
Transport ferroviaire et activités associées

(CCN en cours de négociation)

IDCC 3217

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Accord du 23 avril 2015

[Étendu par arr. 17 févr. 2016, JO 17 mars, applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Transports Publics et Ferroviaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

UNSA Ferroviaire.

Le présent accord a pour objet de définir le champ d'application de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire. Il constituera l'article 1er de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Article 1

Champ d'application de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire

La présente convention collective de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

La présente convention collective, intitulée convention collective nationale de la branche ferroviaire, et ses annexes, déterminent les conditions générales de travail et d'emploi des salariés des entreprises ayant pour activité principale :
— le transport ferroviaire⁽¹⁾ de marchandises et/ou de voyageurs, titulaires d'un certificat de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article

⁽¹⁾ Par réalisation de la traction ferroviaire, seule ou dans le cadre de l'assemblage de moyens en vue d'effectuer un transport ferroviaire.

L. 2221-1 du Code des transports ;

— la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un agrément de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article L. 2221-1 du Code des transports ;

— la maintenance, hors réparation, des matériels ferroviaires roulants ;

— l'exercice des tâches et des fonctions de sécurité ferroviaire telles que définies réglementairement ;

et des salariés des établissements pour lesquels la loi le prévoit.

Le champ d'application géographique de la présente convention collective est le territoire métropolitain et la Corse ainsi que les départements et les collectivités d'outre-mer.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent article.

Article 2

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Accord du 31 mai 2016

[Étendu par arr. 4 novembre 2016, JO 11 nov., applicable à compter du jour qui suit son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

UNSA Ferroviaire.

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Ferroviaire ;

FGTE CFDT ;

CGT FO.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions prévues en annexe du présent accord sont partie intégrante de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de cette convention.

Article 2

Intégration au sein de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Ferroviaire ;

FGTE CFDT ;

CGT FO.

Les dispositions prévues en annexe du présent accord constituent les dispositions générales de la future Convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations. Dès lors, elles entreront en vigueur selon les modalités prévues à l'article 12 de l'annexe au présent accord.

Dans cette attente, il est rappelé que les dispositions du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014 continuent à s'appliquer. (Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) Par exception :

— Les dispositions de l'article 7 de l'annexe «Dispositions Générales» de la convention collective nationale de la branche ferroviaire sont applicables dès la signature de son avenant n° 1 ;

— Les dispositions des articles 8 à 10 de l'annexe du présent accord sont applicables dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 4 ci-dessous.

Article 4

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-

Annexe

Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire

Article 1 Durée de la convention collective

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Soucieux de la qualité du dialogue social dans la branche ferroviaire, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, conviennent, en complément des négociations périodiques obligatoires, de procéder à chaque fois que les circonstances l'exigent ou, au plus tard tous les cinq ans, à une relecture commune de la présente convention collective pour identifier les dispositions qui ne seraient plus adaptées à la situation de la branche ou qui nécessiteraient une évolution.

Article 2 Révision de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective peuvent faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du Code du travail.

L'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs qui engage la procédure de révision en adresse alors la demande, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, ainsi qu'au Président de la CMPN. Cette demande doit indiquer les dispositions dont la révision est demandée. Elle est accompagnée d'un projet de rédaction.

Le Président de la Commission Mixte Paritaire Nationale (CMPN) convoque une réunion de la Commission Mixte Paritaire Nationale dans les meilleurs délais, et au plus tard, dans un délai maximum de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions de la présente convention collective dont la révision est demandée demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision. Sauf accord unanime de l'ensemble des signataires et adhérents de la présente convention collective, aucune demande de révision ne peut être introduite dans l'année suivant l'entrée en vigueur d'un avenant de révision.

L'avenant portant révision des dispositions de la présente convention collective fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

L'avenant portant révision des dispositions de la présente convention collective se substitue de plein droit aux dispositions qu'il modifie. Il sera opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

Article 3 Dénonciation de la convention collective

La dénonciation de la présente convention collective peut porter sur l'ensemble de ses dispositions ou sur certains de ses chapitres, titres, avenants ou annexes.

Le signataire ou adhérent de la présente convention collective qui souhaite procéder à la dénonciation de celle-ci le notifie par courrier recommandé avec accusé de réception aux autres signataires et adhérents de la présente convention collective.

La durée de préavis précédant la dénonciation de la présente convention collective est fixée à trois mois. Ce préavis prend effet à compter de la réception du courrier recommandé.

La dénonciation de la présente convention collective est déposée dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Article 4 Commission Mixte Paritaire Nationale (CMPN)

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP).
Syndicat(s) de salariés :
UNSA Ferroviaire ;
FGTE CFDT ;
CGT FO.

Article 4-1

(Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire exerce les missions de négociation, de veille, d'interprétation et de conciliation :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle négocie la convention collective nationale de la branche ferroviaire, ses avenants, annexes et les accords de branche ;
- Elle promeut la convention collective nationale ;
- Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit le rapport annuel d'activité conformément au 3° de l'article L. 2232-9 du Code du travail, dont elle délègue la rédaction à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective ;

Ce rapport est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;

- Elle exerce toute mission qui lui est dévolue par la loi.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire est enfin chargée de :

- Étudier les demandes d'interprétation des dispositions de la convention collective nationale de branche et élaborer des avis d'interprétation de ces dispositions ;
- Examiner les différends collectifs liés à l'application de la convention collective nationale, favoriser et rechercher leur règlement.

a)

Procédure d'interprétation

Les organisations syndicales de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, transmettent une demande d'interprétation des dispositions de la présente convention collective au président de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Cette demande précise les articles de la convention collective dont l'interprétation est demandée.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire se réunit au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique avec accusé de lecture.

Lorsque l'interprétation est commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, ceux-ci établissent un avis d'interprétation qui a valeur d'un avenant à la présente convention collective. Il est transmis au président de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire et fait l'objet de dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque l'interprétation des dispositions concernées n'est pas commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, le président de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire établit un relevé de conclusions faisant état des différentes positions qui peut être adressé par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents.

b)

Procédure de conciliation

En cas de différend d'ordre collectif lié à l'application de la présente convention collective, ou des accords collectifs de branche, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, peut saisir, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire en vue de l'examen dudit différend. Cette saisine expose précisément la

nature du différend d'ordre collectif ; est considéré comme différent d'ordre collectif toute demande de conciliation porté devant la CPPNI par une organisation professionnelle ou syndicale représentative.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire se réunit au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique avec accusé de lecture.

Sur avis majoritaire de ses membres, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation peut faire appel à un ou plusieurs experts, y compris les parties aux litiges, à charge de l'organisation représentative qui en fait la demande.

L'examen d'un différend d'ordre collectif en vue de sa résolution donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation.

Il est validé sur avis majoritaire des membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans un délai maximum de deux mois, à compter de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation amenée à statuer en dernier ressort sur la question.

Toutes les organisations syndicales et les organisations professionnelles représentatives de la branche signataires de l'accord de branche concerné ont une voix délibérative jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou l'avenant est conclu. À l'issue de ce cycle, toutes les organisations syndicales et les organisations professionnelles représentatives de la branche ont une voix délibérative.

Ce procès-verbal est adressé par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents.

Article 4-2

(Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) - Composition de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

La composition de la délégation en CPPNI de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à quatre représentants maximum.

Lorsque la CPPNI se réunit strictement pour exercer ses missions d'interprétation, la composition de la délégation de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants maximum.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents.

Article 4-3

Fonctionnement de la Commission Mixte Paritaire Nationale

a

Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants en CMPN.

Elles notifient au Président de la CMPN les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour participer à la CMPN.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, le Président de la CMPN remettra aux représentants des organisations syndicales de salariés qui le souhaitent une attestation de présence.

b

Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour sont envoyés par le Président de la CMPN au moins 15 jours avant la réunion de la CMPN, par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

Avant ce délai d'envoi, une organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, peut, en application de son droit de saisine, demander par écrit l'ajout d'un point à l'ordre du jour. Cette demande est adressée au Président de la CMPN avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

c
Modalités d'envoi des documents aux membres de la Commission Mixte Paritaire Nationale

Les documents, propositions et projets d'articles ou d'accord sont envoyés à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, dès que possible et au plus tard 8 jours avant la réunion de la CMPN par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

d
(Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) - Calendrier des négociations de branche

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an.

Elle définit un calendrier indicatif et prévisionnel avec le Président de la CPPNI chaque semestre conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La CPPNI se réunit :

- Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, ainsi que celles dont la périodicité légale est supérieure à un an en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail ;
- Autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que décrites à l'article 4.1 précité ;
- Dans les meilleurs délais à la suite d'une modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses d'un des accords de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Une réunion de la CPPNI peut être déclenchée à la demande soit d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au niveau de la branche pris en compte pour l'établissement de la dernière mesure de représentativité à ce niveau, soit d'une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche dont les adhérents emploient au moins 30 % des salariés de la branche. Si une réunion de la CPPNI est d'ores et déjà programmée dans les deux mois qui suivent la demande, le sujet objet de la demande est ajouté de droit à l'ordre du jour de cette réunion.

Article 5
Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective peuvent adresser des propositions de thème de négociation à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Elles en adressent une copie au Président de la CMPN.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective répond à cette proposition par courrier au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. Elle en adresse une copie au Président de la CMPN.

Article 6
Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de conciliation (CPNIC)

(Art. abrogé par Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.)

Article 7
Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Ferroviaire ;

FGTE CFDT ;

CGT FO.

Article 7-1
Rôle de l'OPNC

L'OPNC est chargé de :

- suivre les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application

de la présente convention collective, pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;

— établir un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté.

— (Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) établir un rapport annuel d'activité conformément au 3° de l'article L. 2232-9 du Code du travail, dont la rédaction lui est déléguée par la CPPNI.

Pour permettre à l'Observatoire de mener à bien ses missions, les signataires des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en adressent une copie par courrier électronique et, le cas échéant, par courrier postal, au secrétariat de l'OPNC dans un délai de deux mois à compter de leur signature.

(Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) Pour permettre à l'Observatoire de mener à bien sa mission prévue à l'article L. 2232-9- 3° du Code du travail, les entreprises signataires d'accords collectifs conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail adressent une copie au secrétariat de l'Observatoire dans la même temporalité et la même forme que celles prévues à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Dès réception de ces accords, le secrétariat de l'OPNC, assuré par l'UTP, procède à leur transmission par voie électronique auprès des organisations syndicales représentatives de la branche ferroviaire.

L'UTP réalise un bilan annuel qui recense l'ensemble des accords précités et précise, pour chacun d'entre eux, le thème de négociation, la taille de l'entreprise signataire, et les modalités de négociation dans lesquelles il a été conclu.

Article 7-2

Composition de l'OPNC

L'OPNC est composé des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en OPNC de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à un titulaire et un suppléant. Ces deux représentants peuvent siéger conjointement aux réunions de cette commission.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Article 7-3

Fonctionnement de l'OPNC

a

Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à l'OPNC.

Elles notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de l'OPNC.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de l'OPNC. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b

Présidence et Vice-Présidence

L'OPNC élira tous les deux ans un Président et un Vice-Président, issus alternativement du collège des salariés et de celui des employeurs. Lorsque le Président est issu du collège des salariés, le Vice-Président est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

c
Secrétariat de l'OPNC

Le secrétariat de l'OPNC est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

d
Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de l'OPNC sont envoyés par le secrétariat de l'OPNC 15 jours avant la réunion de l'OPNC.

e
Modalités d'envoi des documents aux membres de l'OPNC

Les documents sont envoyés aux membres de l'OPNC au plus tard 8 jours avant la réunion de l'OPNC par courrier électronique ou par courrier postal.

f
Réunions de l'OPNC

L'OPNC se réunit au moins une fois par an.

(Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) Lors de cette réunion, est présenté un rapport annuel comprenant :

- Un bilan des accords collectifs d'entreprise et d'établissement signés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- Un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté ;
- Les bilans visés au 3° de l'article L. 2232-9 du Code du travail.

Ce rapport est transmis et présenté à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation pour validation. À cette occasion, elle peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge utile.

g
(Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) - Réunions de préparation et de restitution

Afin de favoriser le bon fonctionnement de l'OPNC et jusqu'à l'entrée en vigueur du futur accord dédié au droit syndical de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, les délégations syndicales peuvent inclure dans leurs réunions de préparation et de restitution des réunions de l'OPNC deux représentants supplémentaires.

Les représentants des délégations syndicales bénéficient en outre de trois jours au maximum pour étudier le rapport rédigé par l'UTP ainsi que les accords transmis en amont.

h
(Avenant n° 1, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) - Réunions plénières

Les membres de l'OPNC se réunissent en plénière deux fois par an pour examiner les accords transmis.

Article 8
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Article 8-1
Rôle de la CPNE

La CPNE a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.

La CPNE a notamment pour mission de :

- Proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ferroviaire ainsi que les priorités à retenir ;
- Établir, en application de l'article L. 6314-2 du Code du travail, des certificats de qualification professionnelle de la branche ferroviaire ;
- Élaborer, en application de l'article L. 6323-16 du Code du travail, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation dans la branche ferroviaire.

La CPNE assure ses missions, le cas échéant, en lien avec la Section Professionnelle Paritaire au sein de l'OPCA désigné en tant qu'OPCA de la branche ferroviaire.

Article 8-2

Composition de la CPNE

La CPNE est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en CPNE de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche ferroviaire.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Article 8-3

Fonctionnement de la CPNE

a

Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à la CPNE.

Les organisations syndicales de salariés représentatives notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de la CPNE.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CPNE, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remet une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de la CPNE. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b

Présidence et Vice-Présidence

La CPNE élira tous les deux ans un Président et un Vice-Président, issus alternativement du collège des salariés et de celui des employeurs. Lorsque le Président est issu du collège des salariés, le Vice-Président est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

L'élection du Président et du Vice-Président de la CPNE se déroule lors de la réunion suivant immédiatement la réunion de la Section Professionnelle Paritaire au sein de l'OPCA désigné en tant qu'OPCA de la branche ferroviaire au cours de laquelle l'élection du Président et du Vice-président de la section s'est tenue. Lorsque le Président de la Section Professionnelle Paritaire est issu du collège des salariés, le Président de la CPNE est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

c

Modalités de délibération de la CPNE

Lorsque la CPNE est appelée à délibérer dans le cadre de ses missions, et notamment concernant l'établissement des listes de formations éligibles au compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-16 du Code du travail, la délibération de la CPNE est considérée comme adoptée en l'absence d'opposition d'au moins 50 % des membres présents ou représentés.

d

Secrétariat de la CPNE

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

e

Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de la CPNE sont envoyés par le secrétariat de la CPNE au moins 15 jours avant la réunion de la CPNE.

f
Modalités d'envoi des documents aux membres de la CPNE

Les documents sont envoyés aux membres de la CPNE au plus tard 8 jours avant la réunion de la CPNE par courrier électronique ou par courrier postal.

g
Réunions de la CPNE

La CPNE se réunit au moins deux fois par an.

Article 9
Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Article 9-1
Rôle de l'OPMQC

L'OPMQC a pour vocation d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.

L'OPMQC a notamment pour mission de :

- Analyser les métiers et les compétences existantes dans la branche ferroviaire et assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers,
- Réaliser les descriptifs de ces compétences,
- Conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle.

L'OPMQC intervient en appui de la CPNE de la branche ferroviaire.

Article 9-2
Composition de l'OPMQC

L'OPMQC est composé des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en OPMQC de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche ferroviaire.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Article 9-3
Fonctionnement de l'OPMQC

a
Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à l'OPMQC.

Les organisations syndicales de salariés représentatives notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de l'OPMQC.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de l'OPMQC, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de l'OPMQC. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b
Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de l'OPMQC sont envoyés par le secrétariat de l'OPMQC au moins 15 jours avant la réunion de l'OPMQC.

c
Modalités d'envoi des documents aux membres de l'OPMQC

Les documents sont envoyés aux membres de l'OPMQC au plus tard 8 jours avant la réunion de l'OPMQC par courrier électronique ou par courrier postal.

d
Réunions de l'OPMQC

L'OPMQC se réunit au moins deux fois par an.

Article 10
Modalités de participation aux réunions paritaires

Article 10-1
Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

a
Autorisation d'absence

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, bénéficient pour se rendre aux réunions mentionnées aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la préparation, la participation et la restitution de ces réunions, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.

b
Maintien de la rémunération

Le temps consacré à la préparation et à la restitution des réunions mentionnées aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le temps consacré à la participation aux réunions mentionnées aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans la limite de 2 jours maximum par réunion et par représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le temps des trajets effectués pendant l'horaire normal de travail. Pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Article 10-2
Indemnisation des frais

a
Frais de transport

Les frais de transport des membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent ou le temps de trajet le justifie (au-delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet de train en première classe ou du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

b
Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (M.G.) au 1^{er} janvier de l'année en cours ;
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 100 € par nuit, en région parisienne, et de 80 € en province (nuitée et petit déjeuner compris) ;
- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 11

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative, ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

L'organisation syndicale de salariés représentative, l'organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement désirant adhérer à la présente convention collective le notifie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, signataires ou adhérentes à la présente convention collective et représentatives dans son champ d'application, par courrier recommandé avec accusé de réception. Elle en assure également le dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention applicable à un secteur professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 12

Entrée en vigueur de la convention collective

La présente convention collective entre en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 13

Publicité et dépôt

La présente convention collective fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Contrat de travail et organisation du travail

Accord du 31 mai 2016

[Étendu par arr. 4 janv. 2017, JO 13 janv., applicable à compter du jour qui suit son dépôt]

(Voir également Accord du 8 septembre 2010, notamment pour les Classifications et Salaires minima)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

UNSA Ferroviaire.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions suivantes sont partie intégrante de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de cette convention.

En outre, les dispositions de la deuxième partie du présent accord s'appliquent également aux salariés affectés aux activités visées par l'article L. 2162-2 du Code des transports.

Article 2

Intégration au sein de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire

Les dispositions du présent accord constituent les volets sur le contrat de travail et l'organisation du travail de la future Convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations.

Article 3

Date d'entrée en vigueur et période transitoire

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 4 ci-dessous.

Afin de prendre en compte les contraintes techniques liées à la mise en application des dispositions de la deuxième partie du présent accord, celles-ci seront mises en œuvre dans la période comprise entre sa date d'entrée en vigueur

et le 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Substitution aux accords de branche du 14 octobre 2008 et du 8 septembre 2010

La première partie du présent accord se substitue aux dispositions portant sur les mêmes matières de l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de travail et aux classifications. Cette substitution sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

De plus, la deuxième partie du présent accord se substitue aux dispositions de l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire dans leur intégralité. Cette substitution sera effective dès que les dispositions du présent accord seront mises en œuvre, dans les conditions précisées à l'article 3 ci-dessus.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Partie première Contrat de travail

Chapitre I

Non-discrimination et égalité professionnelle

Article 1

Principes généraux

Lutter contre les discriminations en s'attachant au respect de l'effectivité du droit et s'engager en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de traitement, reconnaître à chacun sa place dans la société, sont autant d'actions indispensables au respect rigoureux des droits de l'Homme.

Les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives, tenant à l'origine vraie ou supposée, au sexe, aux mœurs, à l'orientation ou à l'identité sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, au lieu de résidence, à l'état de santé ou au handicap du salarié constituent un frein injustifié à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Le transport ferroviaire de voyageurs et de marchandises, vecteur de cohésion et de développement des territoires et de leurs populations, doit s'affranchir de toute forme de discrimination directe, indirecte ou injonction de discrimination, et de tout harcèlement, quelle que soit sa forme, revêtant par nature le caractère d'une discrimination.

Article 2

Prévention des discriminations

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation ou de l'identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, du lieu de résidence, de l'état de santé ou du handicap du salarié.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice du droit de grève, dans les conditions définies par l'article L. 1132-2 du Code du travail, et de l'exercice du droit de retrait, dans les conditions définies à l'article L. 4131-3 du Code du travail.

Les parties signataires estiment qu'il est essentiel de prévenir et de combattre toute pratique discriminatoire. Dans cet objectif, les entreprises de la branche ferroviaire sensibilisent leurs salariés aux principes et pratiques de non-discrimination, et particulièrement les salariés impliqués dans l'encadrement du personnel, le recrutement et la gestion des ressources humaines.

Article 3

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité de rémunération entre les salariés femmes et hommes, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, doit être assurée.

Dans une offre d'emploi, toutes mentions du sexe ou de la situation de famille du candidat recherché sont interdites.

Toutes décisions de refus d'embaucher une personne, de mutation, de résiliation ou de refus de renouvellement du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse sont prohibées.

Toute mesure prise en considération du sexe ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation (y compris au retour du congé parental), de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation est interdite.

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent à ce titre l'importance de la négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui constitue un levier majeur pour permettre aux entreprises de s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette négociation porte sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel et de mixité des emplois.

Les entreprises de la branche ferroviaire appliquent dans ce cadre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle des salariés. Elles mettent en place les mesures prévues dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de cette négociation. Cette négociation s'appuie sur les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la base de données économiques et sociales, permettant d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de la situation d'entreprise.

Les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. Les entreprises portent une attention particulière au fait que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences égales, la part des candidatures des femmes et des hommes reçues.

Dans ce but, elles demandent aux différents organismes pouvant intervenir en matière de recrutement (Pôle Emploi, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales...) que parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes selon la compétence recherchée.

Cette politique de mixité des emplois implique les mêmes droits de carrière à compétences égales.

Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'elles ou ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Par ailleurs, les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne doivent pas faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Article 4

Action de la branche ferroviaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux mettent en place dans la branche ferroviaire une véritable action en faveur de l'égalité femmes/hommes. Cette action se construit dans le cadre :

- De la négociation annuelle de branche sur les salaires au cours de laquelle doit être pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- De la négociation triennale de branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Cette négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de l'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel ;
- De la négociation quinquennale de branche visant à examiner la nécessité de réviser les classifications. Cette négociation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 5

Emploi des personnes en situation de handicap

Les parties signataires de la présente convention collective insistent sur l'importance de l'insertion des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche ferroviaire, conformément à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la législation en vigueur.

Dans les entreprises de la branche ferroviaire, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, portera également sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. Cette négociation se déroulera sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises de la branche ferroviaire privilégient l'embauche directe et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles s'appuient dans ce cadre sur les autres acteurs compétents en matière d'insertion des travailleurs handicapés, tels que notamment :

- Le médecin du travail,
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise (CHSCT),
- L'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGE-FIPH).

Les entreprises de la branche ferroviaire ont également recours aux autres modalités d'insertion des travailleurs handicapés prévues par la loi.

Elles peuvent ainsi mettre en œuvre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en faisant application d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les entreprises de la branche peuvent également conclure des contrats de prestation de services auprès du secteur protégé.

Enfin, les entreprises de la branche peuvent, le cas échéant, verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Chapitre II

Recrutement

Article 6

Conditions de recrutement dans la branche ferroviaire

Les parties signataires de la présente convention collective font une priorité des questions de sécurité ferroviaire et de sécurité des personnels, notamment dans le cadre du recrutement des salariés de la branche ferroviaire.

À ce titre, dans les conditions prévues par les textes réglementaires spécifiques au secteur, les employeurs mettent en place des examens d'aptitude et procèdent aux autorisations et habilitations des salariés.

Article 7

Période d'essai des contrats à durée indéterminée

Afin de pouvoir évaluer les compétences du salarié dans son travail et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, toute personne engagée par un contrat de travail à durée indéterminée est soumise à une période d'essai dont la durée est fixée comme suit, conformément au Code du travail :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque la conclusion d'un contrat à durée indéterminée succède à la conclusion avec le même salarié dans la même entreprise d'un ou plusieurs contrats à durée déterminée, la durée de ces contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée.

Les périodes de suspension du contrat de travail reportent d'autant le terme de la période d'essai.

La période d'essai doit être expressément prévue par le contrat de travail.

Les périodes citées au premier alinéa peuvent être renouvelées une fois au maximum pour une durée équivalente.

La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément prévue par le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai nécessite un accord exprès du salarié concerné.

En cas de rupture de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties au contrat de travail, les délais de prévenance définis par le Code du travail doivent être observés.

