maintenance.
- Maintenir et perfectionner la préparation pour faire face aux situations à risques et d'agression.
- Maîtriser l'application des objectifs spécifiques de l'entreprise.

1^{re} PHASE : Évaluation préliminaire – Autocorrection – Commentaires – Perfectionnement des fondamentaux du métier d'agent de maintenance

Programme 1^{re} phase	Durée = 10 heures
Contrôle préliminaire des connaissances	1 heure
THÈME 1 : Actualisation des connaissances sur l'exercice de l'activité	6 heures
THÈME 2 : Perfectionnement sur les comportements adaptés en situations critiques	3 heures

2^e PHASE : Développements spécifiques aux objectifs de l'entreprise

Programme 2^e phase	Durée = 4 heures
THÈME 3 : Développement sur les évolutions de l'entreprise dans le domaine sécuritaire (sécurité et qualité)	3 heures
BILAN et validation finale des acquis	1 heure

PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

En début de formation, un questionnaire test est soumis aux stagiaires.

Ce test est corrigé et commenté. Il sert à orienter plus précisément les points à approfondir pendant la formation.

THÈME 1 : ACTUALISATION DES CONNAISSANCES SUR L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ

Actualisation sur le rôle et responsabilité de l'agent de maintenance.

Procédures opérationnelles de maintenance et de gestion des installations automatisées.

Actualisation sur la description des matériels exploités dans le cadre des activités professionnelles.

Les relations adaptées avec la clientèle et la qualité de service.

Perfectionnement en vue de l'actualisation de l'habilitation électrique pour personnel effectuant des travaux d'électricien sur des installations sous tension (niveau BR).

THÈME 2 : PERFECTIONNEMENT SUR LES COMPORTEMENTS ADAPTÉS EN SITUATIONS CRITIQUES

Rappel sur les bases juridiques relatives à la légitime défense, responsabilité vis-à-vis des tiers, conduite à tenir.

Psychologie de l'agression, adhésion aux consignes et comportements de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression.

Procédures opérationnelles de sécurité dans le cadre normal des opérations de maintenance, de gestion et de chargement, actualisation sur l'organisation des opérations de livraison et de collecte des fonds.

THÈME 3 : DÉVELOPPEMENT SUR LES ÉVOLUTIONS DE L'ENTREPRISE DANS LE DOMAINE SÉCURITAIRE

Évolutions des matériels et techniques concourant à la sécurité des personnes.

Évolution des process de travail.

L'ensemble de la formation s'appuie sur les expériences vécues et sur des études de cas.

BILAN ET VALIDATION FINALE DES ACQUIS

En fin de formation, un contrôle et une validation des acquis doit impérativement être organisé.

III. Formation des « agents de maintenance moniteurs »

Objectifs généraux :

- Obtenir l'adhésion aux principes de sécurité préventive – Se préparer aux situations à risques et d'agression.
- Maîtriser les fondements des procédures opérationnelles du métier d'agent de maintenance.
- Se préparer à l'exercice des responsabilités de « d'agent de maintenance moniteur » – Maîtriser les méthodes de travail.
- Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès des stagiaires.

Apprentissage des fondamentaux de l'activité d'agent de maintenance moniteur

Programme	Durée = 35 heures
THÈME 1 : Sécurité préventive et comportements adaptés	7 heures
THÈME 2 : Rôle et responsabilités du moniteur Maîtrise des méthodes de travail - Entraînement aux démarches de terrain	14 heures
THÈME 3 : Acquérir et renforcer son impact pédagogique auprès de ses collègues	14 heures
ÉVALUATION et validation finale des acquis	
CONTRÔLE et validation permanente des acquis	

PROGRAMME PÉDAGOGIQUE / FORMATION « AGENT DE MAINTENANCE MONITEUR » Maîtrise des fondamentaux de l'activité d'agent de maintenance moniteur

THÈME 1 : SÉCURITÉ PRÉVENTIVE ET COMPORTEMENTS ADAPTÉS

Bilan commenté des expériences vécues en mission par les personnels.
Psychologie de l'agression, adhésion aux consignes et comportements de secours dans le cadre des situations critiques et d'agression.

THÈME 2 : RÔLE ET RESPONSABILITÉ DU MONITEUR

MAÎTRISE DES MÉTHODES DE TRAVAIL - ENTRAÎNEMENT AUX DÉMARCHES DE TERRAIN

Rôle et responsabilités des agents de maintenance.

Approfondissement des procédures, méthodes de travail en mission et comportements adaptés par des études de cas et simulations pratiques.

Préparation et analyse des opérations de gestion et de maintenance sur sites automatés – Susciter l'auto-amélioration.

Accompagnement de l'agent de maintenance stagiaire au cours de missions simples (automatés en sites bancaires avec locaux techniques).

Accompagnement de l'agent de maintenance stagiaire au cours de missions complexes (automatés hors site et/ou sans locaux techniques).

THÈME 3 : ACQUÉRIR ET RENFORCER SON IMPACT PÉDAGOGIQUE AUPRÈS DES STAGIAIRES

Mission du moniteur dans la démarche de formation des agents de maintenance et de gestion.

Rôle et action du moniteur - Le moniteur enthousiaste et rigoureux.