Lorsque l'employeur rompt la période d'essai, il en avertit le salarié par écrit.

Conformément à l'article L. 1211-1 du Code du travail, le présent article s'applique sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux salariés soumis à un statut particulier.

Article 8

Contrat de travail à durée indéterminée

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que le contrat de travail à durée indéterminée constitue la forme normale et générale de recrutement dans les entreprises de la branche ferroviaire. Les entreprises de la branche ferroviaire privilégient le recrutement en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 9

Information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise

Au moment de l'embauche, l'employeur fournit au salarié une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur tient également un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail, et met ces textes sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier.

L'employeur fournit un exemplaire de chaque texte conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement au comité d'entreprise, aux comités d'établissement, délégués du personnel et délégation unique du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés. De même, il fournit chaque année au comité d'entreprise, comité d'établissement, délégation unique du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

Chapitre III

Contrats de travail à temps partiel

Article 10

Temps partiel

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que l'emploi à temps complet est le principe dans la branche ferroviaire.

Elles estiment toutefois qu'il peut être mis en place dans la branche ferroviaire des contrats de travail à temps partiel pour répondre à la fois à certains impératifs de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et à certaines situations de production. Dans la branche ferroviaire, l'emploi à temps partiel peut donc être mis en place soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre des recrutements.

Article 10.1

Temps partiel à la demande du salarié

Sous réserve des dispositions spécifiques du Code du travail et notamment celles relatives au congé parental d'éducation et passage à temps partiel, le salarié employé à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel en fait la demande par écrit au plus tard deux mois avant la date souhaitée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande du salarié, pour y répondre. Le refus de la mise en place des horaires à temps partiel doit être écrit et motivé et préciser les raisons objectives qui conduisent l'employeur à ne pas donner suite à la demande du salarié.

Le salarié à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet en fait la demande par écrit au plus tard deux mois avant la date souhaitée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié, pour y répondre.

Dans le cas d'événements familiaux graves et exceptionnels (divorce, dissolution du Pacte civil de solidarité, surendettement, longue maladie du conjoint, chômage ou décès du conjoint), les salariés à temps partiel bénéficient sur leur demande d'une priorité de retour à temps plein dans un emploi équivalent à celui précédemment occupé.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre soit un emploi à temps complet, soit un emploi à

temps partiel d'une durée égale à la durée minimale fixée par le Code du travail, ainsi que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

En l'absence d'emplois dans la même catégorie professionnelle ou d'emplois équivalents, l'employeur peut proposer à un salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Article 10.2 **Temps partiel à l'initiative de l'employeur**

Des recrutements à temps partiel peuvent être faits par l'employeur.

La durée du travail des contrats ainsi conclus ne peut être inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle définie dans les articles suivants.

Un salarié, embauché en contrat à temps partiel, qui souhaite occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent dans les conditions définies dans l'article 10.1 de la présente partie. Par ailleurs, aucun salarié ne peut se voir imposer un contrat de travail à temps partiel. Ainsi, lorsqu'un salarié à temps complet accepte d'occuper un emploi à temps partiel, un avenant au contrat de travail est conclu entre le salarié et l'employeur.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 11 **Durée minimale de travail du salarié à temps partiel**

La durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Par dérogation au premier alinéa, dans les cas visés ci-dessous, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 18 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cette durée minimale s'applique aux personnels suivants :

- personnels chargés du secrétariat ou de l'assistance administrative,
- personnels chargés de l'accueil, de l'information ou de la vente,
- personnels chargés du nettoyage ou du petit entretien.

De même, par dérogation au premier alinéa, dans les cabinets médicaux, et dans les services d'action sociale des entreprises de la branche ferroviaire, eu égard à l'activité de ces entités ou services, une durée minimale de travail à temps partiel de 2 h par semaine ou, le cas échéant de l'équivalent mensuel de cette durée, ou de l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, est prévue, uniquement pour les métiers suivants :

- médecins ;
- psychologues ;
- psychomotriciens ;
- orthophonistes ;
- répétiteurs.

Lorsqu'il est fait application du présent article, les horaires de travail du salarié sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, afin que le salarié puisse exercer d'autres activités lui permettant d'atteindre un temps plein ou un temps partiel de 24 heures par semaine. Pour les personnels visés au paragraphe précédent ce regroupement doit être compatible avec l'exercice de leurs fonctions hospitalières, ou leur activité libérale.

Le présent article ne s'applique pas aux exceptions déjà prévues par le Code du travail.

Article 12 **Période minimale de travail continu des salariés à temps partiel**

La durée quotidienne minimale de travail continu pour une journée de service d'un salarié à temps partiel est fixée à quatre heures, à l'exception des situations visées au quatrième paragraphe de l'article 11 de la présente partie, pour lesquelles cette durée minimale est de deux heures.

Article 13

Limitation du nombre d'interruptions d'activité des salariés à temps partiel au cours d'une même journée de service

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée de service, plus d'une interruption d'activité. La durée maximale de cette interruption est de deux heures, sauf dans les cas prévus expressément par la présente convention collective.

Article 14

Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié, calculé le cas échéant sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, ne peut être supérieur au tiers de la durée stipulée au contrat de travail du salarié.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée stipulée au contrat de travail du salarié donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat de travail du salarié donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article 15

Égalité de rémunération entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 16

Égalité de traitement avec les salariés à temps complet

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, la présente convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif, notamment :

— La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

— Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

— L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel bénéficient de mêmes droits que les salariés à temps complet en matière d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 17

Bilan annuel de la mise en œuvre du temps partiel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise, qu'il s'agisse du temps partiel à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les modalités d'établissement de ce bilan sont prévues par le Code du travail.

Ce bilan doit faire apparaître les données relatives aux dérogations individuelles aux durées légales ou conventionnelles du temps partiel (nombre de demandes, durées de travail).

Chapitre IV

Suspension du contrat de travail

Article 18

Congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé de 26 jours ouvrés par an.

Ce nombre n'intègre pas les deux jours maximum de congés de fractionnement prévus au code du travail.

Ces jours de congés s'acquièrent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

La période de prise de congés est fixée par accord d'entreprise, ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. Elle comprend en tout état de cause, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés par l'employeur au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Chaque salarié bénéficie d'une période continue de congés de 10 jours ouvrés à l'intérieur de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

À l'intérieur de la période de congés, l'ordre de départ en congés payés est fixé par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre de départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ. Il est affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Article 19 **Congés pour événements familiaux**

Chaque salarié bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements, des congés exceptionnels prévus ci-dessous :

- Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Deux jours pour le mariage d'un enfant ;
- Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- Trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (les beaux-parents doivent s'entendre des seuls parents du conjoint ou du partenaire lié par un PACS. Il ne s'agit pas du conjoint/partenaire de la mère ou du père du salarié en cas de remariage ou de conclusion d'un nouveau PACS) ;
- Un jour pour le décès du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit-enfant.

Ces congés n'entraînent pas de perte de rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Les congés pour événements familiaux sont pris pendant les périodes qui en motivent l'attribution.

Article 20 **Indemnisation en cas d'absence pour maladie ou accident**

Les salariés, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, victimes d'une maladie ou d'un accident bénéficient d'une indemnité complémentaire prise en charge par l'employeur lorsqu'ils en remplissent les conditions légales et réglementaires, selon les modalités prévues dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Durée et niveau de prise en charge	
	Durée	Niveau de prise en charge
1 à 5 ans	100 % de la rémunération brute	75 % de la rémunération brute
	30 premiers jours	30 jours suivants
6 à 10 ans	100 % de la rémunération brute	75 % de la rémunération brute
	60 premiers jours	60 jours suivants
11 ans et plus	100 % de la rémunération brute	75 % de la rémunération brute
	90 premiers jours	90 jours suivants

Les périodes d'indemnisation précitées se calculent sur douze mois glissants. La durée totale des absences indemnisées au cours de ces douze mois est limitée aux durées fixées à l'alinéa précédent.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire, les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des

régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements d'employeur.

En tout état de cause, le salarié ne pourra pas être amené à percevoir un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Un délai de carence de deux jours est observé en cas d'absence pour maladie non professionnelle.

Chapitre V

Rupture du contrat de travail

Article 21

Préavis de rupture

Article 21.1

Dispositions applicables aux non-cadres

Tout salarié non-cadre licencié, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, ou démissionnaire doit exécuter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- quinze jours s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois ;
- un mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- deux mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.

Des durées de préavis plus favorables peuvent être prévues d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 21.2

Dispositions applicables aux cadres

Compte tenu de l'étendue de leurs responsabilités et des missions qui leur sont confiées, les salariés cadres licenciés, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, ou démissionnaires doivent exécuter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- quinze jours s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois ;
- trois mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins six mois.

Des durées de préavis plus favorables peuvent être prévues d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 22

Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence d'une durée de deux heures par jour de travail effectif au cours de la période de préavis, pour rechercher un nouvel emploi. Les salariés à temps partiel bénéficient d'un nombre d'heures pour recherche d'emploi, calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Lorsqu'un salarié fait une demande de bénéficier d'heures pour la recherche d'emploi instaurées par le présent article, ces heures sont fixées d'un commun accord avec l'employeur. Dans ce cadre, un regroupement des heures pour recherche d'emploi sur un même mois peut être prévu.

Les heures pour la recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction de salaire.

Cette autorisation d'absence étant accordée pour la recherche effective d'un emploi, le salarié ne peut en bénéficier que jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi. Il est donc tenu d'informer son employeur dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.

Article 23

Indemnités de licenciement

À compter d'un an d'ancienneté continue chez le même employeur, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient d'une indemnité de licenciement lorsque leur licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde.

Le montant de cette indemnité est fixé comme suit :

- entre 1 et 9 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- entre 10 et 19 ans d'ancienneté : 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;

— à partir de 20 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est déterminé conformément au Code du travail.

Article 24

Départ à la retraite

Article 24.1

Préavis

Lors du départ volontaire à la retraite d'un salarié, la durée de préavis est conforme aux durées fixées par le Code du travail.

Article 24.2

Indemnités

Les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier d'une pension de vieillesse ont droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est fixé comme suit :

- Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté ;
- Trois mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté.

Cette disposition ne s'applique pas aux personnels relevant d'un statut particulier.

Article 25

Mise à la retraite

La mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur respecte les conditions prévues par le Code du travail.

Article 25.1

Préavis

Lors d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la durée de préavis est identique à celle prévue pour le préavis de rupture.

Article 25.2

Indemnités

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues par le Code du travail, ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Cette disposition ne s'applique pas aux personnels relevant d'un statut particulier.

Partie deuxième

Organisation du travail

Titre Ier

Définitions

Article 1

Définitions

Au sens du présent accord :

- 1^o Le lieu principal d'affectation est le lieu d'affectation mentionné dans le contrat de travail du salarié ;
- 2^o Le lieu de rattachement est un lieu de détachement temporaire ;
- 3^o Le repos périodique est un repos d'au moins 24 heures ; il est séparé de six périodes de 24 heures au plus du repos périodique précédent ;
- 4^o La grande période de travail est l'intervalle entre deux repos périodiques successifs ; la durée du travail peut être organisée dans le cadre de la grande période de travail en lieu et place de la semaine civile ;
- 5^o La zone de résidence est la zone qui entoure le lieu d'affectation ou de rattachement du salarié dans une limite

fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, sans être supérieure à cinquante kilomètres calculés sur carte routière ;

6° Le repos journalier à la résidence est le repos pris dans la zone de résidence ;

7° Le repos journalier hors résidence est le repos pris en dehors de la zone de résidence ;

8° L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de rester en liaison avec ce dernier afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ;

9° La journée de service (ou l'amplitude) est l'intervalle existant entre la fin d'un repos journalier ou périodique et le début du repos journalier ou périodique suivant ;

10° L'attente de la commande est l'obligation pour un salarié roulant, à l'expiration d'un repos à la résidence, de rester joignable par l'employeur sans être à sa disposition permanente et immédiate et d'être en mesure de rejoindre son poste dans les meilleurs délais. La période d'attente de la commande ne constitue pas une astreinte ;

11° La navette de fret de proximité est un mouvement aller et retour pouvant se reproduire une ou plusieurs fois dans la même journée de service, sans excéder 200 kilomètres par mouvement aller ;

12° La remonte est un mouvement circulant entre deux gares ou chantiers déterminés et proches l'un de l'autre ;

13° La manœuvre désigne un convoi déplacé sur ordres de manœuvre, un ensemble de mouvement sur un chantier ou un véhicule non remorqué déplacé par gravité. Elle désigne également la nature du déplacement ;

14° Un service de travaux est un service de conduite, manœuvre ou accompagnement de convois circulant hors droit d'accès sous l'agrément du gestionnaire d'infrastructures ;

15° Un service facultatif est un service non programmé ou dont la mise en œuvre n'est confirmée que peu de temps avant celle-ci ; de par sa nature, il ne peut pas correspondre au mode principal d'organisation de la production ferroviaire ;

16° Un service de réserve est un service consistant à remplacer des salariés absents ou à pallier des événements imprévus ;

17° La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

18° Le jour calendaire est la journée de calendrier comptée de zéro à vingt-quatre heures ;

19° La pause est une interruption de service pendant laquelle le salarié dispose librement de son temps.

Titre II

Dispositions communes

Article 2

Lieu de prise et de fin de service

La prise de service du salarié, ainsi que la fin de service, se font habituellement à son lieu principal d'affectation ou à son lieu de rattachement, à l'exception des cas de déplacement professionnel ou de repos hors résidence.

Toutefois, pour répondre aux besoins du service, un salarié peut être amené à prendre ou finir son service dans un autre lieu. Dans ce cas, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié, ce dépassement pour se rendre ou revenir de ce lieu fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

À défaut d'accord d'entreprise, ce dépassement ne peut excéder 45 minutes par trajet estimé dans des conditions normales de trafic.

Les modalités d'acheminement des salariés prenant ou terminant leur service dans un lieu géographique différent de leur lieu principal d'affectation, de rattachement ou de prise de service, ainsi que les modalités de prise en charge des surcoûts éventuels, sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

En tout état de cause, l'entreprise assume les éventuels frais additionnels découlant d'une prise ou d'une fin de service du salarié dans un autre lieu que son lieu principal d'affectation, son lieu de rattachement ou de son lieu de prise de service.

Chapitre I

Durée du travail

Article 3

Durée de travail annuelle

La durée de travail annuelle applicable dans la branche est de 1600 heures.

Article 4

Programmation de la durée du travail

Une grande période de travail ne peut comporter moins de deux et plus de six journées de service.

En l'absence d'horaire collectif de travail, un tableau indiquant la programmation des périodes travaillées et de repos et des heures quotidiennes de travail est communiqué à l'avance aux salariés concernés.

Les salariés sont informés du calendrier prévisionnel des périodes travaillées et de repos au plus tard 10 jours calendaires avant sa mise en œuvre. Ils sont informés de ses modifications au plus tard 7 jours avant la mise en œuvre de celles-ci.

Les heures de prise et de fin de service sont communiquées au plus tard 3 jours calendaires avant la journée de service concernée.

Pour les salariés affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve, le tableau ne comporte que les périodes travaillées et de repos. Ces salariés sont informés des modalités de leur service au plus tard avant la fin de la journée précédente.

Toutefois, les salariés sont informés de la modification de leur calendrier de travail au plus tard 24 heures avant le début du jour concerné et de la modification de leurs heures de travail au plus tard 1 heure avant leur mise en œuvre, dans les cas suivants :

- perturbations, au sens de l'article L. 1222-2 du Code des transports, ayant pour conséquence la réorganisation des moyens humains et matériels pour assurer ou adapter le plan de transport ;
- circonstances exceptionnelles ou imprévisibles impactant l'exploitation ;
- remplacement de salariés dont l'absence n'a pas été programmée ;
- événements impactant les activités des salariés des services internes de sécurité relevant de l'article L. 2251-1 du Code des transports et des salariés des établissements sanitaires et sociaux ;
- attribution tardive de sillons. Par exception, dans ce cas, le délai de prévenance minimum pour la modification des heures de travail est porté à 2 heures avant leur mise en œuvre, à l'exception des salariés affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve.

Un bilan semestriel des modifications des calendriers et des heures de travail des salariés intervenues pour ce motif au sein de l'entreprise est présenté au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou, à défaut aux délégués du personnel.

Un bilan annuel des modifications des calendriers et des heures de travail des salariés intervenues pour ce motif au sein des entreprises de la branche est présenté à l'Observatoire visé par l'article 52.

Tous les trois ans, ce bilan fait également apparaître un récapitulatif de ces modifications et de leurs évolutions.

Article 5

Décompte de la durée du travail

La durée du travail de chaque salarié, à l'exception des salariés visés par l'article 51 de la présente partie, est décomptée selon les modalités suivantes :

- 1°** Chaque jour, par enregistrement, selon tous les moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- 2°** Chaque semaine ou grande période de travail, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Les employeurs peuvent être autorisés à mettre en œuvre des procédés de dématérialisation du tableau visé à l'article 4 de la présente partie, dans le respect des dispositions de la loi susvisée du 6 janvier 1978, par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des transports.

L'ensemble des documents mentionnés au présent article est conservé durant trois années par l'employeur et tenu à disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que des délégués du personnel et des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Article 6

Durée maximale journalière du travail

La durée quotidienne du travail s'apprécie sur la période comprise entre deux repos journaliers successifs, ou entre un repos journalier et un repos périodique.

La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, la durée journalière de travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées par le présent accord dans les cas et conditions ci-après :

- a) pour assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la continuité du trafic : de 2 heures par jour dans la limite de 20 heures pour ce travail ;
- b) pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou pour assurer la continuité des circulations : dans la limite des 24 heures ayant pour origine l'heure du début de la journée de service ainsi prolongée, 2 heures les jours suivants ;
- c) en cas de réquisition pour les besoins généraux de la Nation ouvert dans les conditions prévues aux articles L. 1111-2 et L. 2141-3 du code de la défense dans les limites fixées dans chaque cas par le ministre chargé des transports.

Article 7

Durée maximale hebdomadaire du travail

Les durées maximales prévues au présent article peuvent être calculées par semaine ou par grande période de travail.

La durée maximale hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures.

La période de référence sur laquelle est calculée la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail est fixée à 6 mois maximum. Cette durée moyenne est de 44 heures.

Article 8

Continuité de l'activité

Exception faite des cas particuliers de maladie ou de blessure médicalement confirmés, les salariés ne peuvent invoquer la prolongation de leur durée de service ou la modification des conditions de ce service, ou la réduction de leur repos, pour abandonner ou refuser le service qui leur est commandé.

Lorsqu'un salarié chargé d'effectuer la commande du personnel a connaissance, suffisamment tôt, de ce que des circonstances imprévisibles au moment de la commande de service doivent normalement entraîner une dérogation, il doit prendre toutes les mesures utiles pour l'éviter ou, pour le moins, la réduire.

Article 9

Télétravail

Revêtant un caractère volontaire, le télétravail ne peut être imposé au salarié et doit être mis en place dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le refus par le salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait être un motif de licenciement.

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

À défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, un salarié ne peut être en télétravail plus de deux jours par grande période de travail ou par semaine, à l'exception des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du Code du travail et du présent accord sur le repos journalier, le repos périodique et les durées maximales de travail envers les salariés en télétravail.

Article 10

Droit à la déconnexion

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles impliquant la nécessité de pouvoir être contacté par l'entreprise, les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors

de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle.

Chapitre II

Repos

Article 11

Repos périodique

Les salariés ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier.

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent accorder le repos périodique par roulement, c'est-à-dire sur un jour quelconque de la semaine, aux salariés employés aux activités visées à l'article R. 3132-5 du Code du travail.

À l'exception des cas de détachement temporaire, le repos périodique est pris à la résidence.

Article 12

Jours fériés

L'article L. 3133-1 du Code du travail liste les fêtes légales :

- le 1^{er} janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1^{er} mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le jour de Noël.

Le 1^{er} mai est un jour férié et chômé. Le chômage du 1^{er} mai ne peut entraîner de réduction du salaire.

Conformément à l'article L. 3133-6 du Code du travail, et compte tenu de la nature particulière des activités des entreprises de la branche ferroviaire, les salariés soumis à la présente convention peuvent être amenés à travailler le 1^{er} mai. Dans ce cas, ils bénéficient, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les jours fériés chômés autre que le 1^{er} mai sont définis par accord d'entreprise ou d'établissement, ainsi que la compensation du travail lors de ces jours fériés définis comme chômés.

À défaut d'accord, le salarié amené à travailler un autre jour férié que le 1^{er} mai a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation en temps ou à une rémunération, équivalente à une journée.

Le salarié doit au minimum bénéficier de 5 jours fériés chômés ou compensés en repos sauf accord de sa part pour un seuil inférieur.

Seuls les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans bénéficient légalement du chômage des jours fériés.

Dans tous les cas, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération, et le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions spécifiques aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Chapitre III

Travail de nuit

Article 13

Recours au travail de nuit

Les parties signataires conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche ferroviaire est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il est notamment destiné aux emplois afférents au fonctionnement des équipements ou à la continuité du trafic.

Le travail de nuit revêt une importance particulière dans l'activité de la branche, fonctionnant en continu. Les employeurs doivent donc apporter une attention particulière aux conditions d'exercice des salariés travaillant la nuit.

Il est rappelé que le travail de nuit constitue un facteur de risque professionnel pour lequel l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures d'information et de prévention spécifiques.

Ces mesures doivent notamment avoir pour fondements les principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 du Code du travail.

Article 14

Amélioration des conditions de travail

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée à intervalles réguliers suivant les modalités prévues par le Code du travail.

En outre, des précautions et des contreparties particulières sont mises en place afin de renforcer les impératifs de sécurité et de santé des travailleurs de nuit dont les modalités sont fixées au présent chapitre.

En outre, une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires des travailleurs de nuit ainsi qu'à leurs possibilités de transport, tels que des aménagements des moyens de transport et/ou des conditions de stationnement. Ces mesures doivent avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

De plus, les entreprises ayant recours au travail de nuit de façon habituelle veillent à ce que des équipements et moyens permettant la restauration soient mis à la disposition des travailleurs de nuit. Toutefois, compte tenu des caractéristiques particulières de l'activité ferroviaire, lorsque cela est impossible, les travailleurs de nuit bénéficient d'une compensation dont le montant est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Par ailleurs, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que le médecin du travail sont obligatoirement consultés sur la mise en place du travail de nuit ou sur son extension à de nouvelles catégories de salariés.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 15

Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe féminin ou masculin ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

En outre, les parties signataires conviennent que les travailleurs de nuit, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour le personnel en horaire de jour.

Le travail de nuit ou la considération du sexe ne peuvent en aucun cas justifier à eux seuls un motif de refus d'accès à une action de formation.

Titre III

Personnel roulant

Article 16

Champ d'application

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés lorsqu'ils assurent le service de conduite d'un engin de traction autre que pour :

- Des services de manœuvre, de remonte et de travaux ;
- Des services pour lesquels le matériel roulant utilisé est un matériel léger apte à la circulation sur le réseau ferré national et sur une infrastructure de tramway ;
- Des services de navette de fret de proximité.

Elles s'appliquent également aux salariés lorsqu'ils assurent un service à bord d'un train en étant habilités à prendre des mesures en application de la réglementation de sécurité prévue par le décret du 19 octobre 2006.

Article 17

Durée maximale journalière du travail

La durée de travail effectif par journée de service des personnels roulants ne peut excéder 10 heures. Elle est réduite à 9 heures lorsqu'elle comprend plus de 2 heures 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du Code des transports.

Elle est réduite à 8 heures lorsqu'elle comprend plus de 2 heures de conduite dans la période comprise entre 0 h 30 et 4 h 30.

Elle ne peut excéder 8 heures en moyenne sur une période de référence de 3 grandes périodes de travail.

À titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées. Toutefois, l'alinéa a) de cet article 6 n'est pas applicable au personnel visé par le présent titre.

Article 18

Durée maximale de la journée de service (amplitude)

La durée maximale d'une journée de service ne peut excéder 11 h 00.

Elle est réduite à 9 h 30 si la journée de service comprend plus de 2 heures 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Dans les cas prévus au sixième alinéa de l'article 4 de la présente partie, elle peut être portée :

- à 14 h 00 dans la limite d'une fois par grande période de travail pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises ;
- à 12 h 00 dans la limite de deux fois par deux grandes périodes de travail consécutives pour les salariés affectés aux autres activités.

À titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées. Toutefois, l'alinéa a) de cet article 6 n'est pas applicable au personnel visé par le présent titre.

Article 19

Durée minimale de travail

À l'exception des salariés en service facultatif ou de réserve pour lesquels des dispositions spécifiques doivent être prévues au sein des entreprises mettant en place ces types de service, toute journée pour laquelle un travail effectif est décompté ne peut être retenue pour moins de 5 heures dans la durée du travail effectif de la grande période de travail, pour les salariés employés à temps complet.

Article 20

Temps maximal de conduite

La durée du temps de conduite par journée de service ne peut être supérieure à 8 heures ; elle ne peut comporter plus de 7 heures consécutives de conduite.

Dans tous les cas, la durée de conduite ne peut être supérieure à 70 heures au cours de deux grandes périodes de travail consécutives.

D'autres tâches peuvent s'ajouter à la conduite dans les limites des durées maximales quotidiennes et périodiques de travail définies par le présent accord.

Article 21

Nombre de repos

Les personnels roulants bénéficient annuellement, dans le respect de la durée de travail annuelle du présent accord,

de 117 périodes de repos de 24 heures incluant exclusivement :

- les périodes de 24 heures au titre des repos périodiques ;
- les repos au titre de l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce nombre ne comprend pas les repos compensateurs de toute nature.

Article 22 **Repos journalier à la résidence**

Le repos journalier à la résidence a une durée minimale de 13 heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Il peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à 11 heures, ou à 12 heures après une journée de service comprenant plus de 2 heures 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du Code des transports.

À titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 29 de la présente partie, le repos journalier pourra être suspendu ou réduit.

Article 23 **Repos journalier hors résidence**

Le repos journalier hors résidence a une durée minimale de 9 heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Le repos journalier hors résidence ne peut dépasser 24 heures consécutives sans donner lieu à une compensation, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Lorsque la durée du repos journalier hors résidence est inférieure à 11 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Lorsque l'attribution de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire équivalente, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

Par ailleurs, lorsque l'organisation de l'exploitation le nécessite, la durée de ce repos peut être réduite, dans la limite de 8 heures, une fois par 3 grandes périodes de travail consécutives. Dans ce cas, il doit être suivi d'un repos à la résidence d'une durée supérieure d'une heure à la durée minimale obligatoire, prévue à l'article 22 de la présente partie.

Deux repos journaliers hors résidence peuvent se succéder. Toutefois, un second repos journalier hors résidence consécutif n'est possible, dans la limite d'une seule fois par grande période de travail, que dans les conditions particulières correspondant à des trajets spécifiques pour lesquels l'organisation de l'entreprise ne permet pas une relève par un conducteur à résidence.

Des compensations seront prévues par accord d'entreprise ou d'établissement pour le second repos journalier hors résidence consécutif.

Article 24 **Affectation temporaire**

En cas d'affectation temporaire, un salarié peut être rattaché temporairement sur une zone de résidence différente de celle à laquelle il est habituellement rattaché. Dans ce cas, il bénéficie des dispositions de l'article 22 de la présente partie sur le repos journalier à résidence et de la prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Article 25 **Repos périodique**

Les personnels roulants ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 22 de la présente partie.

Le nombre de repos périodiques consécutifs ne peut être supérieur à trois.

Article 26 **Repos doubles**

Chaque salarié roulant bénéficie annuellement de 39 repos doubles incluant 30 repos périodiques doubles, dont 14 doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi. Parmi ceux-ci, 12 au minimum doivent comprendre un samedi et un dimanche.

Article 27
Encadrement des repos périodiques simples

Pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises, le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 8 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 h et 6 h.

Pour les salariés affectés aux autres activités, le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 h et 6 h.

Article 28
Encadrement des repos périodiques doubles et triples

Pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises, le repos périodique double ou triple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 7 heures consécutives dans la période entre 19 h et 6 h de la première nuit et 8 heures consécutives dans la période entre 19 h et 6 h de la dernière nuit.

Pour les salariés affectés aux autres activités, le repos périodique double ou triple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 h et 6 h de la première et de la dernière nuit.

Article 29
Suspension ou réduction exceptionnelle du repos

Le repos des salariés visés par le présent accord peut être suspendu ou réduit dans les cas prévus à l'article 6 de la présente partie.

Article 29.1
Suspension ou réduction du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été suspendu ou réduit en deçà de 11 heures pour les motifs visés au présent article, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce temps de repos compensateur est ajouté à un ou plusieurs repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Article 29.2
Suspension ou réduction du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été suspendu ou réduit en deçà de 35 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce temps de repos compensateur lui est attribué dans les trois semaines civiles suivantes.

Article 30
Temps de trajet

Le temps de trajet entre deux lieux de travail est compté pour la moitié de sa durée dans le temps de travail effectif lorsque le salarié effectue ce trajet en tant que passager.

Article 31
Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié roulant bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

À défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt qu'une heure trente après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30/13 h 30 ou 18 h 30/20 h 30.

La période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée de service suivante.

Article 32
Travail de nuit

Il est rappelé que les dispositions du titre II relatives au travail de nuit s'appliquent à l'ensemble des personnels roulants sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-dessous.

Article 32.1
Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

— Soit accomplit au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins

trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du Code des transports ;

— Soit accompli, au cours d'une année civile, au moins 300 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du Code des transports.

Article 32.2 **Durée du travail de nuit**

Les dispositions de l'article 17 de la présente partie s'appliquent à l'ensemble des personnels roulants, y compris les travailleurs de nuit.

Pour les travailleurs de nuit, la durée du travail supérieure à 8 heures donne lieu à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos. Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 32.3 **Contrepartie au travail de nuit**

Les heures de travail de nuit donnent lieu à compensation suivant l'une des deux modalités suivantes :

A

Soit par attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du Code des transports.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. À ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du Code des transports, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

B

Soit par attribution, en repos compensateurs, du plus élevé des 2 décomptes suivants :

— 2 % des heures accomplies dans la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du Code des transports ;

— 15 % des heures accomplies dans la période comprise entre 0 heure 30 et 4 heures 30, à partir de l'accomplissement du nombre d'heures de nuit prévu au 2^{ème} tiret de l'article 32.1 de la présente partie.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Titre IV **Personnel sédentaire**

Chapitre I **Dispositions communes au personnel sédentaire**

Article 33 **Champ d'application**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent au personnel sédentaire, qui comprend les salariés autres que ceux mentionnés à l'article 16 de la présente partie, sous réserve des dispositions spécifiques des salariés visés par le chapitre II du présent titre.

Article 34 **Nombre de repos**

Les salariés bénéficient annuellement d'un nombre de 104 repos périodiques, acquis au prorata du nombre de journées travaillées.

Article 35 **Repos journalier**

Les salariés ont droit à un repos journalier d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Article 36

Travail de nuit

Il est rappelé que les dispositions du titre II relatives au travail de nuit s'appliquent à l'ensemble des personnels visés par le présent titre sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-dessous.

Article 36.1

Période nocturne

En application de l'article L. 3122-29 du Code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit pour le personnel sédentaire.

Article 36.2

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- Soit accomplit au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie.
- Soit accomplit, au cours d'une année civile, au moins 385 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie.

Article 36.3

Durée du travail du travailleur de nuit

La durée maximale du travail peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit travaillant dans les établissements sanitaires et sociaux.

La durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives, ne peut pas dépasser 44 heures.

Article 36.4

Contrepartie au travail de nuit

Les heures de travail de nuit donnent lieu à compensation suivant l'une des deux modalités suivantes :

A

Soit par attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du présent accord.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. À ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

B

Soit par attribution, en repos compensateurs, du plus élevé des 2 décomptes suivants :

- 2 % des heures accomplies dans la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie ;
- 15 % des heures accomplies dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures, à partir de l'accomplissement du nombre d'heures de nuit prévu au 2^{ème} tiret de l'article 36.2 de la présente partie.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Article 37

Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

À défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt qu'une heure trente après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30/13 h 30 ou 18 h 30/20 h 30.

Article 38

Recours à l'astreinte

Compte tenu des spécificités du transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent recourir à l'astreinte pour les salariés visés par le présent titre en vue de répondre à des besoins urgents, dans les conditions définies ci-après. La durée d'intervention pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif. La réalisation d'une intervention ne peut conduire le salarié à dépasser les limites maximales de travail fixées par le présent accord.

Après une intervention, le salarié bénéficie du repos journalier, conformément aux durées prévues par le présent accord, sauf s'il en a déjà bénéficié début de son intervention.

Article 38.1

Organisation de l'astreinte

Les entreprises doivent porter à la connaissance des salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreintes au moins 3 semaines à l'avance, selon les modalités d'information fixées au niveau de l'entreprise conformément à l'article L. 3121-7 du Code du travail.

Ce délai peut être réduit si un événement imprévu survient tel incident, accident, absence imprévue, production imprévue, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant 3 ans.

En tout état de cause, les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'un même salarié ne soit pas en astreinte de manière systématique.

Sauf accord du salarié, un salarié ne peut être soumis à l'astreinte plus d'une semaine ou grande période de travail sur trois, ou plus d'un repos périodique sur trois.

Sauf accord du salarié, cette obligation ne peut, par ailleurs, lui être imposée pendant plus de sept périodes consécutives de vingt-quatre heures.

Article 38.2

Compensation de l'astreinte

L'astreinte doit donner lieu à l'attribution d'une compensation sous forme de repos et/ou à une compensation financière, dont les modalités sont fixées conformément à l'article L. 3121-7 du Code du travail.

Chapitre II

Dispositions applicables au personnel sédentaire affecté à des activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic

Article 39

Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent au personnel sédentaire affecté à des activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic.

Elles s'appliquent également aux salariés des services internes de sécurité relevant de l'article L. 2251-1 du Code des transports.

Article 40

Durée maximale journalière du travail

La durée de travail effectif d'une journée de service ne peut excéder 10 heures. Elle est réduite à 8 h 30 lorsque la journée de travail comprend plus de 2 h 30 de travail effectif dans la période définie à l'article 36.1 de la présente partie.

Pour les travailleurs de nuit, la durée du travail supérieure à 8 heures donne lieu à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos. Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

À titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées.

Article 41

Durée minimale de travail

À l'exception des salariés en service de réserve pour lesquels des dispositions spécifiques doivent être prévues au sein des entreprises mettant en place ces types de service, le temps de travail effectif des salariés employés à temps complet ne peut être inférieur à 11 heures sur deux journées de service consécutives.

Article 42

Nombre de repos

Les personnels visés par le présent chapitre bénéficient annuellement, dans le respect de la durée de travail annuelle du présent accord, de 113 périodes de repos de 24 heures incluant exclusivement :

- les périodes de 24 heures au titre des repos périodiques ;
- les repos au titre de l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce nombre ne comprend pas les repos compensateurs de toute nature.

Article 43

Repos journalier

Le repos journalier du personnel visé par le présent chapitre a une durée minimale de 12 heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Le repos journalier peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à 10 heures.

Le repos journalier peut être réduit à 9 heures pour les salariés qui ne travaillent pas en service continu et dont l'activité est directement liée au passage des trains.

Dans ces deux derniers cas, les salariés concernés bénéficient d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la différence entre le repos effectué et la durée minimale de principe prévue par le présent article.

Cette période de repos compensateur est ajoutée à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir, lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire équivalente.

À titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 46 de la présente partie, le repos journalier pourra être suspendu ou réduit.

Article 44

Repos périodique

Les personnels visés par le présent chapitre ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 43.

Article 45

Repos doubles

Chaque salarié bénéficie annuellement de 39 repos doubles incluant 30 repos périodiques doubles. 14 repos doubles doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi. Parmi ceux-ci, 12 au minimum doivent comprendre un samedi et un dimanche.

Article 46

Suspension ou réduction exceptionnelle du repos

Le repos des salariés visés par le présent chapitre peut être suspendu ou réduit dans les cas prévus à l'article 6 de la présente partie.

Article 46.1

Suspension du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été suspendu, le salarié bénéficie d'un repos compensateur dans les conditions suivantes :

Pour les salariés dont la journée de service de jour comporte une interruption de travail d'une heure minimum, et qui ont bénéficié d'au moins 9 heures de repos ininterrompu comprenant en totalité la période comprise entre 0 heure et 4 heures, le repos journalier est considéré comme pris et la reprise de service se fait à l'heure prévue.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la reprise du service est décalée et les salariés reprennent leur service après l'interruption de service visée à l'alinéa précédent. Toutefois, si la durée de l'intervention ou de la totalité des interventions est supérieure à cinq heures et se termine après quatre heures, la journée de service suivant la nuit de l'intervention n'est pas assurée.

Pour les autres salariés, lorsqu'ils ont bénéficié d'au moins dix heures de repos ininterrompu, le repos journalier est

considéré comme pris et la reprise du service se fait à l'heure prévue.

Si cette condition n'est pas remplie, la prise du service doit être, si possible, reportée à dix heures au moins après la fin de l'intervention. En cas d'impossibilité de report, la journée de service n'est pas assurée.

Toutefois, lorsque la durée de l'intervention après le repos de dix heures est supérieure à cinq heures, les salariés n'assurent pas la journée de service qu'ils devaient effectuer.

Article 46.2

Réduction du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été réduit en deçà de 11 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Article 46.3

Suspension du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été suspendu, le salarié bénéficie d'un repos compensateur dans les conditions suivantes :

Pour les salariés dont la journée de service de jour comporte une interruption de travail d'une heure minimum, et qui ont bénéficié d'au moins 33 heures de repos ininterrompu, le repos périodique est considéré comme pris et la reprise de service se fait à l'heure prévue.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la reprise du service est décalée et les salariés reprennent leur service après l'interruption de service visée à l'alinéa précédent. Toutefois, si la durée de l'intervention ou de la totalité des interventions est supérieure à cinq heures, la journée de service suivant le repos périodique de l'intervention n'est pas assurée.

Pour les autres salariés, lorsqu'ils ont bénéficié d'au moins 33 heures de repos ininterrompu, le repos périodique est considéré comme pris et la reprise du service se fait à l'heure prévue.

Si cette condition n'est pas remplie, la prise du service doit être, si possible, reportée à 33 heures au moins après la fin de l'intervention. En cas d'impossibilité de report, la journée de service n'est pas assurée.

Toutefois, lorsque la durée de l'intervention après le repos de dix heures est supérieure à cinq heures, les salariés n'assurent pas la journée de service qu'ils devaient effectuer.

Article 46.4

Réduction du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été réduit en deçà de 35 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur lui est attribué dans les trois semaines civiles suivantes.

Article 47

Temps de trajet

Le temps de trajet entre deux lieux de travail est compté pour la moitié de sa durée dans le temps de travail effectif lorsque le salarié effectue ce trajet en tant que passager.

Article 48

Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

À défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt qu'une heure trente après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30/13 h 30 ou 18 h 30/20 h 30.

La période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée de service suivante.

Article 49

Durée du travail d'équivalence des gardes de passage à niveau

En application de l'article L. 3121-9 du Code du travail, pour les gardes de passage à niveau, la durée du travail équivalente à la durée légale du travail, est de 40 h par semaine ou grande période de travail.

Chapitre III

Conventions de forfait

Article 50

Recours aux conventions de forfaits

Compte tenu de la disponibilité et de l'autonomie dont bénéficient certains personnels, les signataires du présent accord conviennent que les entreprises de la branche ont la possibilité de recourir aux conventions de forfait, étant précisé que cette modalité d'organisation du temps de travail doit rester compatible avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales du personnel intéressé.

En outre, pour l'ensemble des salariés soumis aux conventions de forfaits, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Toute convention de forfait est obligatoirement et expressément prévue dans le contrat de travail ou un avenant. En cas de modification de l'emploi occupé, l'avenant modificatif doit préciser si le forfait est maintenu ou non. À défaut, le forfait est présumé avoir pris fin.

En application de l'article L. 2323-17 du Code du travail, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise les informations portant sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 51

Convention de forfait en jours sur l'année

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-43 du Code du travail, à savoir :

1^o Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2^o Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps.

Dans le respect des dispositions du Code du travail, un accord d'entreprise peut préciser les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Cette modalité d'organisation du temps de travail doit expressément être prévue dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Le salarié demeure libre d'accepter ou de refuser la mise en place de la convention individuelle de forfait en jours qui lui est proposée.

Le nombre de jours convenu au forfait ne peut être supérieur à 217 jours par an.

Par exception aux dispositions de l'article 5 de la présente partie, le décompte des journées et demi-journées travaillées par les salariés est assuré et récapitulé selon les moyens retenus par l'employeur. Ce décompte peut s'exercer par un système auto-déclaratif et assurant une traçabilité, sous la responsabilité de l'employeur. Il permet notamment au supérieur hiérarchique du salarié d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié, afin de veiller à ce que l'amplitude de ses journées de travail et sa charge de travail soient raisonnables.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail et du présent accord sur le repos journalier, le repos périodique et le droit à la déconnexion.

Les salariés ayant conclus une convention de forfait doivent notamment bénéficier d'un repos journalier d'une durée minimale de douze heures consécutives.

Les salariés visés par le présent article ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord sur les durées journalière et hebdomadaire maximales de travail.

Les conditions de contrôle de l'application du forfait font l'objet d'une information du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 51.1

Calcul du forfait en jours

Le nombre de jours annuels de travail est déterminé prorata temporis pour tout nouveau salarié embauché au cours de la période de référence ainsi que pour les salariés dont le contrat de travail serait rompu au cours de la période de référence.

Article 51.2

Acquisition des repos

Les repos issus de la convention de forfait défini à l'article précédent s'acquièrent au prorata du temps de travail effectué.

Toute absence, même autorisée, réduit ce nombre de repos au prorata du temps de travail réellement effectué.

Article 51.3

Prise des repos

Ces repos sont à prendre au cours d'une période égale à l'année de référence augmentée des trois premiers mois de l'année suivante.

L'employeur détermine le délai de prévenance avec lequel le salarié doit demander la prise de ses repos.

Article 51.4

Prise en compte des absences

Toute absence des salariés visés par le présent article entraîne une retenue sur sa rémunération forfaitaire.

À défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, pour le calcul de cette retenue en cas d'absence d'une journée ou d'une demi-journée, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

À défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, pour le calcul de cette retenue en cas d'absence inférieure à une journée ou à une demi-journée la retenue opérée résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux salariés soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces salariés si elle est supérieure à la durée légale.

Article 51.5

Entretien annuel individuel

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jour sur l'année. Il porte sur les questions relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée et de la charge de travail des salariés concernés, sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, sur la rémunération des salariés et sur l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Titre V

Dispositions finales

Article 52

Observatoire paritaire de suivi

Les parties signataires conviennent de mettre en place un observatoire paritaire chargé de suivre la mise en œuvre, par les entreprises de la branche, de l'ensemble des dispositions de la présente partie, sans préjudice des missions de la CPNIC.

Cet observatoire se réunit pour la première fois dans un délai de six mois suivant la mise en œuvre du présent accord.

L'observatoire se compose, d'une part des organisations syndicales signataires du présent accord, et d'autre part, de l'UTP, dans la limite maximale d'un représentant titulaire par organisation syndicale, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Article 53

Accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 1321-3-1 du Code des transports, pour les salariés relevant de la convention collective ferroviaire et les salariés mentionnés à l'article L. 2162-2 du même Code, les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles de la présente partie.

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Recommandation patronale de l'UTP du 22 juin 2020

[Non étendue, applicable à compter du jour qui suit son approbation par le Conseil d'Administration de l'UTP]

La présente recommandation patronale prise par l'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP) s'inscrit dans la continuité de la négociation du volet «Classifications et rémunérations» de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire. Cette négociation majeure s'est déroulée sur plus de deux ans entre l'UTP et l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la branche ferroviaire (CGT, UNSA, SUD-Rail, CFDT et FO) dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche, ainsi que de nombreux groupes de travail paritaires mis en place tout au long de la négociation.

À l'issue de ce processus de négociation, l'UTP a ouvert à la signature le 7 janvier 2020 un projet d'accord complet sur l'ensemble du volet «Classifications et rémunérations». Ce projet d'accord a été signé par deux organisations syndicales représentatives représentant à elles deux plus de 30 % des salariés de la branche ferroviaire (39,39 %) : l'UNSA Ferroviaire et la CFDT Cheminots.

Par la suite, l'UTP a procédé à la notification du projet d'accord à l'ensemble des organisations non-signataires, et a été destinataire de l'opposition de 3 organisations syndicales représentant plus de 50 % des salariés de la branche ferroviaire (60,61 %), à savoir la CGT Cheminots, SUD-Rail et la fédération FO des cheminots.

L'UTP prend acte que le projet d'accord relatif au volet «Classifications et rémunérations» de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire ne saurait être valablement déposé et entrer en vigueur au sein de la branche du fait de ces oppositions.

Néanmoins, au regard des enjeux fondamentaux posés par la transformation de la branche ferroviaire, notamment vis-à-vis de l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs, et de la nécessité que les entreprises de la branche ferroviaire regroupées au sein de l'UTP bénéficient rapidement d'un cadre commun, l'UTP, consciente de sa responsabilité en tant que seule organisation professionnelle représentative des employeurs de la branche ferroviaire, a pris la décision d'adopter en Conseil d'administration la présente recommandation patronale.

La présente recommandation porte ainsi la création d'un dispositif de classification applicable à l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire adhérentes de l'UTP, quels que soient leur taille, leurs activités et leurs modèles d'organisation.

Le dispositif institué dans la présente recommandation permet d'instaurer une méthode moderne, commune et objective de classification des emplois au sein de la branche ferroviaire. Ce dispositif devra être décliné dans chaque entreprise de la branche adhérente de l'UTP, en prenant en compte les repères que constituent les emplois-types et la méthode des critères classants.

Cette recommandation est adaptée à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l'activité ferroviaire. Elle valorise les emplois et les métiers du ferroviaire et favorise par ailleurs la reconnaissance du niveau des compétences des salariés qui occupent ces emplois, les parcours professionnels et l'employabilité, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'UTP a établi les dispositions ci-après en tenant compte des différences d'histoire et de culture des entreprises de la branche, afin que la classification de branche puisse s'appliquer de manière cohérente en leur sein et s'adapter aux évolutions des emplois exercés au sein de la branche, dans un environnement en constante mutation.

La présente recommandation institue également un mécanisme de rémunérations annuelles garanties (RAG), ainsi qu'une prime d'ancienneté. Ce dispositif défini par la présente recommandation constitue ainsi une référence obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche adhérentes à l'UTP.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions prévues en annexe de la présente recommandation s'appliquent aux entreprises adhérentes de l'UTP relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Article 2

Date d'entrée en vigueur et période transitoire

La présente recommandation entre en vigueur à compter du jour qui suit son approbation par le Conseil d'Administration de l'UTP.

Les entreprises doivent mettre en place l'ensemble des dispositifs de classification et de rémunération prévus en annexe de la présente recommandation au plus tard dans un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 3

Modalités de mise en œuvre dans les entreprises du dispositif de classification de branche

Le dispositif de classification prévu par la présente recommandation a vocation à s'appliquer à des entreprises de taille, d'activité et d'histoire différentes, ne disposant pas toujours des mêmes modèles d'organisation. C'est pourquoi les dispositions ci-après sont prévues afin que le dispositif de classification de branche puisse trouver à s'appliquer de manière cohérente et pertinente dans chaque entreprise de la branche ferroviaire.

À cette fin, deux situations sont à distinguer selon que l'entreprise dispose ou non d'un dispositif de classification.

Au préalable, l'UTP rappelle que les entreprises doivent se référer aux dispositions de l'article 5.3 de l'annexe au présent accord relatif à la méthode des critères classants lorsqu'un de ses emplois ne peut être rattaché à un emploi-type défini dans le répertoire figurant à l'article 7 de l'annexe à la présente recommandation.

La mise en œuvre du dispositif de classification au sein de l'entreprise, en application de la présente recommandation, doit être rendue effective soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur.