Outils et méthodes du management pédagogique - Principes fondamentaux.

Conditions d'efficacité de la communication pédagogique.

Recentrage et appréciation dans une démarche pédagogique.

ÉVALUATION ET VALIDATION FINALE DES ACQUIS

La validation des acquis est réalisée tout au long de la formation. Un rapport d'appréciation est rédigé par le formateur. Un contrôle doit impérativement être organisé à l'occasion d'une évaluation sur le terrain au cours de la première année d'exercice du monitorat.

CONTRÔLE ET VALIDATION PERMANENTE DES ACQUIS

Une mise à niveau doit être organisée à l'occasion d'une évaluation sur le terrain chaque année.

FORMATION DES PERSONNELS AUTRES QUE CONVOYEURS ET AGENTS DE MAINTENANCE

FORMATION AUX POSTES D'OPÉRATEUR DE TRAITEMENT DES VALEURS

I. Formation initiale des opérateurs de traitement des valeurs Formation Intégration poste d'opérateur de traitement des valeurs [FI-OTV]

Objectifs généraux :

Cette formation s'inscrit dans la continuité du programme pédagogique du Certificat de Qualification Professionnelle du métier d'opérateur de traitement des valeurs [CQP-OTV].

Elle vise à compléter les compétences requises notamment aux spécificités des procédures et des pratiques sécuritaires de l'entreprise.

Cette formation FI-OTV s'accomplit idéalement dans la continuité de la formation relative au CQP-OTV.

- Connaître l'environnement opérationnel et sécuritaire (moyens et procédures) spécifique de l'entreprise ;
- Savoir mettre en œuvre ces procédures opérationnelles et moyens sécuritaires spécifiques mis à disposition par l'entreprise ;
- S'entraîner par la pratique dans l'environnement spécifique de l'entreprise.

1^{re} PHASE : Programme pratique : durée : 2 jours

Le principe de la formation pratique est fondé sur un apprentissage encadré par un tuteur (opérateur de traitement des valeurs) confirmé dans ses fonctions.

Cette formation pratique consiste en une mise en situation d'application pratique, des activités de l'unité de travail sans affectation autonome à l'un des postes de travail.

- Application pratique des techniques et procédures opérationnelles de traitement des valeurs sur les matériels.
- Application pratique des procédures opérationnelles de sécurité.

OPÉRATEUR-TUTEUR

La formation pratique est dispensée par un opérateur ou, éventuellement par un membre de l'encadrement.

La désignation d'un tuteur, selon son profil et son expérience, ainsi que la valorisation de l'exercice de la fonction tutorale pour un opérateur, sont organisées par l'entreprise dans le cadre des règles de l'article 8 de l'accord national du 25 novembre 2004.

	Durée (H)
Formation Intégration opérateur de traitement des valeurs	28.0
Stage terrain encadré	14
Le stage terrain doit obligatoirement être encadré par un tuteur	
Bilan et retour d'expérience	
Écoute et commentaires au plan des procédures opérationnelles Écoute et commentaires au plan des risques sécuritaires Recueil des points à traiter spécifiquement - mise au point	1.5
Présentation de l'entreprise - Présentation de l'unité de travail et de son organisation	
Historique - Structure et organisation générale de l'entreprise Présentation de l'organisation spécifique de l'unité de travail - Organisation fonctionnelle et hiérarchique L'agence type - Règles de circulation La qualité du service - Les enjeux de sécurité et rentabilité	1.0
Organisation générale de l'atelier de traitement des valeurs	
Méthodologie et procédures opérationnelles spécifiques du traitement des valeurs	
Rôles et responsabilités de chacun dans l'unité de travail Organisation spécifique de l'atelier de traitement des valeurs Savoir appliquer les procédures opérationnelles à chaque étapes du traitement des valeurs Savoir utiliser les outils spécifiques de l'organisation des flux de colis Informatiques et documents de traitement des opérations Savoir tenir les états et rapports d'activité - Exploitation des documents de suivi d'activité	6.0
Procédures opérationnelles de traitement des anomalies - Sécurisation du traitement	
Rappel des fondamentaux des procédures spécifiques de traitement des valeurs Procédures spécifiques de traitement des anomalies ou écarts de valorisation Règle de contrôle et responsabilité des différents intervenants dans la chaîne de traitement	5.0
Bilan général de la formation	
Synthèse de la formation et orientation de progrès	0.5

FORMATION PERFECTIONNEMENT AU TIR

ACTUALISATION ET PERFECTIONNEMENT PRATIQUE AU MANIEMENT DES ARMES DE SERVICE

Rappel des consignes de sécurité, maniement et entretien des armes de service.

Perfectionnement au tir de riposte instinctif dans différentes situations et positions.

S'agissant de l'arme de poing, le nombre de cartouches nécessaires à la bonne mise en œuvre de la formation est fixé à 60 pour chaque séance de formation de tir de type Wad-Cutter.

Pour la formation spécifique au fusil à pompe dispensée dans le cadre des 4 séances de tir, le nombre de cartouches est fixé à 5.

**Accord sur la reprise du personnel en cas de changement de prestataire
dans le transport de fonds et de valeurs**

Accord frappé de caducité.