Dans tous les cas, le dispositif de classification mis en œuvre au sein de l'entreprise est transmis pour information au secrétariat de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective de la branche ferroviaire. Dès réception, ce dernier procède à sa transmission par voie électronique auprès des organisations syndicales représentatives de la branche ferroviaire.

La négociation d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur prévue aux paragraphes précédents porte notamment sur les conditions de mise en œuvre du dispositif de classification selon les deux situations distinguées ci-dessous, sur les processus managériaux de progression professionnelle au sein des emplois-types ou encore sur les voies de recours de salariés.

3.1

Mise en œuvre des classifications de branche dans les entreprises disposant d'une grille de classification

Les entreprises qui disposent d'un dispositif de classification des emplois doivent s'assurer de la cohérence de leur dispositif avec les classifications de branche. À cette fin, elles doivent établir dans le délai prévu à l'article 3 de la présente recommandation les correspondances entre le positionnement de leurs emplois au sein de leurs classifications et la classification prévue par la présente recommandation.

3.2

Mise en œuvre des classifications de branche dans les entreprises ne disposant pas d'une grille de classification

Les entreprises de la branche ferroviaire qui n'ont pas adopté de dispositif de classification à la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation doivent respecter les modalités de mise en œuvre suivantes dans le délai prévu à l'article 3 :

- Établir l'inventaire et la description de leurs emplois, en recherchant la famille d'appartenance de l'emploi ;
- Rechercher, pour chaque emploi, le groupe de classification d'appartenance à partir du répertoire des emplois-types en se basant sur leurs définitions et/ou de la méthode des critères classants.

Annexe

Recommandation de l'UTP - dispositions relatives aux «classifications et rémunérations» applicables par les entreprises adherentes relevant de la convention collective nationale de la branche ferroviaire

Titre I

Classifications

L'UTP rappelle que la classification permet le classement des emplois exercés au sein des entreprises dans le périmètre d'une convention collective donnée, notamment dans l'objectif d'instaurer au niveau de la branche une rémunération annuelle garantie applicable aux salariés exerçant ces emplois.

Le système de classification porté par la présente recommandation répond à un enjeu essentiel pour les salariés et les entreprises de la branche ferroviaire en mettant en place un dispositif commun de classification adapté aux spécificités de la branche et répondant à plusieurs objectifs :

- identifier, décrire et évaluer les emplois-types exercés dans les entreprises de la branche ;
- classer les différents emplois exercés au sein des entreprises de la branche selon une méthode équitable, pertinente et permettant la progressivité ;

- donner une visibilité aux salariés de la branche sur leur progression professionnelle possible au sein du dispositif de classification ;
- permettre à chaque salarié de la branche d'être assuré d'une rémunération minimale correspondant au classement de son emploi dans le dispositif de classification (Titre II de la présente recommandation).

Chapitre I

Principes généraux

Article 1

Égalité professionnelle

L'UTP rappelle son attachement au principe de stricte égalité entre les femmes et les hommes dès le recrutement et tout au long de la vie professionnelle. La présente recommandation fixe ainsi un dispositif de classification et de rémunérations établissant une égalité professionnelle dans un objectif de mixité de tous les emplois. L'UTP demande aux entreprises, aux représentants du personnel, et aux salarié(e)s de la branche de s'assurer de la mise en œuvre de ce dispositif dans le respect de ces objectifs. Ils veillent également à la gestion des parcours professionnels dans le respect de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes à compétences égales, notamment au moyen de la formation professionnelle.

L'UTP sera attachée à suivre, dans le cadre des missions de la CPPNI et des travaux de l'OPNC prévus par le volet «Dispositions générales» de la présente recommandation, le respect de cette exigence. L'UTP s'engage à négocier à terme avec les organisations syndicales représentatives au sein de la branche ferroviaire un accord spécifique sur l'égalité professionnelle qui traiterait, le cas échéant, de dispositions permettant de corriger les écarts qui seraient constatés notamment dans le cadre du rapport annuel de la CPPNI.

Article 2

Dispositif général

Le dispositif de classification défini dans la présente recommandation est construit sur la définition et une cartographie des emplois-types, ainsi que, de manière secondaire, sur des critères classants :

- les emplois-types regroupent des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier, qui de par l'éventail de compétences développées ou à développer, permettent une évolution professionnelle. Le référentiel d'emplois-types est défini au sein de la présente recommandation. Ces emplois-types servent de référence dans le cadre du dispositif de classification ;
- les critères classants sont des critères explicites (autonomie, responsabilité...) d'évaluation des emplois (emplois-types ou emplois définis au niveau de l'entreprise s'ils ne peuvent être rattachés à un emploi-type). Ils permettent de classer les différents emplois en fonction des niveaux d'exigence et de compétence requis par ces derniers dans un certain nombre de domaines. Les critères classants fixés par la présente recommandation ont une double vocation :

m permettre le positionnement des emplois-types dans la grille de classification définie par la présente recommandation ;

m permettre le positionnement d'un emploi dans la grille de classification si cet emploi ne peut être rattaché à aucun emploi-type.

La classification des emplois de la branche ferroviaire est établie sur la base d'un dispositif unique de positionnement d'emplois. Il comprend 9 classes pour l'ensemble des emplois exercés au sein des entreprises de la branche ferroviaire, définies en fonction des cotations suivantes :

Classe	Cotations
1	6 à 8 points
2	9 à 11 points
3	12 à 14 points
4	15 à 17 points
5	18 à 20 points
6	21 à 24 points
7	25 à 28 points

Classe	Cotations
8	29 à 32 points
9	33 à 36 points

Chacun de ces emplois, s'ils ne peuvent être rattachés à un emploi-type, doit être classé au regard des critères classants définis par la présente recommandation.

Les six critères classants pour positionner les emplois sont :

- **Technicité** : la technicité se caractérise par le niveau d'expertise à maîtriser ainsi que par le niveau de réflexion et d'action nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Elle inclut l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis et, le cas échéant, leur transmission.

La technicité est appréciée au regard du degré de complexité des opérations à réaliser, du niveau d'adaptation nécessaire le cas échéant pour réaliser ces opérations ainsi que du nombre de technicités requises selon les fonctions occupées ;

- **Connaissance / Savoirs et savoir-faire** : ce critère se caractérise par le niveau de connaissances requis par l'emploi et non celui détenu par l'individu, quel que soit son mode d'acquisition : formation ou expérience. Il se complète également par le niveau de connaissances requis par l'emploi pour exercer une ou plusieurs tâches de sécurité prévues par l'arrêté du 19 mars 2012 fixant les objectifs, les méthodes, les indicateurs de sécurité et la réglementation technique de sécurité et d'interopérabilité applicables sur le réseau ferré national ;

- **Autonomie** : l'autonomie se caractérise par la capacité d'organiser son travail. Elle s'apprécie au regard de la nature et de la précision des instructions, de l'initiative et de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ;

- **Responsabilité** : la responsabilité se caractérise par la ou les missions confiées au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action pour lequel il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

La responsabilité s'apprécie au regard de l'impact plus ou moins grand de l'activité du titulaire du poste sur la marche de l'entreprise, notamment au regard de la sécurité ferroviaire, des risques financiers, industriels, juridiques ou économiques.

La responsabilité s'apprécie également au regard de la marge de manœuvre dont dispose le salarié essentiellement dans l'impact des décisions prises dans le cadre du degré d'autonomie définie ;

- **Encadrement / Animation** : ce critère se caractérise par l'ensemble des techniques d'organisation mises en œuvre pour encadrer de manière hiérarchique ou fonctionnelle une ou plusieurs équipes. Un rôle d'encadrement s'apprécie au regard des responsabilités confiées et des fonctions occupées ;

- **Relations internes et externes** : ce critère se caractérise par la nature et le niveau de relations d'emplois dans l'exercice des activités avec les interlocuteurs internes et/ou externes.

Article 3

Dispositif de progression professionnelle au sein d'un même emploi-type

Chaque emploi-type est positionné sur un groupe de classes au sein du dispositif de classification, incluant :

- la classe « d'entrée » dans l'emploi-type qui est déterminée en fonction de l'application des critères classants ;
- pour chaque emploi-type, 1 à 2 classes supplémentaires permettant d'établir le déroulement de carrière possible du salarié au sein de cet emploi-type.

Une plage de progression en classes est ainsi fixée pour chaque emploi-type, selon les dispositions de l'article 9 du présent titre.

L'accès du salarié à un poste de la classe supérieure, au sein de la plage de l'emploi-type, reconnaît un élargissement de ses fonctions qui nécessite la mise en œuvre de davantage de compétences et/ou de savoir-faire professionnels. En particulier, seront susceptibles d'être appréciés :

- l'ensemble des connaissances et des savoir-faire détenus et nécessaires pour réaliser les activités principales de l'emploi. Elles résultent d'une formation préalable et/ou d'un savoir-faire acquis par l'expérience et/ou d'une formation continue destinée à compléter les acquis préalables ;

- la capacité à répondre à la complexité des problèmes à résoudre, exprimant le degré de réflexion mis en œuvre pour appréhender la complexité d'une situation, et en identifier les diverses composantes pour élaborer des solutions. Doivent être pris en compte la nature des problèmes rencontrés, l'existence de bases ou de références pour les traiter en qualité, leur répétitivité et leur diversité, et le processus intellectuel que nécessite leur résolution ;

- la capacité à faire face à la diversité des situations rencontrées, celles-ci pouvant toucher les activités techniques,

organisationnelles, ou managériales (qualité, organisation du travail, ...). Cette diversité pourra s'exprimer sous la forme d'activités connexes, annexes ou complémentaires au «métier», ou bien sous la forme d'activités appartenant à plusieurs métiers ;

- l'autonomie, marge de manœuvre dont dispose le titulaire de l'emploi pour agir, prendre des décisions, ou proposer des choix, dans les limites constituées par les indications et consignes auxquelles est assujéti l'emploi et les contrôles auxquels il est soumis ;

- la dimension relationnelle et comportementale, la compétence à écouter, percevoir, comprendre les préoccupations et les attentes des interlocuteurs internes ou externes, et y répondre en utilisant le langage et les arguments adaptés. Il peut s'agir d'échanges simples ou plus complexes, de la nécessité d'une coopération pour l'exécution des missions, ou d'une négociation avec des enjeux plus ou moins élevés ;

- la capacité à assumer un champ d'action élargi et une extension des responsabilités en termes humains, financiers, techniques, commerciaux (animation d'équipe, suivi de budget, gestion de moyens, ...) ;

- la capacité à transmettre des connaissances de manière permanente ou occasionnelle.

Cette évaluation résulte des processus managériaux, notamment d'évaluation et de progression professionnelles, spécifiques à chaque entreprise. Un bilan des évolutions professionnelles est présenté chaque année au sein du Comité Social et Economique de l'entreprise dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 2312-26 du Code du travail.

Chaque salarié bénéficie obligatoirement à intervalles réguliers d'un entretien professionnel permettant notamment d'apprécier le niveau et l'évolution de ses compétences et de favoriser sa progression professionnelle, selon les modalités prévues à l'article 10 du volet «Formation professionnelle» de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Article 4

Catégories professionnelles

Il existe trois catégories professionnelles en fonction des classes :

- classes 1 à 3 : Employés (ou Exécution) ;

- classes 4 à 5 : Agents de Maîtrise ;

- classes 6 à 9 : Cadres.

Article 5

Évaluation des emplois

L'UTP rappelle que le dispositif de classification établi par la présente recommandation a comme objectif la classification de chaque emploi exercé au sein des entreprises de la branche. À cette fin, il instaure un répertoire des emplois-types qui constitue un référentiel d'emplois existants dans la branche et définit les critères classants qui s'appliquent de manière uniforme à l'ensemble des emplois exercés au sein des entreprises de la branche.

Article 5.1

Utilisation des critères classants

Pour chacun des critères classants prévus à l'article 2 ci-dessus, six degrés définissent une progression croissante des niveaux d'exigence et de compétence de l'emploi-type. À chacun de ces degrés correspond un nombre de points de cotation.

L'UTP rappelle que seul l'emploi-type doit être évalué et non les compétences individuelles des salariés.

L'évaluation de l'emploi-type résulte du total du nombre de points de cotation attribués au titre de ces six critères. Celui-ci détermine la classe «d'entrée» de l'emploi-type et permet ainsi d'identifier la rémunération minimale de branche applicable à l'emploi-type.

Chaque critère classant a une importance égale dans l'évaluation des emplois-types. Ce système multicritères permet d'assurer l'objectivité de l'évaluation.

Les degrés, correspondant au point de cotation, des différents critères classants sont définis ci-dessous.

A
Critère «technicité»

Degré	Point de cotation
<i>L'emploi s'exerce dans des environnements de travail connus et prévisibles. Il est constitué par des activités simples. Il nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites et correspondant à un mode opératoire simple. L'emploi implique une transmission régulière des savoirs et des compétences de manière applicative (reproduction d'un geste métier).</i>	1
<i>L'emploi correspond à des actes professionnels habituels s'exerçant dans le cadre de procédures, dont les procédures de sécurité, et les actions sont mises en œuvre de façon courante. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de manière explicative (explication d'une consigne).</i>	2
<i>L'emploi correspond à des opérations qualifiées. Il implique une connaissance structurée des divers aspects techniques, réglementaires, dont les procédures de sécurité, et savoir-faire dans sa spécialité. L'emploi peut impliquer la connaissance générale de l'exploitation du système ferroviaire. L'emploi nécessite également de participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation. Les fonctions occupées nécessitent la maîtrise de plusieurs types de technicités. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de manière démonstrative (explication du raisonnement).</i>	3
<i>L'emploi correspond à des opérations complexes et nécessite une expertise particulière. Outre les conditions posées au degré 3 ci-dessus, il implique une connaissance approfondie, voire parfaitement maîtrisée, des aspects techniques, réglementaires, dont les procédures de sécurité, et savoir-faire de sa spécialité. Il nécessite également de participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences sur des transferts de méthode et/ou des méthodes d'évaluation des processus.</i>	4
<i>L'emploi correspond à des développements techniques, impliquant l'élaboration, l'actualisation, l'adaptation de normes techniques, organisationnelles, réglementaires, dont les procédures de sécurité, dans une spécialité déterminée ayant des répercussions à court, moyen, long terme au-delà du domaine de spécialité. L'emploi implique une transmission des savoirs et compétences ou des transferts de savoir-faire.</i>	5
<i>L'emploi correspond à des activités stratégiques. Il implique une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau. Le cas échéant, l'emploi nécessite de superviser et éventuellement de valider les consignes/procédures de sécurité. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de conception et d'explication des consignes et des processus.</i>	6

B
Critère «connaissance / Savoirs et savoir-faire»

Degré	Point de cotation
<i>L'emploi nécessite une connaissance élémentaire de base, sans l'obtention d'une certification professionnelle particulière.</i>	1
<i>L'emploi requiert des connaissances professionnelles acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 3* liées à ses pratiques professionnelles courantes, dont les opérations de sécurité, d'un domaine d'activité dans un environnement stabilisé pour l'essentiel.</i>	2
<i>L'emploi requiert des connaissances professionnelles acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 4* pour répondre à des situations complexes nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'actions, dont les situations relatives à la sécurité.</i>	3
<i>L'emploi requiert des connaissances professionnelles approfondies acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 5*, nécessaire pour appliquer et développer des techniques permettant des formulations de diagnostic, des réalisations d'études, intégrant éventuellement la sécurité, à partir de modèles techniques existants, des configurations d'outils, ou des propositions de définitions de normes.</i>	4
<i>L'emploi requiert des connaissances professionnelles approfondies acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 6*, l'emploi servant de référent dans la résolution des problèmes les plus complexes, dont ceux relatifs à la sécurité, d'un domaine d'activité.</i>	5
<i>L'emploi requiert la mobilisation constante de connaissances professionnelles approfondies multidisciplinaires (Gestion, Exploitation / Opérations, Commercial) pour élaborer et appliquer des solutions globales acquises par l'expérience et / ou par certification niveau 7 ou 8*.</i>	6
<i>* Niveaux fixés en application du Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 «relatif au cadre national des certifications professionnelles»</i>	

C Critère «autonomie»

Degré	Point de cotation
<i>Les activités sont réalisées dans le cadre de consignes précises en suivant des instructions complètes. Les contrôles sont systématiques.</i>	1
<i>Les activités sont effectuées dans le cadre de missions précisément définies mettant en œuvre des procédures détaillées. Face à certains cas, l'emploi peut conduire/permètre au choix des modes opératoires.</i>	2
<i>Les activités nécessitent pour partie le choix des moyens et/ou des étapes de travail à réaliser dans le cadre de procédures et règles déterminées et d'un plan d'action défini, selon des techniques éprouvées. Les contrôles portent sur des étapes intermédiaires et permettent la prise de décisions dans le respect des règles.</i>	3
<i>Les activités sont réalisées à partir d'objectifs fixés relevant de l'emploi-type, dans le cadre de plans d'actions définis par d'autres, laissant une marge de manœuvre par les moyens de les atteindre. Le contrôle s'opère par mesure d'écart entre réalisations et objectifs.</i>	4
<i>Les activités sont réalisées à partir de plans d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi contribue directement, et comporte la fixation d'objectifs pour autrui. Le contrôle s'effectue par mesure d'écart entre réalisations et objectifs intégré dans le plan d'actions.</i>	5
<i>Les activités nécessitent une collaboration à l'élaboration des politiques et objectifs stratégiques de l'entreprise, ce qui implique une vision globale de l'environnement économique et social de l'entreprise. Les contrôles portent sur la réalisation des politiques et objectifs mis en œuvre.</i>	6

D Critère «responsabilité»

Degré	Point de cotation
<i>La responsabilité s'exerce dans le champ strict de l'emploi.</i>	1
<i>La responsabilité s'exerce dans un environnement plus large pouvant avoir des répercussions directes sur une entité de travail et/ou plusieurs personnes extérieures.</i>	2
<i>La responsabilité implique la gestion d'un projet défini ou d'une activité définie et de rendre compte de sa réalisation à la ligne hiérarchique chargée du contrôle des résultats.</i>	3
<i>La responsabilité porte sur le fonctionnement et la réalisation de plans d'actions opérationnelles d'une entité ou d'un projet impactant sur une large partie de l'entreprise.</i>	4
<i>La responsabilité nécessite une contribution déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise. Elle implique d'élaborer, d'exécuter et de rendre compte d'un ou plusieurs projets.</i>	5
<i>La responsabilité implique un impact direct et fort sur le fonctionnement général et l'évolution de l'entreprise sur le court, moyen ou long terme.</i>	6

E Critère «relations internes et externes»

Degré	Point de cotation
<i>Les relations portent sur des échanges d'informations simples, orales et/ou écrites.</i>	1
<i>Les relations portent sur des échanges d'informations avec explications, ayant pour objet la fourniture et l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.</i>	2
<i>Les relations impliquent une coopération continue pour obtenir un résultat de travail en commun, dans un contexte connu et de convergence d'intérêts.</i>	3
<i>Les relations impliquent d'argumenter sur des sujets plus complexes, de proposer des améliorations utiles à la réalisation de l'activité et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs internes et/ou externes. L'emploi peut nécessiter d'assurer une fonction de gestion de projet. Il peut également nécessiter d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs variés.</i>	4

Degré	Point de cotation
<i>Les relations impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des divergences de point de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion. L'emploi nécessite également d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs privilégiés de l'entreprise, dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs.</i>	5
<i>Outre les conditions énoncées au degré 5 ci-dessus, les relations impliquent d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs de niveau stratégique et politique.</i>	6

F

Critère «encadrement / animation»

Degré	Point de cotation
<i>L'emploi implique d'apporter un appui ponctuel, le cas échéant vis-à-vis de nouveaux arrivants.</i>	1
<i>L'emploi implique une supervision technique ou fonctionnelle limitée à quelques personnes.</i>	2
<i>L'emploi implique un encadrement hiérarchique d'une équipe de travail ou une animation fonctionnelle d'un réseau d'acteurs à l'échelle d'une activité.</i>	3
<i>L'emploi implique un encadrement hiérarchique de personnel d'encadrement et/ou de personnel expert d'un domaine d'activité ou de domaine d'activité très proches ou une responsabilité fonctionnelle à l'échelle d'une entreprise.</i>	4
<i>L'emploi implique un encadrement hiérarchique de personnel d'encadrement de plusieurs domaines d'activités ou d'experts de plusieurs domaines de spécialité hétérogènes.</i>	5
<i>L'emploi implique la définition de la stratégie managériale auprès des équipes de direction et le pilotage permanent de ces équipes.</i>	6

Article 5.2

Les emplois types répertoriés au niveau de la branche

Un emploi-type regroupe des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier, qui de par l'éventail de compétences développées ou à développer, permet une évolution professionnelle. Il indique les missions principales et les activités communes à cet ensemble d'emplois.

La présente recommandation répertorie et définit les emplois-types caractéristiques de l'activité de la branche ferroviaire, et évalue ces derniers par l'application des six critères classants du dispositif de classification. Cette évaluation permet de déterminer la classe «d'entrée» des différents emplois-types et ainsi d'identifier la rémunération annuelle garantie applicable à ceux-ci.

Le répertoire des emplois types définis par la présente recommandation figure au chapitre 2 du présent titre.

Article 5.3

Méthode d'évaluation pour les emplois non répertoriés au niveau de la branche

Le répertoire des emplois-types défini par la branche n'est pas exhaustif. Lorsqu'un emploi présent dans une entreprise de la branche ne peut être rattaché au répertoire des emplois-types figurant au chapitre 2 du présent titre, les entreprises appliqueront le dispositif des critères classants à l'emploi concerné, afin de l'intégrer dans l'ensemble du dispositif prévu par la présente recommandation.

Article 6

Classement des salariés en formation initiale après embauche

Par exception, les salariés amenés à suivre une formation initiale après leur embauche afin de pouvoir pleinement exercer leur emploi relèveront de la première classe déterminée par la présente recommandation pendant la durée de leur formation et jusqu'à l'obtention de la première habilitation si la fonction occupée l'exige.

Chapitre II

Les emplois-types

Article 7

Le répertoire des emplois-types

Les emplois-types de la branche ferroviaire définis par la présente recommandation sont répartis en 13 familles professionnelles :

- Maintenance, Ingénierie et travaux du réseau ferré ;
- Maintenance matériel roulant et spécialisée ;
- Circulation / Exploitation ;
- Production ferroviaire ;
- Conduite / Manœuvre du matériel voyageur et fret ;
- Services / Relation Client / Marketing ;
- Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité ;
- Responsables / Management ;
- Sûreté ;
- Fonctions transverses ;
- Gestion foncière et immobilière ;
- Système d'information et digital ;
- Médical / social.

Le répertoire des emplois-types présenté ci-après est organisé en accord avec ces familles et décrit les emplois-types caractéristiques des activités de la branche existant à la date d'approbation de la présente recommandation.

Il convient de se référer en priorité au descriptif des emplois-types, et non à leur dénomination qui peut varier d'une entreprise à une autre.

Maintenance, ingénierie et travaux du réseau ferré

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux, mais aussi de la surveillance, des infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé. Il/Elle peut assurer la conduite d'engins dans le cadre de services de travaux.
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes électriques	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux des systèmes électriques, mais aussi la surveillance des systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré et/ou des bâtiments et des gares.
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes télécoms	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux et la surveillance des lignes aériennes ou souterraines de télécommunication, des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments/gares.
Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de fabrication et/ou de maintenance.
Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure	Pour les infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Technicien/Technicienne de maintenance et travaux des systèmes électriques	Pour les systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré et/ou des bâtiments et des gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms</i>	<i>Pour les systèmes de télécommunication et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments/gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.</i>
<i>Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux</i>	<i>Assure la prévision et la planification de la maintenance et des travaux, ainsi que le suivi des plannings de réalisation, des infrastructures du réseau ferré et/ou des réseaux d'énergie et de télécommunications. Le cas échéant, il/elle peut apporter son expertise à la réalisation des opérations de maintenance et travaux.</i>
<i>Régulateur/Régulatrice sous stations</i>	<i>Assure, en temps réel, dans le respect des procédures de sécurité, l'alimentation en énergie électrique des lignes électrifiées et la gestion opérationnelle des aléas et exploite les installations de traction électrique.</i>
<i>Manager de proximité Maintenance infrastructure et travaux</i>	<i>Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance et travaux du réseau ferré, dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.</i>
<i>Responsable d'activité de maintenance et travaux de l'infrastructure</i>	<i>Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance et travaux. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.</i>
<i>Chargé/Chargée de production ingénierie</i>	<i>Sous la supervision de son responsable hiérarchique, exerce des missions de maîtrise d'œuvre par la réalisation d'études, de mesures et d'essais en ingénierie ferroviaire, et la réalisation d'opérations de contrôle et de diagnostic d'ouvrage. Participe à la définition des prescriptions de conception et de maintenance, à l'homologation, l'expertise et la surveillance de produits, d'installations et de systèmes ferroviaires.</i>
<i>Appui aux projets</i>	<i>Assiste, anime ou apporte son expertise à la MOA, au Pilote d'Opération ou à la MOE dans les domaines de la conduite et de la gestion de projets, et du pilotage de l'externalisation des prestations relatives aux projets.</i>
<i>Chef/Cheffe de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)</i>	<i>Assure la maîtrise d'œuvre et assume la responsabilité technique de la conception optimisée de projets, de leur bonne réalisation en sécurité, de la qualité, des coûts et des délais pour atteindre les objectifs fixés par la maîtrise d'ouvrage, notamment en matière d'externalisation.</i>
<i>Responsable ingénierie</i>	<i>Assure l'encadrement et l'animation d'une ou plusieurs entité(s) d'ingénierie, contribue à définir et à mettre en œuvre les orientations stratégiques et les décline pour son entité, dirige et coordonne les activités de production et de développement technique en garantissant la sécurité, la qualité et la performance technique et économique, définit les conditions d'externalisation, est responsable de la sécurité de son équipe et de sa production et s'assure du respect des normes et règles techniques.</i>
<i>Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage) / Pilote d'opération</i>	<i>Assure la MOA d'une opération ou le pilotage opérationnel d'un projet dans le cadre approuvé par le MOA. Assume la responsabilité, sur son périmètre d'action, de l'atteinte d'objectifs en termes de coûts, de qualité, de délais et de sécurité, dans le respect d'une stratégie fixée au niveau national. À ce titre, ses missions s'ancrent à la fois sur la gestion approfondie du programme d'opération, du budget, des études, des risques et opportunités, des plannings, des procédures et sur un pilotage opérationnel fort, notamment en termes de technicité métier, de sécurité et d'externalisation. Le Pilote d'Opération peut également être en charge de la MOEG (MOE Générale).</i>
<i>Formateur/Formatrice</i>	<i>Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.</i>
<i>Documentaliste</i>	<i>Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.</i>
<i>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</i>	<i>Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.</i>

Emploi-type	Descriptif
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Maintenance matériel roulant et spécialisée

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations de maintenance sur les matériels roulants et les pièces réparables du Matériel, ainsi que le contrôle des opérations liées au confort physique et visuel des matériels roulants. Assure, au sein de l'Ingénierie du Matériel, l'assistance technique aux essais ferroviaires sur les matériels roulants. Peut également assurer des missions de logistique industrielle ou de maintenance spécialisée et fabrication de matériel industriel.
Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de maintenance.
Technicien/Technicienne de maintenance des Matériels	Apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de l'ordonnancement de la maintenance et à sa réalisation.
Technicien/Technicienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	Assure la gestion de la maintenance et/ou la gestion technique des matériels roulants, en Technicentre ou Supervision Technique de Flotte. Peut également assurer la gestion des stocks ou exercer des missions de maîtrise d'œuvre en bureau d'études : conception, modification, vérification de plans techniques et de référentiels, réalisation d'essais et de suivi de travaux.
Manager de proximité Matériel	Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance du Matériel roulant	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance du matériel roulant. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.
Ingénieur/Ingénieure en maintenance et organisation industrielle	Assure le management de la conception et de la réalisation d'une ou plusieurs spécialités propres aux études d'ingénierie, de planification et de logistique industrielle ou assure la direction opérationnelle d'un projet. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.

Emploi-type	Descriptif
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/environnement.

Circulation / Exploitation

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Il/Elle travaille dans un poste d'aiguillage ou au sol. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.
Technicien/Technicienne ferroviaire circulation	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Exerce ses missions dans un poste d'aiguillage important et/ou supervise l'activité d'un ou plusieurs postes d'aiguillage en assurant, le cas échéant, la direction opérationnelle d'une petite équipe. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.
Gestionnaire / Concepteur /Conceptrice sillons	Assure les actions nécessaires pour que l'entreprise dispose des sillons dont elle a besoin afin d'assurer ses engagements vis-à-vis de ses clients. Commande ou conçoit les sillons, suit les réponses, peut gérer les aléas et rechercher les solutions avec les acteurs externes et internes.
Gestionnaire PC	Assure, en temps réel, la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion, la régulation dans une zone géographique donnée et le suivi des trafics ainsi que la gestion opérationnelle des aléas.
Responsable de PC	Assure la responsabilité des gestionnaires PC. Il/Elle organise et assure la coordination du bon déroulement du trafic.
Manager de proximité Circulation/exploitation	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Responsable d'unité Circulation/exploitation	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.

Emploi-type	Descriptif
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Production ferroviaire

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la formation des trains, à leur départ et à leur réception dans une zone géographique donnée, la réalisation de services simples, les réponses aux besoins de sécurité et de services des clients voyageurs en gare. Ses missions sont entre autres les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport, la formation du train, l'information et prises en charge des voyageurs, accueil, orientation, et distribution titres de transport...
Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, le mouvement (accrochage et manœuvre) et la conduite d'engins ferroviaires dans les enceintes suivantes : Enceintes privées (Installation terminale embranchée, ITE - décret n° 92-352), voies d'embranchement raccordées au RFN (réglementation SNCF Réseau), d'établissements vers des zones de gare. Il/Elle assure également certaines opérations de maintenance et d'entretien sur engins moteurs et infrastructures.
Gestionnaire moyens humains/matériels	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et/ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires/ concepteurs/conceptrices sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il/Elle est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Chef/Cheffe d'escale	Est responsable de l'ensemble des processus de l'escale dont il/elle assure la mise en œuvre : production des trains en gare et service client en gare, dans le respect des normes de production et de service. Il organise et supervise l'activité des équipes de l'escale et les mobilise au quotidien pour assurer la sécurité, la régularité des circulations et la qualité du service. Il intervient en situation perturbée pour garantir la bonne prise en charge et information de la clientèle.
Manager de proximité Production	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique de son équipe et assure la veille de la gestion opérationnelle ou la gestion opérationnelle de la production (supervision du plan de transport, ...) et du service sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Manutentionnaire	Assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement de marchandises, de produits ou d'objets. Réalise ces opérations manuellement ou à l'aide d'engins spécifiques de manutention.

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice Fret au sol	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de production de trains fret (aptitude au transport, missions de dessertes, remédiation, ...) tout en garantissant un haut niveau de qualité et de fiabilité pour les clients et chargeurs. Il/Elle peut assurer le traitement des spécificités liées aux transports exceptionnels et réaliser des opérations de maintenance légère sur les wagons. Il/Elle peut également assurer des relations simples avec le client chargeur.
Technicien/Technicienne Fret	Réalise, dans le respect des procédures de sécurité, des missions liées à la production de train Fret en termes d'organisation, de planification, de coordination, de suivi et de coûts.
Spécialiste gestion de production Fret	Organise, conçoit et contrôle les solutions de transport fret adaptées au client en garantissant le respect des règles de sécurité dans un objectif de qualité, de délais et de performance économique.
Manager de proximité Fret	Il/Elle assure l'animation et la responsabilité de la réalisation de la production fret avec un haut niveau de maîtrise de la sécurité et de la qualité. Il/Elle anime, forme et développe ses collaborateurs. Il/Elle pilote la réalisation des objectifs de production dans le respect des engagements clients.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/environnement.

Conduite / Manœuvre du matériel voyageur et fret

Emploi-type	Descriptif
Conducteur/Conductrice de tram-train	Assure dans le respect des procédures de sécurité le service commercial et la conduite du tram-train en respectant strictement la signalisation ferroviaire et urbaine. Il/Elle peut assurer également des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de tram-train peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de tram-train et assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Conducteur/Conductrice ligne	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains. Il/Elle participe au service commercial et peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de ligne peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de ligne, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement, assurer la conduite des trains interopérables, assurer la conduite de trains à grande vitesse.

Emploi-type	Descriptif
Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en services de manœuvre, remonte et/ou de navette de fret de proximité. Il/Elle peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Gestionnaire moyens humains/matériels	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et/ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires/concepteurs/conceptrices sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il/Elle est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Manager de proximité Conduite	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/environnement.

Services / Relation client / Marketing

Emploi-type	Descriptif
Chargé/Chargée de la relation client	Réalise en présence ou à distance du client des acte commercialisation de produits et de services, d'information, d'accueil et de prise en charge des voyageurs, et de lutte contre la fraude, contribue au départ à l'heure et à la régularité des circulations.
Agent/Agente d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client	Assure le service, l'accompagnement et le contrôle des clients dans les trains, peut être amené à donner le départ des trains dans le respect de la ponctualité, veille à la sûreté de la clientèle et contribue à la sécurité des circulations et à leur régularité ; Participe à la prise en charge des clients de son train et réalise des prestations de la relation client.
Assistant/Assistante commercial(e) opérationnel(le)	Assiste son responsable hiérarchique dans le cadre de missions déléguées dans le portage de la politique commerciale et de service, de l'organisation du service et du développement des compétences.

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Technicien/Technicienne commercial(e)</i>	<p>Est en charge de l'accompagnement de l'équipe à laquelle il/elle est rattaché. Peut réaliser des missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'assistance technique : préparation, organisation des divers aspects techniques nécessaires à la réalisation des activités d'un secteur ; - d'études/conseil/appui à la ligne hiérarchique sur le management d'équipe afin de contribuer aux objectifs de qualité de la production sur un secteur d'activité ; - d'animation de réseau/suivi de la qualité des prestations, et d'apport de soutien à l'équipe.
<i>Chargé/Chargée d'affaires commercial et marketing</i>	Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il/elle a la charge. Gère l'activité et l'optimisation des résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.
<i>Chargé/chargée de gestion de site</i>	<p>Il/Elle contribue à la bonne exploitation et à la satisfaction client : il/elle assure le signalement des dysfonctionnements des installations en gare, y compris celles liées à l'information voyageur, et contribue ainsi à la qualité du processus de maintenance et des prestations de service.</p> <p>Il/Elle exerce sa vigilance sur l'ensemble du fonctionnement de la gare, signale les éléments liés à la sûreté, la sécurité incendie et la propreté, et veille à la bonne application du règlement intérieur par les services et commerces.</p>
<i>Chef/Cheffe d'équipe Relation Client</i>	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences des agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre restreint, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.
<i>Manager de proximité Relation Client</i>	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences des agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre limité, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.
<i>Responsable commercial(e) et marketing</i>	<p>Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il/elle a la charge. Il/Elle est garant de la politique commerciale définie par la direction. Gère l'activité et le suivi de la force de vente et/ou des services marketing/développement commercial afin d'optimiser les résultats.</p> <p>Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.</p> <p>Peut être amené à assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.</p>
<i>Technicien/Technicienne Commercial Fret</i>	Participe aux opérations de commercialisation, de facturation et d'après-vente des prestations fret.
<i>Spécialiste commercial et marketing Fret</i>	Réalise, anime et développe les opérations de commercialisation des prestations fret et veille aux règles et procédures liées à l'administration des ventes et à la facturation.
<i>Formateur/Formatrice</i>	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
<i>Documentaliste</i>	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
<i>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</i>	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
<i>Expert/Experte métier Sécurité</i>	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
<i>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</i>	<p>Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre.</p> <p>Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes.</p> <p>Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.</p>
<i>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</i>	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/environnement.

Pilote et animation de la sécurité et de la qualité

Emploi-type	Descriptif
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Responsables / Management

Emploi-type	Descriptif
Responsable d'unité/d'agence/de zone	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.
Responsable d'unité voyageurs transverse	Assure la responsabilité hiérarchique et l'animation des équipes, et a la responsabilité de la gestion opérationnelle ; il/elle coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de performances, en matière de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.
Responsable de périmètre Fret	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité Fret dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.
Directeur/Directrice commercial(e)	Élabore et propose à la direction générale la politique commerciale de l'entreprise et les moyens à mettre en place. Peut également animer et coordonner les activités de conception et de mise en œuvre nécessaires au développement sur les marchés des biens ou des services proposés par l'entreprise.
Directeur/Directrice d'activité ferroviaire	Organise l'activité ferroviaire pour toute ou partie de l'entreprise. Assure la responsabilité de la gestion du budget, de l'encadrement, de la validation des offres commerciales, du service du client, de l'organisation de la production et de la sécurité ferroviaire.
Directeur/Directrice ressource/support	Élabore et propose à la direction générale la politique de l'entreprise et les moyens à mettre en place dans le domaine d'application du poste occupé. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre.

Sûreté

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de la sûreté ferroviaire	Agent/Agente de la sûreté ferroviaire et les emplois d'appui opérationnels qui exercent des missions de sécurisation des personnes et des biens, de protection du personnel et de sauvegarde du patrimoine. Réalise des opérations de contrôle et de sécurité d'un bâtiment ou d'une emprise.
Technicien/Technicienne Sûreté ferroviaire	Apporte l'appui nécessaire dans la programmation, la réalisation et le suivi d'activité d'une équipe. Il/Elle manage une entité, est en charge de l'organisation de la Sûreté et de la commande des prestations sûreté nécessaires.
Spécialiste Sûreté ferroviaire	Assure et contrôle le niveau de sécurité et de production des prestations de Sûreté. Il/Elle assiste le Directeur d'établissement pour toutes questions Sûreté y compris à l'externe et réalise des études et des analyses relatives aux problématiques sûreté existantes ou potentielles.
Manager de proximité Sûreté ferroviaire	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Responsable Sûreté ferroviaire	Gère, coordonne et anime les actions opérationnelles, encadre une équipe opérationnelle Sûreté pour son périmètre. Apporte un appui et une expertise dans la déclinaison de la politique Sûreté et préconise des solutions adaptées.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.

Fonctions transverses

Emploi-type	
Agent/Agente d'entretien	Assure l'entretien et le nettoyage industriel, des locaux, des installations.
Opérateur/Opératrice de l'environnement de travail	Réalise des opérations d'asset management et les services d'appui en particulier la reprographie.
Gestionnaire ressource/support	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions/tâches qui lui sont confiées.
Chargé/Chargée de gestion ressource/support	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse de données quantitatives et/ou qualitatives dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Communication...). Sa technicité peut le conduire à apporter une aide à la décision dans son domaine. Il planifie, organise et coordonne les tâches sur ce domaine.
Spécialiste ressource/support	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Juridique...). Met en œuvre les activités nécessaires à la réalisation de cette politique. Il/Elle développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre de technicité et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Responsable ressource/support	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Juridique...). Met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique. Il/Elle peut assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes. Il/Elle développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Gestionnaire Ressources Humaines	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions de gestion de l'utilisation et de la gestion administrative des personnels.
Chargé/chargée de gestion Ressources Humaines	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse et participe à l'interprétation des données quantitatives et /ou qualitatives dans le domaine de la gestion des personnels; son domaine d'expertise peut l'amener à apporter une aide à la décision ; il/elle planifie, organise et coordonne les tâches sur ce domaine.

Emploi-type	
Spécialiste ressources humaines	Participe à l'élaboration de la politique de gestion des personnels ; il/elle met en œuvre les activités nécessaires en fournissant si nécessaire les analyses issues des données quantitatives et qualitatives de son domaine.
Responsable ressources humaines	Pilote la politique des ressources humaines dans son entité ou sur un domaine technique spécifique.
Responsable de production formation	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise et à la réalisation de la production dans le domaine de la formation. Met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique et de cette production. Il/Elle peut assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes. Il/Elle développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Gestionnaire Ressources Financières	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice de missions de comptabilisation des opérations, d'application de règles et procédures de gestion, ou de reporting, sur un périmètre donné.
Chargé/chargée de gestion ressources financières	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse de données quantitatives et/ou qualitatives dans le domaine de la comptabilité ou du contrôle de gestion, et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision. Il/Elle planifie, organise, coordonne les tâches dans son domaine de compétences et sur son périmètre.
Spécialiste ressources financières	Participe à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise dans un domaine financier. Met en œuvre les activités nécessaires à la réalisation de cette stratégie. Développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Responsable ressources financières	Pilote la déclinaison de la stratégie et assure la production d'états et analyses dans la fonction Finance, sur son domaine de responsabilité.

Gestion foncière et immobilière

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice Patrimoine	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux des bâtiments, de l'infrastructure et des gares. Il/Elle exerce des missions d'entretien et de surveillance du patrimoine immobilier et des chantiers et de bâtiments complexes et multitechniques, réalisés par des entreprises extérieures, y compris en matière de sécurité. Il/Elle prépare et suit des marchés de travaux de génie civil et bâtiments.
Technicien/Technicienne Patrimoine	Apporte sa compétence pour les bâtiments et gares, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut organiser, réaliser et diriger des opérations de maintenance ou suivre des travaux réalisés par des entreprises extérieures en assurant des fonctions de sécurité. Il/Elle réalise des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes. Il/elle veille à exercer ses missions dans le respect des procédures de sécurité et des règles techniques, l'efficacité et la traçabilité des opérations.
Technicien/Technicienne Gestion Immobilière et Locative	Pilote les opérations de gestion, le quotidien des sites immobiliers et les sous-traitants qui y interviennent.
Spécialiste Maintenance Immobilières et Services	Assure la maintenance et la valeur des sites détenus.
Spécialiste Méthode Patrimoine	Assure un appui en matière de technique et de sécurité, ainsi que l'organisation de la maintenance, la qualité et la sécurité des prestations réalisées par des entreprises internes ou externes dans les bâtiments et gares dans des domaines spécifiques. Il/elle fait le suivi de la production dans le respect des règles techniques, des procédures de sécurité, des délais et des coûts. Il/elle réalise ou fait réaliser les visites réglementaires et anime le management de la sécurité en apportant son expertise/conseil.
Manager de Proximité Travaux Patrimoine	Gère, optimise et/ou encadre les missions de maîtrise d'œuvre pour des travaux et des opérations de maintenance dans les domaines du bâtiment, et/ou de l'Energie et contribue ainsi à l'entretien et au développement du patrimoine immobilier. Il/Elle s'assure du respect des procédures de sécurité, performance et coût. Il/elle encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées, spécialisées ou mixtes, et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Responsable Affaires Immobilières</i>	<i>Développe et valorise les sites détenus ou en cession.</i>
<i>Responsable d'activité Patrimoine</i>	<i>Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance et travaux du patrimoine immobilier / bâtiments et gares, ainsi que de leurs équipements, dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Il/Elle encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.</i>

Système d'information et digital

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Technicien/Technicienne Informatique et Digital</i>	<i>Met en production et veille à la sécurité des outils informatiques et digitaux. Peut également assurer des missions de gestion des données, la maintenance et la résolution des incidents ainsi que l'administration des réseaux.</i>
<i>Concepteur/Conceptrice / Développeur/Développeuse</i>	<i>À la demande du Métier, il contribue au développement et maintien en service des applications ou de mise en œuvre de projet dans le respect des évolutions souhaitées, des normes et des procédures.</i>
<i>Spécialiste Informatique et Digital</i>	<i>Accompagne les projets d'évolution des outils informatique et digitaux.</i>
<i>Architecte et Urbaniste des systèmes informatiques</i>	<i>Il/Elle contribue et garantit l'évolution cohérente de l'ensemble du système d'information dans le respect des objectifs de l'entreprise, du domaine fonctionnel et des contraintes externes et internes (de risques, de coûts, de délais.) et en exploitant au mieux les possibilités de l'état de l'art. Il participe à la politique d'urbanisation du SI.</i>
<i>Responsable Informatique et Digital</i>	<i>Pilote la production, la qualité des outils informatique et digitaux. Encadre et anime ses équipes.</i>

Médical / Social

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Technicien/Technicienne paramédical</i>	<i>Diplôme d'État</i>
<i>Médecin</i>	<i>Diplôme d'État</i>
<i>Technicien/Technicienne social et familial</i>	<i>Diplôme d'État</i>
<i>Responsable Médical/Social</i>	<i>Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes. Il/Elle contribue à la mise en place de la politique médicale/sociale et pilote l'activité afférente.</i>

Article 8

La cotation des emplois types

Le tableau ci-après récapitule la cotation des emplois types.

Comme indiqué à l'article 5.1 du présent titre, la cotation de l'emploi-type résulte du nombre de points attribués au titre des six critères classants. Leur addition conduit à un nombre de points. Celui-ci détermine la classe «d'entrée» de l'emploi-type.

COTATION DES EMPLOIS-TYPES		A. TECHNICITÉ	B. CONNAISSANCE / SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILITÉ	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT/ANIMATION	TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTRÉE
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)							
MAINTENANCE, INGÉNIERIE ET TRAVAUX DU RÉSEAU FERRÉ	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure	2	2	2	1	1	1	9	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes électriques	3	2	2	1	1	1	10	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes télécoms	3	2	2	1	1	1	10	2
	Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle	2	2	2	1	1	1	9	2
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure	4	3	2	2	2	2	15	4
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux des systèmes électriques	4	3	2	2	2	2	15	4
	Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	4	3	2	2	2	2	15	4
	Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux	5	4	3	3	3	2	20	5
	Régulateur/Régulatrice sous stations	4	3	2	2	2	2	15	4
	Manager de proximité Maintenance et travaux	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable d'activité de Maintenance et travaux de l'infrastructure	4	5	5	4	5	4	27	7
	Chargé/Chargée de production ingénierie	4	4	3	3	3	1	18	5
	Appui aux projets	3	4	3	3	3	1	17	4
	Chef/Cheffe de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)	4	4	4	3	3	3	21	6
	Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage) / Pilote d'opération	4	4	4	4	4	3	23	6
	Responsable ingénierie	5	4	4	4	4	4	25	7
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3

Article 9 Groupes de classes des emplois-types

Le tableau ci-après récapitule les groupes de classes déterminés pour chaque emploi-type en application de l'article 3 du présent titre.

Pour rappel, la classe d'entrée est déterminée en application des cotations reprises ci-dessus.

FAMILLE	EMPLOI-TYPE	Cotation	Classe	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Classe 8	Classe 9
MAINTENANCE, INGÉNIERIE ET TRAVAUX DU RÉSEAU FERRÉ	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure	9	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes électriques	10	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes télécoms	10	2									
	Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle	9	2									
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure	15	4									

Titre II

Rémunérations minimales de branche

Pour l'application du présent titre, il est rappelé que les salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 de Code des transports continuent de relever des seules dispositions du statut susmentionné. Par ailleurs, les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas aux salariés dont les modalités salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire, tels que par exemple, les contrats en alternance ou aidés.

L'ancienneté du salarié au titre du présent titre correspond à son ancienneté d'entreprise, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise qui l'emploie.

Article 10 **Rémunérations annuelles garanties**

Article 10.1 **Seuils de rémunération annuelle garantie**

Il est institué dans la branche ferroviaire plusieurs seuils de Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) attachés à chacune des classes au sein de la grille définie au présent titre.

Le montant attaché à chacun de ces seuils constitue la somme brute en deçà de laquelle les salariés travaillant à temps complet ne peuvent être rémunérés pour une période de douze mois entiers de travail effectifs ou de périodes assimilées.

Ainsi, chaque classe mise en place par la présente recommandation comprend un premier seuil de rémunération annuelle garantie à l'embauche. Des seuils supplémentaires sont prévus au bout de 8, 12, 16, 20 d'ancienneté.

Article 10.2 **Méthode de vérification du respect des rémunérations minimales garanties**

La rémunération annuelle garantie (RAG) pour chaque classe d'emplois définie dans le volet «Classifications» de la présente recommandation, constitue la rémunération annuelle minimale brute en-deçà de laquelle un salarié ne peut être payé au regard de son emploi.

Les rémunérations annuelles garanties valent pour les durées annuelles de travail prévues par la Convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles sont calculées, sur la base d'une année civile complète, au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées. Les valeurs des rémunérations annuelles garanties seront applicables prorata temporis en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification.

Afin de vérifier l'application de ce principe, il sera tenu compte pour comparer la rémunération réelle brute perçue par le salarié sur les 12 mois de l'année civile considérée aux valeurs de rémunération annuelle garantie, de l'ensemble des éléments ayant la nature d'un salaire, essentiels ou accessoires, individuels ou collectifs, quelles que soient leur périodicité et modalités de versement, à l'exception :

- des primes d'ancienneté ;*
- des indemnités de licenciement ou de retraite ;*
- des montants perçus au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale ;*
- des allocations forfaitaires non soumises à cotisations conformément à la réglementation de la sécurité sociale ;*
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel ou bénévole ;*
- des primes de performance versées selon l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels ;*
- des montants payés au titre des heures supplémentaires, ou des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;*
- des montants payés au titre de travaux insalubres ou dangereux ;*
- des montants payés au titre de travaux pénibles ;*
- des montants payés au titre du travail du week-end ou d'un jour férié ;*
- des montants payés au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé, notamment l'astreinte ;*
- des montants payés au titre de sujétions aléatoires ou exceptionnelles, c'est-à-dire les montants versés occasionnellement et qui cessent d'être payés lorsque les conditions particulières prennent fin.*

Il appartient aux entreprises de vérifier en fin de chaque année civile, que le montant total de la rémunération versée aux salariés est au moins égal à celui de la rémunération annuelle garantie telle que définie ci-dessus et correspondant à la classification du poste tenu par les salariés concernés. Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas perçu l'intégralité de la rémunération annuelle garantie, une régularisation sera effectuée avant la fin du premier trimestre de l'année civile suivante. Dans ce dernier cas, le montant correspondant n'est pas pris en compte dans la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie au titre de cette année civile.

Article 11 **Garantie de rémunération**

L'application du présent titre sur les rémunérations ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle des salariés du fait de sa mise en place.

Article 12
Montants des rémunérations minimales brutes de branche

Classes	Seuil 1 : à l'em- bauche	Seuil 2 : 4 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 8 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 16 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 20 ans d'ancienneté
Classe 1 (6 à 8 points)	18 950 €	19 329 €	19 716 €	20 110 €	20 512 €	20 922 €
Classe 2 (9 à 11 points)	19 450 €	19 839 €	20 236 €	20 640 €	21 053 €	21 474 €
Classe 3 (12 à 14 points)	21 000 €	21 420 €	21 848 €	22 285 €	22 731 €	23 186 €
Classe 4 (15 à 17 points)	22 575 €	23 027 €	23 487 €	23 957 €	24 436 €	24 925 €
Classe 5 (18 à 20 points)	24 750 €	25 245 €	25 750 €	26 265 €	26 790 €	27 326 €
Classe 6 (21 à 24 points)	29 400 €	29 988 €	30 588 €	31 200 €	31 824 €	32 460 €
Classe 7 (25 à 28 points)	35 400 €	36 108 €	36 830 €	37 567 €	38 318 €	39 084 €
Classe 8 (29 à 32 points)	44 100 €	44 982 €	45 882 €	46 799 €	47 735 €	48 690 €
Classe 9 (33 à 36 points)	57 250 €	58 395 €	59 563 €	60 754 €	61 969 €	63 209 €

Article 13
Prime d'ancienneté

Chaque salarié de la branche ferroviaire dont l'emploi est positionné au sein des classes 1 à 5 perçoit une prime en fonction de son ancienneté. Cette prime est calculée en fonction d'un pourcentage du salaire de base brut tel que prévu à son contrat de travail et perçu par le salarié sur les 12 mois de l'année civile considérée.

Son montant annuel brut est déterminé conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté	4 ans	8 ans	12 ans	16 ans	20 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 5 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	2,4 %	4,8 %	7,2 %	9,6 %	12 %

Glossaire

Emploi-type : l'emploi type regroupe des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier, qui de par l'éventail de compétences développées ou à développer, permet une évolution professionnelle.

Classes : regroupement de cotations rattachées à un montant de Rémunération Annuelle Garantie (RAG) au sein de la grille de classification de la branche.

Cotation : total du nombre de points attribués à l'emploi-type ou à l'emploi en application des critères classants.

Critères classants : critères explicites d'évaluation des emplois (emplois-type ou emplois définis au niveau de l'entreprise s'ils ne peuvent être rattachés à un emploi-type). Ils permettent de classer les différents emplois en fonction des niveaux d'exigence et de compétence requis par ces derniers dans un certain nombre de domaines.

Certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle ou Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP).

Décret n° 2021-1120 du 25 août 2021 relatif aux classifications et aux

rémunérations dans la branche ferroviaire

(NOR : TRAT2104204D)

(JO, 27 août 2021)

Publics concernés : ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de branche mentionnée à l'article L. 2162-1 du code des transports.

Objet : le décret fixe les règles relatives aux classifications et aux rémunérations mentionnées aux 3^o et 4^o du II de l'article L. 2261-22 du code du travail, au sein de la branche ferroviaire.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur au lendemain de sa publication.

Notice : le décret précise les conditions de mise en œuvre et d'articulation des règles de classification et de rémunération dans la branche ferroviaire. Il prévoit que chaque salarié entrant dans son champ d'application se voit attribuer une classification à laquelle correspond une rémunération annuelle garantie et que cette classification résulte de l'affectation de l'emploi ou de l'emploi-type de ce salarié dans l'une des neuf classes qu'il établit. Le présent décret s'applique jusqu'au jour de l'entrée en vigueur d'un arrêté portant extension d'un accord collectif contenant ces mêmes clauses et, à défaut, il cessera de produire ses effets au 20 janvier 2024, soit trente-six mois après la publication de l'ordonnance n° 2021-49 du 20 janvier 2021 relative aux classifications et rémunérations au sein de la branche ferroviaire.

Références : le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transition écologique,

Vu le code des transports, notamment son article L. 2162-1 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2233-1 et L. 2312-26 ;

Vu la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, notamment son article 167 ;

Vu l'ordonnance n° 2021-49 du 20 janvier 2021 relative aux classifications et rémunérations au sein de la branche ferroviaire ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle du 22 juillet 2021,

Décrète :

Chapitre Ier **Dispositions générales**

Article 1er

Au sens du présent décret, on entend :

1^o Par emploi-type, le regroupement des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier, qui de par l'éventail de compétences développées ou à développer, permet une évolution professionnelle ;

2^o Par classe, le regroupement de cotations rattachées à un montant de rémunération annuelle garantie au sein de la grille de classification de la branche ;

3^o Par cotation, le total du nombre de points attribués à l'emploi-type, ou à l'emploi si celui-ci ne peut être rattaché à un emploi-type, en application des critères classants ;

4^o Par critères classants, les critères explicites d'évaluation des emplois-type ou des emplois si ceux-ci ne peuvent être rattachés à un emploi-type, qui permettent de les classer en fonction des niveaux d'exigence et de compétence requis par ces derniers dans un certain nombre de domaines ;

5^o Par certification professionnelle, le diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;

6^o Par ancienneté du salarié, le nombre d'années complètes d'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise qui l'emploie ;

7^o Par rémunération annuelle garantie, le salaire garanti à chaque salarié travaillant à temps complet en fonction de sa classe, pour une période de douze mois entiers de travail effectif ou de périodes assimilées.

Article 2

Le présent décret fixe les règles relatives aux classifications et aux rémunérations mentionnées aux 3^o et 4^o du II de l'article L. 2261-22 du code du travail dans le champ fixé à l'article 1^{er} de l'ordonnance susvisée. Les dispositions du présent décret s'appliquent pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de

la convention collective de branche mentionnée à l'article L. 2162-1 du code des transports, sous réserve des stipulations résultant d'un accord collectif étendu en vigueur.

Les conventions et accords conclus antérieurement ou postérieurement au présent décret peuvent comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions dudit décret.

Chapitre II

Les classifications dans la branche ferroviaire

Article 3

Chaque emploi-type ou chaque emploi défini au niveau de l'entreprise s'il ne peut être rattaché à un emploi-type mentionné à l'article 4 se voit attribuer une classification à laquelle correspond une rémunération annuelle garantie. La classification résulte de l'affectation de l'emploi ou de l'emploi-type dans une des neuf classes, définies en fonction des cotations suivantes :

Classe	Cotations
1	6 à 8 points
2	9 à 11 points
3	12 à 14 points
4	15 à 17 points
5	18 à 20 points
6	21 à 24 points
7	25 à 28 points
8	29 à 32 points
9	33 à 36 points

Article 4

Les emplois-types

Le répertoire des emplois-types, défini en annexe 1, répartit les emplois-types de la branche ferroviaire en 13 familles professionnelles :

- 1^o La maintenance, l'ingénierie et les travaux du réseau ferré ;
- 2^o La maintenance du matériel roulant et spécialisée ;
- 3^o La circulation et l'exploitation ;
- 4^o La production ferroviaire ;
- 5^o La conduite et la manœuvre du matériel voyageur et fret ;
- 6^o Les services, la relation client et le marketing ;
- 7^o Le pilotage et l'animation de la sécurité et de la qualité ;
- 8^o Les responsables et le management ;
- 9^o La sûreté ;
- 10^o Les fonctions transverses ;
- 11^o La gestion foncière et immobilière ;
- 12^o Le système d'information et digital ;
- 13^o Le médico-social.

Article 5

I

Afin de permettre le positionnement des emplois-type mentionnés à l'annexe 1 dans les différentes classes, sont créés six critères classants :

- 1^o La technicité, qui se caractérise par le niveau d'expertise à maîtriser ainsi que par le niveau de réflexion et

d'action nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Elle inclut l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis et, le cas échéant, leur transmission.

La technicité est appréciée au regard du degré de complexité des opérations à réaliser, du niveau d'adaptation nécessaire le cas échéant pour réaliser ces opérations ainsi que du nombre de technicités requises selon les fonctions occupées ;

2° La connaissance, les savoirs et le savoir-faire, critère qui se caractérise par le niveau de connaissances requis par l'emploi et non celui détenu par l'individu, quel que soit son mode d'acquisition, par la formation ou par l'expérience. Il se complète également par le niveau de connaissances requis par l'emploi pour exercer une ou plusieurs tâches de sécurité prévues par l'arrêté du 19 mars 2012 fixant les objectifs, les méthodes, les indicateurs de sécurité et la réglementation technique de sécurité et d'interopérabilité applicables sur le réseau ferré national ;

3° L'autonomie, qui se caractérise par la capacité d'organiser son travail. Elle s'apprécie au regard de la nature et de la précision des instructions, de l'initiative et de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ;

4° La responsabilité, qui se caractérise par la ou les missions confiées au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action pour lequel il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

Elle s'apprécie au regard de l'impact plus ou moins grand de l'activité du titulaire du poste sur la marche de l'entreprise, notamment au regard de la sécurité ferroviaire, des risques financiers, industriels, juridiques ou économiques.

La responsabilité s'apprécie également au regard de la marge de manœuvre dont dispose le salarié essentiellement dans l'impact des décisions prises dans le cadre du degré d'autonomie défini ;

5° L'encadrement et l'animation, qui se caractérisent par l'ensemble des techniques d'organisation mises en œuvre pour encadrer de manière hiérarchique ou fonctionnelle une ou plusieurs équipes. Un rôle d'encadrement s'apprécie au regard des responsabilités confiées et des fonctions occupées ;

6° Les relations internes et externes, qui se caractérisent par la nature et le niveau de relations d'emplois dans l'exercice des activités avec les interlocuteurs internes et, ou, externes.

II

Ces six critères classants permettent de positionner les emplois-types dans la grille de classification selon une cotation fixée à l'annexe 2 et de positionner un emploi dans cette même grille lorsqu'il ne peut être rattaché à un emploi-type mentionné à l'article 4.

Article 6

Utilisation des critères classants

Pour chacun des critères classants mentionnés à l'article 5, six degrés définissent une progression croissante des niveaux d'exigence et de compétence de l'emploi-type. À chacun de ces degrés correspond un nombre de points de cotation tel que défini à l'annexe 3.

L'évaluation de l'emploi-type résulte du total du nombre de points de cotation attribués au titre de ces six critères. Celui-ci détermine la classe «d'entrée» de l'emploi-type mentionnée à l'annexe 2 et permet ainsi d'identifier la rémunération minimale de branche applicable à l'emploi-type.

Article 7

Dispositif de progression professionnelle au sein d'un même emploi-type

I

Pour chaque emploi-type, la grille de classification fixe :

1° La classe «d'entrée», mentionnée à l'annexe 2 ;

2° La ou les classes de progression, permettant d'établir un déroulement de carrière possible du salarié au sein de son emploi-type, prévues à l'annexe 4.

II

La progression professionnelle d'un salarié au sein des différentes classes de son emploi-type permet de reconnaître un élargissement de ses fonctions impliquant la mise en œuvre de davantage de compétences et, ou de savoir-faire professionnels. En particulier, seront susceptibles d'être appréciés :

1° L'ensemble des connaissances et des savoir-faire détenus et nécessaires pour réaliser les activités principales de l'emploi. Elles résultent d'une formation préalable et, ou d'un savoir-faire acquis par l'expérience et, ou d'une formation continue destinée à compléter les acquis préalables ;

2° La capacité à répondre à la complexité des problèmes à résoudre, exprimant le degré de réflexion mis en œuvre

pour appréhender la complexité d'une situation, et en identifier les diverses composantes pour élaborer des solutions. Doivent être pris en compte la nature des problèmes rencontrés, l'existence de bases ou de références pour les traiter en qualité, leur répétitivité et leur diversité, et le processus intellectuel que nécessite leur résolution ;

3° La capacité à faire face à la diversité des situations rencontrées, celles-ci pouvant toucher les activités techniques, organisationnelles, ou managériales. Cette diversité pourra s'exprimer sous la forme d'activités connexes, annexes ou complémentaires au « métier », ou bien sous la forme d'activités appartenant à plusieurs métiers ;

4° L'autonomie, marge de manœuvre dont dispose le titulaire de l'emploi pour agir, prendre des décisions, ou proposer des choix, dans les limites constituées par les indications et consignes auxquelles est assujéti l'emploi et les contrôles auxquels il est soumis ;

5° La dimension relationnelle et comportementale, la compétence à écouter, percevoir, comprendre les préoccupations et les attentes des interlocuteurs internes ou externes, et y répondre en utilisant le langage et les arguments adaptés. Il peut s'agir d'échanges simples ou plus complexes, de la nécessité d'une coopération pour l'exécution des missions, ou d'une négociation avec des enjeux plus ou moins élevés ;

6° La capacité à assumer un champ d'action élargi et une extension des responsabilités en termes humains, financiers, techniques, commerciaux ;

7° La capacité à transmettre des connaissances de manière permanente ou occasionnelle.

Cette évaluation résulte des processus managériaux, notamment d'évaluation et de progression professionnelles, spécifiques à chaque entreprise. Un bilan des évolutions professionnelles est présenté chaque année au sein du comité social et économique de l'entreprise dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 2312-26 du code du travail.

Article 8

Catégories professionnelles

Il existe trois catégories professionnelles en fonction des classes :

1° Les classes 1 à 3 correspondent à la catégorie des employés (ou exécution) ;

2° Les classes 4 à 5 correspondent à la catégorie des agents de maîtrise ;

3° Les classes 6 à 9 correspondent à la catégorie des cadres.

Article 9

Classement des salariés en formation initiale après embauche

Les salariés amenés à suivre une formation initiale à la suite de leur embauche relèvent de la première classe pendant la durée de leur formation et jusqu'à l'obtention de la première habilitation si la fonction occupée l'exige.

Chapitre III

La rémunération minimale de branche

Article 10

Rémunérations annuelles garanties

Une rémunération annuelle garantie est fixée pour les différentes classes définies à l'article 3. Pour chacune des neuf classes, sont associées :

1° Une rémunération annuelle garantie à l'embauche ;

2° Des rémunérations annuelles garanties à l'ancienneté, définies selon des paliers de 4, 8, 12, 16, 20 ans d'ancienneté.

Les montants des rémunérations annuelles garanties par classe sont définies à l'annexe 5.

Article 11

Méthode de calcul de la rémunération annuelle garantie

La rémunération annuelle garantie constitue la rémunération annuelle minimale brute en deçà de laquelle un salarié ne peut être payé au regard de son emploi. Les rémunérations annuelles garanties valent pour les durées annuelles de travail prévues par la Convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Les rémunérations annuelles garanties sont calculées, sur la base d'une année civile complète, au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées. Les valeurs des rémunérations annuelles garanties seront applicables prorata temporis en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification.

Afin de vérifier l'application de ce principe, il est tenu compte pour comparer la rémunération réelle brute perçue

par le salarié sur les douze mois de l'année civile considérée aux valeurs de rémunération annuelle garantie, de l'ensemble des éléments ayant la nature d'un salaire, essentiels ou accessoires, individuels ou collectifs, quelles que soit leur périodicité et modalités de versement, à l'exception :

1^o Des primes d'ancienneté ;

2^o Des indemnités de licenciement ou de retraite ;

3^o Des montants perçus au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale ;

4^o Des allocations forfaitaires non soumises à cotisations conformément à la réglementation de la sécurité sociale ;

5^o Des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel ou bénévole ;

6^o Des primes de performance versées selon l'atteinte d'objectifs collectifs et, ou individuels ;

7^o Des montants payés au titre des heures supplémentaires, ou des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;

8^o Des montants payés au titre de travaux insalubres ou dangereux ;

9^o Des montants payés au titre de travaux pénibles ;

10^o Des montants payés au titre du travail du week-end ou d'un jour férié ;

11^o Des montants payés au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé, notamment l'astreinte ;

12^o Des montants payés au titre de sujétions aléatoires ou exceptionnelles, c'est-à-dire les montants versés occasionnellement et qui cessent d'être payés lorsque les conditions particulières prennent fin.

Le niveau de rémunération des salariés, dont le contrat de travail est régi par la convention collective mentionnée à l'article L. 2162-1 du code des transports, ne peut être inférieur au montant de la rémunération annuelle garantie, telle que définie ci-dessus et correspondant à la classification du poste tenu par les salariés concernés. Le cas échéant, une régularisation est effectuée avant la fin du premier trimestre de l'année civile suivante. Dans ce cas, le montant correspondant n'est pas pris en compte dans la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie au titre de cette année civile.

Article 12

Garantie de rémunération

L'application du présent chapitre ne peut entraîner une diminution de la rémunération réelle perçue par les salariés.

Article 13

Prime d'ancienneté

Chaque salarié de la branche ferroviaire dont l'emploi est positionné au sein des classes 1 à 5 perçoit une prime en fonction de son ancienneté.

Cette prime est calculée à partir du salaire annuel brut de base du salarié.

Son montant annuel brut est déterminé conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté	4 ans	8 ans	12 ans	16 ans	20 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 5 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	2,4 %	4,8 %	7,2 %	9,6 %	12 %

Chapitre IV

Dispositions finales

Article 14

Les entreprises disposent d'un délai de quinze mois, à compter de sa publication, pour appliquer les dispositions du présent décret.

Article 15

La ministre de la transition écologique, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le ministre délégué auprès de la ministre de la transition écologique, chargé des transports, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexes

Annexe 1 :

Le répertoire des emplois-types

Maintenance, ingénierie et travaux du réseaux ferré

Emploi-type	Descriptif
Opérateur de maintenance et travaux de l'infrastructure	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux, mais aussi de la surveillance, des infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé. Il peut assurer la conduite d'engins dans le cadre de services de travaux.
Opérateur de maintenance et travaux des systèmes électriques	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux des systèmes électriques, mais aussi la surveillance des systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et, ou des systèmes informatiques du réseau ferré et, ou des bâtiments et des gares.
Opérateur de maintenance et travaux des systèmes télécoms	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux et la surveillance des lignes aériennes ou souterraines de télécommunication, des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments ou des gares.
Opérateur de fabrication et, ou maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de fabrication et, ou de maintenance.
Technicien de maintenance et travaux de l'infrastructure	Pour les infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il peut contribuer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Technicien de maintenance et travaux des systèmes électriques	Pour les systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et, ou des systèmes informatiques du réseau ferré et, ou des bâtiments et des gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il peut contribuer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	Pour les systèmes de télécommunication et, ou des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments ou des gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il peut contribuer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux	Assure la prévision et la planification de la maintenance et des travaux, ainsi que le suivi des plannings de réalisation, des infrastructures du réseau ferré ou des réseaux d'énergie et de télécommunications. Le cas échéant, il peut apporter son expertise à la réalisation des opérations de maintenance et travaux.
Régulateur sous stations	Assure, en temps réel, dans le respect des procédures de sécurité, l'alimentation en énergie électrique des lignes électrifiées et la gestion opérationnelle des aléas et exploite les installations de traction électrique.
Manager de proximité Maintenance infrastructure et travaux	Gère, optimise ou encadre les opérations de maintenance et travaux du réseau ferré, dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance et travaux de l'infrastructure	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance et travaux. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Chargé de production ingénierie</i>	<i>Sous la supervision de son responsable hiérarchique, exerce des missions de maîtrise d'œuvre par la réalisation d'études, de mesures et d'essais en ingénierie ferroviaire, et la réalisation d'opérations de contrôle et de diagnostic d'ouvrage. Participe à la définition des prescriptions de conception et de maintenance, à l'homologation, l'expertise et la surveillance de produits, d'installations et de systèmes ferroviaires.</i>
<i>Appui aux projets</i>	<i>Assiste, anime ou apporte son expertise à la maîtrise d'ouvrage au Pilote d'Opération ou à la maîtrise d'œuvre dans les domaines de la conduite et de la gestion de projets, et du pilotage de l'externalisation des prestations relatives aux projets.</i>
<i>Chef de projet maîtrise d'œuvre</i>	<i>Assure la maîtrise d'œuvre et assume la responsabilité technique de la conception optimisée de projets, de leur bonne réalisation en sécurité, de la qualité, des coûts et des délais pour atteindre les objectifs fixés par la maîtrise d'ouvrage, notamment en matière d'externalisation.</i>
<i>Responsable ingénierie</i>	<i>Assure l'encadrement et l'animation d'une ou plusieurs entités d'ingénierie, contribue à définir et à mettre en œuvre les orientations stratégiques et les décline pour son entité, dirige et coordonne les activités de production et de développement technique en garantissant la sécurité, la qualité et la performance technique et économique, définit les conditions d'externalisation, est responsable de la sécurité de son équipe et de sa production et s'assure du respect des normes et règles techniques.</i>
<i>Responsable maîtrise d'ouvrage / Pilote d'opération</i>	<i>Assure la MOA d'une opération ou le pilotage opérationnel d'un projet dans le cadre approuvé par le MOA. Assume la responsabilité, sur son périmètre d'action, de l'atteinte d'objectifs en termes de coûts, de qualité, de délais et de sécurité, dans le respect d'une stratégie fixée au niveau national. À ce titre, ses missions s'ancrent à la fois sur la gestion approfondie du programme d'opération, du budget, des études, des risques et opportunités, des plannings, des procédures et sur un pilotage opérationnel fort, notamment en termes de technicité métier, de sécurité et d'externalisation. Le Pilote d'Opération peut également être en charge de la maîtrise d'œuvre générale.</i>
<i>Formateur</i>	<i>Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.</i>
<i>Documentaliste</i>	<i>Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.</i>
<i>Référent technique Qualité Sécurité</i>	<i>Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.</i>
<i>Expert métier Sécurité</i>	<i>Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de deuxième niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le réseau ferré national et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.</i>
<i>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</i>	<i>Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.</i>
<i>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</i>	<i>Met en œuvre la politique d'hygiène, qualité, sécurité et environnement de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits sur les sujets hygiène, qualité, sécurité et environnement.</i>

Maintenance matériel roulant et spécialisée

Emploi-type	Descriptif
Opérateur de maintenance des matériels et prestations associées	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations de maintenance sur les matériels roulants et les pièces réparables du matériel, ainsi que le contrôle des opérations liées au confort physique et visuel des matériels roulants. Assure, au sein de l'ingénierie du matériel, l'assistance technique aux essais ferroviaires sur les matériels roulants. Peut également assurer des missions de logistique industrielle ou de maintenance spécialisée et fabrication de matériel industriel.
Opérateur de maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de maintenance.
Technicien de maintenance des Matériels	Apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il peut contribuer à l'élaboration de l'ordonnancement de la maintenance et à sa réalisation.
Technicien en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	Assure la gestion de la maintenance ou la gestion technique des matériels roulants, en technicentre ou supervision technique de flotte. Peut également assurer la gestion des stocks ou exercer des missions de maîtrise d'œuvre en bureau d'études : conception, modification, vérification de plans techniques et de référentiels, réalisation d'essais et de suivi de travaux.
Manager de proximité Matériel	Gère, optimise ou encadre les opérations de maintenance dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance du Matériel roulant	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance du matériel roulant. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.
Ingénieur en maintenance et organisation industrielle	Assure le management de la conception et de la réalisation d'une ou plusieurs spécialités propres aux études d'ingénierie, de planification et de logistique industrielle ou assure la direction opérationnelle d'un projet. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre
Formateur	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de deuxième niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le réseau ferré national et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/techniques qualité sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'hygiène, qualité, sécurité et environnement de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène, qualité, sécurité et environnement.

Circulation/Exploitation

Emploi-type	Descriptif
Opérateur ferroviaire circulation	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et, ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Il travaille dans un poste d'aiguillage ou au sol. Il peut assurer l'entretien de certaines installations.
Technicien ferroviaire circulation	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et, ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Exerce ses missions dans un poste d'aiguillage important et, ou supervise l'activité d'un ou plusieurs postes d'aiguillage en assurant, le cas échéant, la direction opérationnelle d'une petite équipe. Il peut assurer l'entretien de certaines installations.
Gestionnaire, concepteur sillons	Assure les actions nécessaires pour que l'entreprise dispose des sillons dont elle a besoin afin d'assurer ses engagements vis-à-vis de ses clients. Commande ou conçoit les sillons, suit les réponses, peut gérer les aléas et rechercher les solutions avec les acteurs externes et internes.
Gestionnaire PC	Assure, en temps réel, la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion, la régulation dans une zone géographique donnée et le suivi des trafics ainsi que la gestion opérationnelle des aléas.
Responsable de PC	Assure la responsabilité des gestionnaires PC. Il organise et assure la coordination du bon déroulement du trafic.
Manager de proximité circulation, exploitation	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Responsable d'unité circulation, exploitation	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il en assure la réalisation.
Formateur	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et, ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et, ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène, qualité, sécurité, environnement.

Production ferroviaire

Emploi-type	Descriptif
Opérateur de production et de sécurité au sol	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la formation des trains, à leur départ et à leur réception dans une zone géographique donnée, la réalisation de services simples, les réponses aux besoins de sécurité et de services des clients voyageurs en gare. Ses missions sont entre autres les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport, la formation du train, l'information et prises en charge des voyageurs, accueil, orientation, et distribution titres de transport.
Opérateur ferroviaire industrie	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, le mouvement (accrochage et manœuvre) et la conduite d'engins ferroviaires dans les enceintes suivantes : Enceintes privées (Installation terminale embranchée, ITE décret n° 92-352), voies d'embranchement raccordées au RFN (réglementation SNCF Réseau), d'établissements vers des zones de gare. Il assure également certaines opérations de maintenance et d'entretien sur engins moteurs et infrastructures.
Gestionnaire moyens humains et matériels	Assure la conception et, ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et, ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires, concepteurs sillons et, ou des gestionnaires moyens. Il est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Chef d'escale	Est responsable de l'ensemble des processus de l'escale dont Il assure la mise en œuvre : production des trains en gare et service client en gare, dans le respect des normes de production et de service. Il organise et supervise l'activité des équipes de l'escale et les mobilise au quotidien pour assurer la sécurité, la régularité des circulations et la qualité du service. Il intervient en situation perturbée pour garantir la bonne prise en charge et information de la clientèle.
Manager de proximité production	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique de son équipe et assure la veille de la gestion opérationnelle ou la gestion opérationnelle de la production (supervision du plan de transport, ...) et du service sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Manutentionnaire	Assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement de marchandises, de produits ou d'objets. Réalise ces opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention.
Opérateur Fret au sol	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de production de trains fret (aptitude au transport, missions de dessertes, remédiation...) tout en garantissant un haut niveau de qualité et de fiabilité pour les clients et chargeurs. Il peut assurer le traitement des spécificités liées aux transports exceptionnels et réaliser des opérations de maintenance légère sur les wagons. Il peut également assurer des relations simples avec le client chargeur.
Technicien Fret	Réalise, dans le respect des procédures de sécurité, des missions liées à la production de train Fret en termes d'organisation, de planification, de coordination, de suivi et de coûts.
Spécialiste gestion de production Fret	Organise, conçoit et contrôle les solutions de transport fret adaptées au client en garantissant le respect des règles de sécurité dans un objectif de qualité, de délais et de performance économique.
Manager de proximité Fret	Il assure l'animation et la responsabilité de la réalisation de la production fret avec un haut niveau de maîtrise de la sécurité et de la qualité. Il anime, forme et développe ses collaborateurs. Il pilote la réalisation des objectifs de production dans le respect des engagements clients.
Formateur	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.

Emploi-type	Descriptif
Référent technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et, ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et, ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène, qualité, sécurité, environnement.

Conduite/manœuvre du matériel voyageur et fret

Emploi-type	Descriptif
Conducteur de tram-train	Assure dans le respect des procédures de sécurité le service commercial et la conduite du tram-train en respectant strictement la signalisation ferroviaire et urbaine. Il peut assurer également des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de tram-train peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de tram-train et assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Conducteur ligne	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains. Il participe au service commercial et peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de ligne peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de ligne, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement, assurer la conduite des trains interopérables, assurer la conduite de trains à grande vitesse.
Conducteur manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en services de manœuvre, remonte et/ou de navette de fret de proximité. Il peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Gestionnaire moyens humains et matériels	Assure la conception et, ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et, ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires, concepteurs sillons et, ou des gestionnaires moyens. Il est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.

Emploi-type	Descriptif
Manager de proximité Conduite	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Formateur	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et, ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et, ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène, qualité, sécurité, environnement.

Services/relation client/marketing

Emploi-type	Descriptif
Chargé de la relation client	Réalise en présence ou à distance du client des actes de commercialisation de produits et de services, d'information, d'accueil et de prise en charge des voyageurs, et de lutte contre la fraude, contribue au départ à l'heure et à la régularité des circulations.
Agent d'accompagnement d'un train de voyageurs et, ou de la relation client	Assure le service, l'accompagnement et le contrôle des clients dans les trains, peut être amené à donner le départ des trains dans le respect de la ponctualité, veille à la sûreté de la clientèle et contribue à la sécurité des circulations et à leur régularité ; Participe à la prise en charge des clients de son train et réalise des prestations de la relation client.
Assistant commercial opérationnel	Assiste son responsable hiérarchique dans le cadre de missions déléguées dans le portage de la politique commerciale et de service, de l'organisation du service et du développement des compétences.
Technicien commercial	Est en charge de l'accompagnement de l'équipe à laquelle Il est rattaché. Peut réaliser des missions : - d'assistance technique : préparation, organisation des divers aspects techniques nécessaires à la réalisation des activités d'un secteur ; - d'études, conseil, appui à la ligne hiérarchique sur le management d'équipe afin de contribuer aux objectifs de qualité de la production sur un secteur d'activité ; - d'animation de réseau, suivi de la qualité des prestations, et d'apport de soutien à l'équipe.
Chargé d'affaires commercial et marketing	Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont Il a la charge. Gère l'activité et l'optimisation des résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Chargé de gestion de site</i>	<i>Il contribue à la bonne exploitation et à la satisfaction client : Il assure le signalement des dysfonctionnements des installations en gare, y compris celles liées à l'information voyageur, et contribue ainsi à la qualité du processus de maintenance et des prestations de service. Il exerce sa vigilance sur l'ensemble du fonctionnement de la gare, signale les éléments liés à la sûreté, la sécurité incendie et la propreté, et veille à la bonne application du règlement intérieur par les services et commerces.</i>
<i>Chef d'équipe Relation Client</i>	<i>Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences d'un petit nombre d'agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre restreint, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.</i>
<i>Manager de proximité Relation Client</i>	<i>Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences des agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre limité, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.</i>
<i>Responsable commercial et marketing</i>	<i>Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont Il a la charge. Il est garant de la politique commerciale définie par la direction. Gère l'activité et le suivi de la force de vente et, ou des services marketing/développement commercial afin d'optimiser les résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques. Peut-être amené à assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.</i>
<i>Technicien Commercial Fret</i>	<i>Participe aux opérations de commercialisation, de facturation et d'après-vente des prestations fret.</i>
<i>Spécialiste commercial et marketing Fret</i>	<i>Réalise, anime et développe les opérations de commercialisation des prestations fret et veille aux règles et procédures liées à l'administration des ventes et à la facturation.</i>
<i>Formateur</i>	<i>Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.</i>
<i>Documentaliste</i>	<i>Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.</i>
<i>Référent technique Qualité Sécurité</i>	<i>Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et, ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.</i>
<i>Expert métier Sécurité</i>	<i>Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et, ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.</i>
<i>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</i>	<i>Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.</i>
<i>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</i>	<i>Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène, qualité, sécurité, environnement.</i>

Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité

Emploi-type	Descriptif
Formateur	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et, ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et, ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène, qualité, sécurité, environnement.

Responsables/management

Emploi-type	Descriptif
Responsable d'unité, d'agence ou de zone	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il en assure la réalisation.
Responsable d'unité voyageurs transverse	Assure la responsabilité hiérarchique et l'animation des équipes, et à la responsabilité de la gestion opérationnelle ; Il coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il définit les objectifs de l'entité selon des critères de performances, en matière de qualité, de coût et de délai. Il en assure la réalisation.
Responsable de périmètre Fret	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité Fret dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il en assure la réalisation.
Directeur commercial	Élabore et propose à la direction générale la politique commerciale de l'entreprise et les moyens à mettre en place. Peut également animer et coordonner les activités de conception et de mise en œuvre nécessaires au développement sur les marchés des biens ou des services proposés par l'entreprise.
Directeur d'activité ferroviaire	Organise l'activité ferroviaire pour toute ou partie de l'entreprise. Assure la responsabilité de la gestion du budget, de l'encadrement, de la validation des offres commerciales, du service du client, de l'organisation de la production et de la sécurité ferroviaire.
Directeur ressource/support	Élabore et propose à la direction générale la politique de l'entreprise et les moyens à mettre en place dans le domaine d'application du poste occupé. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre.

Sûreté

Emploi-type	Descriptif
Opérateur de la sûreté ferroviaire	Agent de la sûreté ferroviaire et les emplois d'appui opérationnels qui exercent des missions de sécurisation des personnes et des biens, de protection du personnel et de sauvegarde du patrimoine. Réalise des opérations de contrôle et de sécurité d'un bâtiment ou d'une emprise.
Technicien Sûreté ferroviaire	Apporte l'appui nécessaire dans la programmation, la réalisation et le suivi d'activité d'une équipe. Il manage une entité, est en charge de l'organisation de la Sûreté et de la commande des prestations sûreté nécessaires.
Spécialiste Sûreté ferroviaire	Assure et contrôle le niveau de sécurité et de production des prestations de Sûreté. Il assiste le Directeur d'établissement pour toutes questions Sûreté y compris à l'externe et réalise des études et des analyses relatives aux problématiques sûreté existantes ou potentielles.
Manager de proximité Sûreté ferroviaire	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Responsable Sûreté ferroviaire	Gère, coordonne et anime les actions opérationnelles, encadre une équipe opérationnelle Sûreté pour son périmètre. Apporte un appui et une expertise dans la déclinaison de la politique Sûreté et préconise des solutions adaptées.
Formateur	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.

Fonctions transverses

Emploi-type	Descriptif
Agent d'entretien	Assure l'entretien et le nettoyage industriel, des locaux, des installations.
Opérateur de l'environnement de travail	Réalise des opérations d'asset management et les services d'appui en particulier la reprographie.
Gestionnaire ressource, support	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions/tâches qui lui sont confiées.
Chargé de gestion ressource/support	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse de données quantitatives et, ou qualitatives dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Communication...). Sa technicité peut le conduire à apporter une aide à la décision dans son domaine. Il planifie, organise et coordonne les tâches sur ce domaine.
Spécialiste ressource, support	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Juridique...). Met en œuvre les activités nécessaires à la réalisation de cette politique. Il développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre de technicité et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Responsable ressource, support	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Juridique...). Met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique. Il peut assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes. Il développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Gestionnaire Ressources Humaines	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions de gestion de l'utilisation et de la gestion administrative des personnels.
Chargé de gestion Ressources Humaines	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse et participe à l'interprétation des données quantitatives et, ou qualitatives dans le domaine de la gestion des personnels; son domaine d'expertise peut l'amener à apporter une aide à la décision ; Il planifie, organise et coordonne les tâches sur ce domaine.

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Spécialiste ressources humaines</i>	<i>Participe à l'élaboration de la politique de gestion des personnels ; Il met en œuvre les activités nécessaires en fournissant si nécessaire les analyses issues des données quantitatives et qualitatives de son domaine.</i>
<i>Responsable ressources humaines</i>	<i>Pilote la politique des ressources humaines dans son entité ou sur un domaine technique spécifique.</i>
<i>Responsable de production formation</i>	<i>Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise et à la réalisation de la production dans le domaine de la formation. Met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique et de cette production. Il peut assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes. Il développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.</i>
<i>Gestionnaire Ressources financières</i>	<i>Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice de missions de comptabilisation des opérations, d'application de règles et procédures de gestion, ou de reporting, sur un périmètre donné.</i>
<i>Chargé de gestion ressources financières</i>	<i>Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse de données quantitatives et, ou qualitatives dans le domaine de la comptabilité ou du contrôle de gestion, et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision. Il planifie, organise, coordonne les tâches dans son domaine de compétences et sur son périmètre.</i>
<i>Spécialiste ressources financières</i>	<i>Participe à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise dans un domaine financier. Met en œuvre les activités nécessaires à la réalisation de cette stratégie. Développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.</i>
<i>Responsable ressources financières</i>	<i>Pilote la déclinaison de la stratégie et assure la production d'états et analyses dans la fonction finance, sur son domaine de responsabilité.</i>

Gestion foncière et immobilière

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Opérateur Patrimoine</i>	<i>Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux des bâtiments, de l'infrastructure et des gares. Il exerce des missions d'entretien et de surveillance du patrimoine immobilier et des chantiers et de bâtiments complexes et multitechniques, réalisés par des entreprises extérieures, y compris en matière de sécurité. Il prépare et suit des marchés de travaux de génie civil et bâtiments.</i>
<i>Technicien Patrimoine</i>	<i>Apporte sa compétence pour les bâtiments et gares, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il peut organiser, réaliser et diriger des opérations de maintenance ou suivre des travaux réalisés par des entreprises extérieures en assurant des fonctions de sécurité. Il réalise des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes. Il veille à exercer ses missions dans le respect des procédures de sécurité et des règles techniques, l'efficacité et la traçabilité des opérations.</i>
<i>Technicien Gestion Immobilière et Locative</i>	<i>Pilote les opérations de gestion, le quotidien des sites immobiliers et les sous-traitants qui y interviennent.</i>
<i>Spécialiste Maintenance Immobilière et Services</i>	<i>Assure la maintenance et la valeur des sites détenus.</i>
<i>Spécialiste Méthode Patrimoine</i>	<i>Assure un appui en matière de technique et de sécurité, ainsi que l'organisation de la maintenance, la qualité et la sécurité des prestations réalisées par des entreprises internes ou externes dans les bâtiments et gares dans des domaines spécifiques. Il fait le suivi de la production dans le respect des règles techniques, des procédures de sécurité, des délais et des coûts. Il réalise ou fait réaliser les visites réglementaires et anime le management de la sécurité en apportant son expertise et conseil.</i>

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Manager de Proximité Travaux Patrimoine</i>	<i>Gère, optimise et, ou encadre les missions de maîtrise d'œuvre pour des travaux et des opérations de maintenance dans les domaines du bâtiment, et, ou de l'Energie et contribue ainsi à l'entretien et au développement du patrimoine immobilier. Il s'assure du respect des procédures de sécurité, performance et coût. Il encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées, spécialisées ou mixtes, et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.</i>
<i>Responsable Affaires Immobilières</i>	<i>Développe et valorise les sites détenus ou en cession.</i>
<i>Responsable d'activité Patrimoine</i>	<i>Gère, optimise et, ou encadre les opérations de maintenance et travaux du patrimoine immobilier, bâtiments et gares, ainsi que de leurs équipements, dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Il encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.</i>

Système d'information et digital

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Technicien Informatique et Digital</i>	<i>Met en production et veille à la sécurité des outils informatiques et digitaux. Peut également assurer des missions de gestion des données, la maintenance et la résolution des incidents ainsi que l'administration des réseaux.</i>
<i>Concepteur, Développeur</i>	<i>À la demande du Métier, il contribue au développement et maintien en service des applications ou de mise en œuvre de projet dans le respect des évolutions souhaitées, des normes et des procédures.</i>
<i>Spécialiste Informatique et Digital</i>	<i>Accompagne les projets d'évolution des outils informatique et digitaux.</i>
<i>Architecte et Urbaniste des systèmes informatiques</i>	<i>Il contribue et garantit l'évolution cohérente de l'ensemble du système d'information dans le respect des objectifs de l'entreprise, du domaine fonctionnel et des contraintes externes et internes (de risques, de coûts, de délais...) et en exploitant au mieux les possibilités de l'état de l'art. Il participe à la politique d'urbanisation du SI.</i>
<i>Responsable Informatique et Digital</i>	<i>Pilote la production, la qualité des outils informatique et digitaux. Encadre et anime ses équipes.</i>

Médical/social

<i>Emploi-type</i>	<i>Descriptif</i>
<i>Technicien paramédical</i>	<i>Diplôme d'État</i>
<i>Médecin</i>	<i>Diplôme d'État</i>
<i>Technicien social et familial</i>	<i>Diplôme d'État</i>
<i>Responsable Médical et Social</i>	<i>Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes. Il contribue à la mise en place de la politique médicale et sociale, et pilote l'activité afférente.</i>

Annexe 2 : La cotation des emplois-types

COTATION DES EMPLOIS-TYPES										
FAMILLES		EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)						TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTREE
			A. TECHNICIT	B. CONNAISSANCE, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILIT	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT, ANIMATION		
MAINTENANCE, INGÉNIERIE ET TRAVAUX DU RESEAU FERRE		Opérateur de maintenance et travaux de l'infrastructure	2	2	2	1	1	1	9	2
		Opérateur de maintenance et travaux des systèmes électriques	3	2	2	1	1	1	10	2
		Opérateur de maintenance et travaux des systèmes télécoms	3	2	2	1	1	1	10	2
		Opérateur de fabrication et, ou maintenance industrielle	2	2	2	1	1	1	9	2
		Technicien de maintenance et travaux de l'infrastructure	4	3	2	2	2	2	15	4
		Technicien de maintenance et travaux des systèmes électriques	4	3	2	2	2	2	15	4
		Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	4	3	2	2	2	2	15	4
		Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux	5	4	3	3	3	2	20	5
		Régulateur sous stations	4	3	2	2	2	2	15	4
		Manager de proximité Maintenance et travaux	3	4	4	3	3	3	20	5

Annexe 3 : L'utilisation des critères classants

1o-

Le critère de technicité

Degré	Point de cotation
L'emploi s'exerce dans des environnements de travail connus et prévisibles. Il est constitué par des activités simples. Il nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites et correspondant à un mode opératoire simple. L'emploi implique une transmission régulière des savoirs et des compétences de manière applicative (reproduction d'un geste métier).	1
L'emploi correspond à des actes professionnels habituels s'exerçant dans le cadre de procédures, dont les procédures de sécurité, et les actions sont mises en œuvre de façon courante. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de manière explicative (explication d'une consigne).	2

Degré	Point de cotation
<i>L'emploi correspond à des opérations qualifiées. Il implique une connaissance structurée des divers aspects techniques, réglementaires, dont les procédures de sécurité, et savoir-faire dans sa spécialité. L'emploi peut impliquer la connaissance générale de l'exploitation du système ferroviaire. L'emploi nécessite également de participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation. Les fonctions occupées nécessitent la maîtrise de plusieurs types de techniques. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de manière démonstrative (explication du raisonnement).</i>	3
<i>L'emploi correspond à des opérations complexes et nécessite une expertise particulière. Outre les conditions posées au degré 3 ci-dessus, il implique une connaissance approfondie, voire parfaitement maîtrisée, des aspects techniques, réglementaires, dont les procédures de sécurité, et savoir-faire de sa spécialité. Il nécessite également de participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences sur des transferts de méthode et, ou des méthodes d'évaluation des processus.</i>	4
<i>L'emploi correspond à des développements techniques, impliquant l'élaboration, l'actualisation, l'adaptation de normes techniques, organisationnelles, réglementaires, dont les procédures de sécurité, dans une spécialité déterminée ayant des répercussions à court, moyen, long terme au-delà du domaine de spécialité. L'emploi implique une transmission des savoirs et compétences ou des transferts de savoir-faire.</i>	5
<i>L'emploi correspond à des activités stratégiques. Il implique une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau. Le cas échéant, l'emploi nécessite de superviser et éventuellement de valider les consignes/procédures de sécurité. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de conception et d'explication des consignes et des processus.</i>	6

2o-

Le critère de la connaissance des savoirs et du savoir-faire

Degré	Point de cotation
<i>L'emploi nécessite une connaissance élémentaire de base, sans l'obtention d'une certification professionnelle particulière.</i>	1
<i>L'emploi requiert des connaissances professionnelles acquises par l'expérience et, ou par une certification professionnelle de niveau 3* liées à ses pratiques professionnelles courantes, dont les opérations de sécurité, d'un domaine d'activité dans un environnement stabilisé pour l'essentiel.</i>	2
<i>L'emploi requiert des connaissances professionnelles acquises par l'expérience et, ou par une certification professionnelle de niveau 4* pour répondre à des situations complexes nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'actions, dont les situations relatives à la sécurité.</i>	3
<i>L'emploi requiert des connaissances professionnelles approfondies acquises par l'expérience et, ou par une certification professionnelle de niveau 5*, nécessaire pour appliquer et développer des techniques permettant des formulations de diagnostic, des réalisations d'études, intégrant éventuellement la sécurité, à partir de modèles techniques existants, des configurations d'outils, ou des propositions de définitions de normes.</i>	4
<i>L'emploi requiert des connaissances professionnelles approfondies acquises par l'expérience et, ou par une certification professionnelle de niveau 6*, l'emploi servant de référent dans la résolution des problèmes les plus complexes, dont ceux relatifs à la sécurité, d'un domaine d'activité.</i>	5
<i>L'emploi requiert la mobilisation constante de connaissances professionnelles approfondies multidisciplinaires (Gestion, Exploitation, Opérations, Commercial) pour élaborer et appliquer des solutions globales acquises par l'expérience et, ou par certification niveau 7 ou 8*.</i>	6
<i>* Niveaux fixés en application du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 «relatif au cadre national des certifications professionnelles».</i>	

3o-

Le critère de l'autonomie

Degré	Point de cotation
<i>Les activités sont réalisées dans le cadre de consignes précises en suivant des instructions complètes. Les contrôles sont systématiques.</i>	1
<i>Les activités sont effectuées dans le cadre de missions précisément définies mettant en œuvre des procédures détaillées. Face à certains cas, l'emploi peut conduire/permètre au choix des modes opératoires.</i>	2

Degré	Point de cotation
Les activités nécessitent pour partie le choix des moyens et, ou des étapes de travail à réaliser dans le cadre de procédures et règles déterminées et d'un plan d'action défini, selon des techniques éprouvées. Les contrôles portent sur des étapes et permettent la prise de décisions dans le respect des règles.	3
Les activités sont réalisées à partir d'objectifs fixés relevant de l'emploi-type, dans le cadre de plans d'actions définis par d'autres, laissant une marge de manœuvre par les moyens de les atteindre. Le contrôle s'opère par mesure d'écart entre réalisations et objectifs.	4
Les activités sont réalisées à partir de plans d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi contribue directement, et comporte la fixation d'objectifs pour autrui. Le contrôle s'effectue par mesure d'écart entre réalisations et objectifs intégré dans le plan d'actions.	5
Les activités nécessitent une collaboration à l'élaboration des politiques et objectifs stratégiques de l'entreprise, ce qui implique une vision globale de l'environnement économique et social de l'entreprise. Les contrôles portent sur la réalisation des politiques et objectifs mis en œuvre.	6

4o-

Le critère de la responsabilité

Degré	Point de cotation
La responsabilité s'exerce dans le champ strict de l'emploi.	1
La responsabilité s'exerce dans un environnement plus large pouvant avoir des répercussions directes sur une entité de travail et, ou plusieurs personnes extérieures.	2
La responsabilité implique la gestion d'un projet défini ou d'une activité définie et de rendre compte de sa réalisation à la ligne hiérarchique chargée du contrôle des résultats.	3
La responsabilité porte sur le fonctionnement et la réalisation de plans d'actions opérationnelles d'une entité ou d'un projet impactant sur une large partie de l'entreprise.	4
La responsabilité nécessite une contribution déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise. Elle implique d'élaborer, d'exécuter et de rendre compte d'un ou plusieurs projets.	5
La responsabilité implique un impact direct et fort sur le fonctionnement général et l'évolution de l'entreprise sur le court, moyen ou long terme.	6

5o-

Le critère des relations internes et externes

Degré	Point de cotation
Les relations portent sur des échanges d'informations simples, orales et, ou écrites.	1
Les relations portent sur des échanges d'informations avec explications, ayant pour objet la fourniture et l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.	2
Les relations impliquent une coopération continue pour obtenir un résultat de travail en commun, dans un contexte connu et de convergence d'intérêts.	3
Les relations impliquent d'argumenter sur des sujets plus complexes, de proposer des améliorations utiles à la réalisation de l'activité et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs internes et, ou externes. L'emploi peut nécessiter d'assurer une fonction de gestion de projet. Il peut également nécessiter d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs variés.	4
Les relations impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des divergences de point de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion. L'emploi nécessite également d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs privilégiés de l'entreprise, dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs.	5
Outre les conditions énoncées au degré 5 ci-dessus, les relations impliquent d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs de niveau stratégique et politique.	6

6o-

Le critère de l'encadrement et de l'animation

Degré	Point de cotation
<i>L'emploi implique d'apporter un appui ponctuel, le cas échéant vis-à-vis de nouveaux arrivants.</i>	1
<i>L'emploi implique une supervision technique ou fonctionnelle limitée à quelques personnes.</i>	2
<i>L'emploi implique un encadrement hiérarchique d'une équipe de travail ou une animation fonctionnelle d'un réseau d'acteurs à l'échelle d'une activité.</i>	3
<i>L'emploi implique un encadrement hiérarchique de personnel d'encadrement et, ou de personnel expert d'un domaine d'activité ou de domaine d'activité très proches ou une responsabilité fonctionnelle à l'échelle d'une entreprise.</i>	4
<i>L'emploi implique un encadrement hiérarchique de personnel d'encadrement de plusieurs domaines d'activités ou d'experts de plusieurs domaines de spécialité hétérogènes.</i>	5
<i>L'emploi implique la définition de la stratégie managériale auprès des équipes de direction et le pilotage permanent de ces équipes.</i>	6

Annexe 4 : La définition des classes de progression pour chaque emploi-type

FAMILLE	EMPLOI-TYPE	Cotation	Classe d'entrée	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Classe 8	Classe 9
MAINTENANCE, INGÉNIE- RIE ET TRAVAUX DU RESEAU FERRE	Opérateur de maintenance et travaux de l'infrastructure	9	2									
	Opérateur de maintenance et travaux des systèmes électriques	10	2									
	Opérateur de maintenance et travaux des systèmes télécoms	10	2									
	Opérateur de fabrication ou, et maintenance industrielle	9	2									
	Technicien de maintenance et travaux de l'infrastructure	15	4									
	Technicien de maintenance et travaux des systèmes électriques	15	4									
	Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	15	4									
	Régulateur sous stations	15	4									
	Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux	20	5									
	Manager de proximité Maintenance et travaux	20	5									
	Responsable d'activité de Maintenance et travaux de l'infrastructure	27	7									
	Chargé de production ingénierie	18	5									
	Appui aux projets	17	4									
	Chef de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)	21	6									
	Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage), Pilote d'opération	23	6									
	Responsable ingénierie	25	7									
MAINTENANCE MATÉ- RIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE	Opérateur de maintenance des matériels et prestations associées	9	2									
	Opérateur de maintenance industrielle	9	2									
	Technicien de maintenance des Matériels	15	4									
	Technicien en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	15	4									

Annexe 5 : Les montants des rémunérations minimales brutes de branche

Classes	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 4 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 8 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 16 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 20 ans d'ancienneté
Classe 1 (6 à 8 points)	18 950 €	19 329 €	19 716 €	20 110 €	20 512 €	20 922 €
Classe 2 (9 à 11 points)	19 450 €	19 839 €	20 236 €	20 640 €	21 053 €	21 474 €
Classe 3 (12 à 14 points)	21 000 €	21 420 €	21 848 €	22 285 €	22 731 €	23 186 €
Classe 4 (15 à 17 points)	22 575 €	23 027 €	23 487 €	23 957 €	24 436 €	24 925 €
Classe 5 (18 à 20 points)	24 750 €	25 245 €	25 750 €	26 265 €	26 790 €	27 326 €
Classe 6 (21 à 24 points)	29 400 €	29 988 €	30 588 €	31 200 €	31 824 €	32 460 €
Classe 7 (25 à 28 points)	35 400 €	36 108 €	36 830 €	37 567 €	38 318 €	39 084 €
Classe 8 (29 à 32 points)	44 100 €	44 982 €	45 882 €	46 799 €	47 735 €	48 690 €
Classe 9 (33 à 36 points)	57 250 €	58 395 €	59 563 €	60 754 €	61 969 €	63 209 €

Accord du 6 décembre 2021

[Étendu par arr. 22 avr. 2022, JO 27 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

Union syndicales solidaires - Sud Rail.

Mod. par Avenant 15 sept. 2022, étendu par arr. 29 nov. 2022, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Mod. par Avenant 20 déc. 2022, étendu par arr. 4 avr. 2023, JO 19 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 26 févr. 2024, JO 19 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Mod. par Avenant 18 déc. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UTPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la création de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire. Il porte la création d'un dispositif de classification applicable à l'ensemble des entreprises de la branche, quels que soient leur taille, leurs activités et leurs modèles d'organisation. Le dispositif institué dans le présent accord permet d'instaurer une méthode moderne, commune et objective de classification des emplois au sein de la branche ferroviaire. Ce dispositif devra être décliné dans chaque entreprise de la branche, en prenant en compte les repères que constituent les emplois-types définis au niveau de la branche et la méthode des critères classants.

Cet accord est adapté à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l'activité ferroviaire. Il valorise les emplois et les métiers du ferroviaire et favorise par ailleurs la reconnaissance du niveau des compétences des salariés qui occupent ces emplois, les parcours professionnels et l'employabilité, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires ont négocié les dispositions ci-après en tenant compte des différences d'histoire et de culture des entreprises de la branche, afin que la classification de branche puisse s'appliquer de manière cohérente en leur sein et s'adapter aux évolutions des emplois exercés au sein de la branche, dans un environnement en constante mutation.

Le présent accord institue également un mécanisme de rémunérations annuelles garanties (RAG), ainsi qu'une prime d'ancienneté de branche et des niveaux minimaux d'indemnités conventionnelles. Ces dispositifs définis par le présent accord, et par les futurs avenants à celui-ci, constituent ainsi une référence obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions prévues en annexes du présent accord sont partie intégrante de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de cette Convention.

Article 2

Intégration au sein de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire

Les dispositions prévues en annexes du présent accord constituent le volet relatif aux classifications et aux rémunérations de la future Convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui sont intégrées à l'issue des négociations.

Article 3

Date d'entrée en vigueur et période transitoire

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 9 ci-dessous.

Les entreprises doivent mettre en place l'ensemble des dispositifs de classification et de rémunération prévus en annexes du présent accord au plus tard dans un délai d'un an à compter de son entrée en vigueur.

Par exception :

- l'éventuelle revalorisation des indemnités conventionnelles telles que définies au chapitre II du titre II devra intervenir au plus tard au 1^{er} avril 2023 ;
- la prise en compte de l'ancienneté de branche telle que définie au chapitre 1 du titre II interviendra au plus tard au 1^{er} avril 2024 ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 du présent accord pour les paliers d'ancienneté de 27 et 30 ans devra être mis en place au plus tard au 1^{er} avril 2025 ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 du présent accord pour les salariés des classes 6 à 8 doit être mise en place au plus tard au 1^{er} avril 2025.

Article 4

Modalités de mise en œuvre dans les entreprises du dispositif de classification de branche

Le dispositif de classification prévu par le présent accord a vocation à s'appliquer à des entreprises de taille, d'activité et d'histoire différentes, ne disposant pas toujours des mêmes modèles d'organisation. C'est pourquoi les parties signataires ont prévu les dispositions ci-après afin que le dispositif de classification de branche puisse trouver à s'appliquer de manière cohérente et pertinente dans chaque entreprise de la branche ferroviaire.

À cette fin, deux situations sont à distinguer selon que l'entreprise dispose ou non d'un dispositif de classification.

Au préalable, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent se référer aux dispositions de l'article 5.3 de l'annexe au présent accord relatif à la méthode des critères classants lorsqu'un de ses emplois ne peut être rattaché à un emploi-type défini dans le répertoire figurant à l'article 7 de l'annexe au présent accord.

La mise en œuvre du dispositif de classification au sein de l'entreprise, en application du présent accord, doit être recherchée prioritairement par accord d'entreprise. À défaut d'accord, elle peut être rendue effective par décision unilatérale de l'employeur.

Dans tous les cas, le dispositif de classification mis en œuvre au sein de l'entreprise en application du présent accord, est transmis pour information au secrétariat de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective de la branche ferroviaire. Dès réception, ce dernier procède à sa transmission par voie électronique auprès des organisations syndicales représentatives de la branche ferroviaire.

La négociation d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur prévue aux paragraphes précédents porte notamment sur les conditions de mise en œuvre du dispositif de classification selon les deux situations distinguées ci-dessous, sur les processus managériaux de progression professionnelle au sein des emplois-types ou encore sur les voies de recours de salariés.

Pour rappel, les éventuelles difficultés d'interprétation du présent accord peuvent donner lieu à saisine de la CPPNI dans les conditions prévues par le volet «Dispositions générales» de la Convention collective.

Article 4.1

Mise en œuvre des classifications de branche dans les entreprises disposant d'une grille de classification

Les entreprises qui disposent d'un dispositif de classification des emplois doivent s'assurer de la cohérence de leur dispositif avec les classifications de branche. À cette fin, elles doivent établir dans le délai prévu à l'article 3 du présent accord les correspondances entre le positionnement de leurs emplois au sein de leurs classifications et la classification prévue par la Convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Article 4.2

Mise en œuvre des classifications de branche dans les entreprises ne disposant pas d'une grille de classification

Les entreprises de la branche ferroviaire qui n'ont pas adopté de dispositif de classification à la date d'entrée en vigueur du présent accord doivent respecter les modalités de mise en œuvre suivantes dans le délai prévu à l'article 3 du présent accord :

Établir l'inventaire et la description de leurs emplois, en recherchant la famille d'appartenance de l'emploi.

Rechercher, pour chaque emploi, le groupe de classification d'appartenance à partir du répertoire des emplois-types en se basant sur leurs définitions et/ou de la méthode des critères classants.

Article 5

Conventions d'entreprise ou décisions unilatérales

Conformément à l'article L. 2.253-1 du Code du travail, les stipulations du présent accord concernant les salaires minima hiérarchiques et les classifications prévalent sur la convention d'entreprise ou sur la décision unilatérale de

l'employeur, conclue ou prise antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

Article 6 **Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 **Bilan**

Les partenaires sociaux s'engagent à l'issue d'un délai de deux ans à partir de la signature du présent accord à établir un bilan de l'application de celui-ci dans les entreprises de la branche.

Ce bilan portera notamment sur la liste des emplois-types figurant à l'article 7 du chapitre II du titre 1 de l'annexe au présent accord afin d'apprécier l'opportunité d'évolutions nécessaires compte-tenu des évolutions survenues au sein des entreprises de la branche durant la période 2022-2023 (émergence de nouveaux métiers, évolution de certains emplois-types, etc.).

Article 9 **Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et D. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Annexe : Volet «Classifications et rémunérations» de la convention collective nationale de la branche ferroviaire

Titre I **Classifications**

Les parties signataires rappellent que la classification permet le classement des emplois exercés au sein des entreprises dans le périmètre d'une convention collective donnée, notamment dans l'objectif d'instaurer au niveau de la branche une rémunération annuelle garantie applicable aux salariés exerçant ces emplois.

Le système de classification porté par la présente convention collective répond à un enjeu essentiel pour les salariés et les entreprises de la branche ferroviaire en mettant en place un dispositif commun de classification adapté aux spécificités de la branche et répondant à plusieurs objectifs :

- identifier, décrire et évaluer les emplois-types exercés dans les entreprises de la branche ;
- classer les différents emplois exercés au sein des entreprises de la branche selon une méthode équitable, pertinente et permettant la progressivité ;
- donner une visibilité aux salariés de la branche sur leur progression professionnelle possible au sein du dispositif de classification ;
- permettre à chaque salarié de la branche d'être assuré d'une rémunération minimale conventionnelle correspondant au classement de son emploi dans le dispositif de classification (Titre II de la présente Convention).

Chapitre I **Principes généraux**

Article 1 **Égalité professionnelle**

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe de stricte égalité entre les femmes et les hommes dès

le recrutement et tout au long de la vie professionnelle. Le présent volet de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire fixe ainsi un dispositif de classification et de rémunérations établissant une égalité professionnelle dans un objectif de mixité de tous les emplois. Les partenaires sociaux demandent aux entreprises, aux représentants du personnel, et aux salarié(e)s de la branche de s'assurer de la mise en œuvre de ce dispositif dans le respect de ces objectifs. Ils veillent également à la gestion des parcours professionnels dans le respect de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes à compétences égales, notamment au moyen de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux seront attachés à suivre, dans le cadre des missions de la CPPNI et des travaux de l'OPNC prévus par le volet «Dispositions générales» de la présente Convention, le respect de cette exigence.

Les parties signataires s'engagent à négocier à terme un accord spécifique sur l'égalité professionnelle qui traiterait, le cas échéant, de dispositions permettant de corriger les écarts qui seraient constatés notamment dans le cadre du rapport annuel de la CPPNI.

Article 2

Dispositif général

Le dispositif de classification défini dans la présente Convention est construit sur la définition et une cartographie des emplois-types, ainsi que, de manière secondaire, sur des critères classants :

— les emplois-types regroupent des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier, qui de par l'éventail de compétences développées ou à développer, permettent une évolution professionnelle. Le référentiel d'emplois-types est défini au sein du présent accord de branche. Ces emplois-types servent de référence dans le cadre du dispositif de classification ;

— les critères classants sont des critères explicites (autonomie, responsabilité...) d'évaluation des emplois (emplois-types ou emplois définis au niveau de l'entreprise s'ils ne peuvent être rattachés à un emploi-type). Ils permettent de classer les différents emplois en fonction des niveaux d'exigence et de compétence requis par ces derniers dans un certain nombre de domaines. Les critères classants fixés par l'accord de branche ont une double vocation :

m permettre le positionnement des emplois-types dans la grille de classification définie par le présent accord ;

m permettre le positionnement d'un emploi dans la grille de classification si cet emploi ne peut être rattaché à aucun emploi-type.

La classification des emplois de la branche ferroviaire est établie sur la base d'un dispositif unique de positionnement d'emplois. Il comprend 9 classes pour l'ensemble des emplois exercés au sein des entreprises de la branche ferroviaire, définies en fonction des cotations suivantes :

Classe	Cotations
1	6 à 8 points
2	9 à 11 points
3	12 à 14 points
4	15 à 17 points
5	18 à 20 points
6	21 à 24 points
7	25 à 28 points
8	29 à 32 points
9	33 à 36 points

Chacun de ces emplois, s'ils ne peuvent être rattachés à un emploi-type, doit être classé au regard des critères classants définis par la présente Convention.

Les six critères classants pour positionner les emplois sont :

— **Technicité** : la technicité se caractérise par le niveau d'expertise à maîtriser ainsi que par le niveau de réflexion et d'action nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Elle inclut l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis et, le cas échéant, leur transmission. La technicité est appréciée au regard du degré de complexité des opérations à réaliser, du niveau d'adaptation nécessaire le cas échéant pour réaliser ces opérations ainsi que du nombre de technicités requises selon les fonctions occupées ;

— Connaissance/ Savoirs et savoir-faire : ce critère se caractérise par le niveau de connaissances requis par l'emploi et non celui détenu par l'individu, quel que soit son mode d'acquisition : formation ou expérience. Il se complète également par le niveau de connaissances requis par l'emploi pour exercer une ou plusieurs tâches de sécurité prévues par l'arrêté du 19 mars 2012 fixant les objectifs, les méthodes, les indicateurs de sécurité et la réglementation technique de sécurité et d'interopérabilité applicables sur le réseau ferré national ;

— Autonomie : l'autonomie se caractérise par la capacité d'organiser son travail. Elle s'apprécie au regard de la nature et de la précision des instructions, de l'initiative et de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ;

— Responsabilité : la responsabilité se caractérise par la ou les missions confiées au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action pour lequel il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

La responsabilité s'apprécie au regard de l'impact plus ou moins grand de l'activité du titulaire du poste sur la marche de l'entreprise, notamment au regard de la sécurité ferroviaire, des risques financiers, industriels, juridiques ou économiques.

La responsabilité s'apprécie également au regard de la marge de manœuvre dont dispose le salarié essentiellement dans l'impact des décisions prises dans le cadre du degré d'autonomie définie ;

— Encadrement / Animation : ce critère se caractérise par l'ensemble des techniques d'organisation mises en œuvre pour encadrer de manière hiérarchique ou fonctionnelle une ou plusieurs équipes. Un rôle d'encadrement s'apprécie au regard des responsabilités confiées et des fonctions occupées ;

— Relations internes et externes : ce critère se caractérise par la nature et le niveau de relations d'emplois dans l'exercice des activités avec les interlocuteurs internes et/ou externes.

Article 3

Dispositif de progression professionnelle au sein d'un même emploi-type

Chaque emploi-type est positionné sur un groupe de classes au sein du dispositif de classification, incluant :

- la classe «d'entrée» dans l'emploi-type qui est déterminée en fonction de l'application des critères classants ;
- pour chaque emploi-type, 1 à 2 classes supplémentaires permettant d'établir le déroulement de carrière possible du salarié au sein de cet emploi-type.

Une plage de progression en classes est ainsi fixée pour chaque emploi-type, selon les dispositions de l'article 9 du présent titre.

L'accès du salarié à un poste de la classe supérieure, au sein de la plage de l'emploi-type, reconnaît un élargissement de ses fonctions qui nécessite la mise en œuvre de davantage de compétences et/ou de savoir-faire professionnels. En particulier, seront susceptibles d'être appréciés :

— l'ensemble des connaissances et des savoir-faire détenus et nécessaires pour réaliser les activités principales de l'emploi. Elles résultent d'une formation préalable et/ou d'un savoir-faire acquis par l'expérience et/ou d'une formation continue destinée à compléter les acquis préalables ;

— la capacité à répondre à la complexité des problèmes à résoudre, exprimant le degré de réflexion mis en œuvre pour appréhender la complexité d'une situation, et en identifier les diverses composantes pour élaborer des solutions. Doivent être pris en compte la nature des problèmes rencontrés, l'existence de bases ou de références pour les traiter en qualité, leur répétitivité et leur diversité, et le processus intellectuel que nécessite leur résolution ;

— la capacité à faire face à la diversité des situations rencontrées, celles-ci pouvant toucher les activités techniques, organisationnelles, ou managériales (qualité, organisation du travail, ...). Cette diversité pourra s'exprimer sous la forme d'activités connexes, annexes ou complémentaires au «métier», ou bien sous la forme d'activités appartenant à plusieurs métiers ;

— l'autonomie, marge de manœuvre dont dispose le titulaire de l'emploi pour agir, prendre des décisions, ou proposer des choix, dans les limites constituées par les indications et consignes auxquelles est assujéti l'emploi et les contrôles auxquels il est soumis ;

— la dimension relationnelle et comportementale, la compétence à écouter, percevoir, comprendre les préoccupations et les attentes des interlocuteurs internes ou externes, et y répondre en utilisant le langage et les arguments adaptés. Il peut s'agir d'échanges simples ou plus complexes, de la nécessité d'une coopération pour l'exécution des missions, ou d'une négociation avec des enjeux plus ou moins élevés ;

— la capacité à assumer un champ d'action élargi et une extension des responsabilités en termes humains, financiers, techniques, commerciaux (animation d'équipe, suivi de budget, gestion de moyens, ...) ;

— la capacité à transmettre des connaissances de manière permanente ou occasionnelle.

Cette évaluation des compétences et/ou des savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice de l'emploi résulte des processus managériaux, notamment d'évaluation et de progression professionnelles, spécifiques à chaque entreprise.

Un bilan des évolutions professionnelles est présenté chaque année au sein du Comité Social et Économique de l'entreprise dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 2312-26 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que chaque salarié bénéficie obligatoirement à intervalles réguliers d'un entretien professionnel permettant notamment d'apprécier le niveau et l'évolution de ses compétences et de favoriser sa progression professionnelle, selon les modalités prévues à l'article 10 du volet «Formation professionnelle» de la présente Convention.

Article 4 **Catégories professionnelles**

Il existe trois catégories professionnelles en fonction des classes :

- classes 1 à 3 : Employés (ou Exécution) ;
- classes 4 à 5 : Agents de Maîtrise ;
- classes 6 à 9 : Cadres.

Article 5 **Évaluation des emplois**

Les parties signataires rappellent que le dispositif de classification établi par la branche a comme objectif la classification de chaque emploi exercé au sein des entreprises de la branche. À cette fin, il instaure un répertoire des emplois-types qui constitue un référentiel d'emplois existants dans la branche et définit les critères classants qui s'appliquent de manière uniforme à l'ensemble des emplois exercés au sein des entreprises de la branche.

Article 5.1 **Utilisation des critères classants**

Pour chacun des critères classants prévus à l'article 2 ci-dessus, six degrés définissent une progression croissante des niveaux d'exigence et de compétence de l'emploi-type. À chacun de ces degrés correspond un nombre de points de cotation.

Les parties signataires rappellent que seul l'emploi-type doit être évalué et non les compétences individuelles des salariés.

L'évaluation de l'emploi-type résulte du total du nombre de points de cotation attribués au titre de ces six critères. Celui-ci détermine la classe «d'entrée» de l'emploi-type et permet ainsi d'identifier la rémunération minimale de branche applicable à l'emploi-type.

Chaque critère classant a une importance égale dans l'évaluation des emplois-types. Ce système multicritères permet d'assurer l'objectivité de l'évaluation.

Les degrés, correspondant au point de cotation, des différents critères classants sont définis ci-dessous.

A. Critère «technicité»

Degré	Point de cotation
L'emploi s'exerce dans des environnements de travail connus et prévisibles. Il est constitué par des activités simples. Il nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites et correspondant à un mode opératoire simple. L'emploi implique une transmission régulière des savoirs et des compétences de manière applicative (reproduction d'un geste métier).	1
L'emploi correspond à des actes professionnels habituels s'exerçant dans le cadre de procédures, dont les procédures de sécurité, et les actions sont mises en œuvre de façon courante. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de manière explicative (explication d'une consigne).	2
L'emploi correspond à des opérations qualifiées. Il implique une connaissance structurée des divers aspects techniques, réglementaires, dont les procédures de sécurité, et savoir-faire dans sa spécialité. L'emploi peut impliquer la connaissance générale de l'exploitation du système ferroviaire. L'emploi nécessite également de participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation. Les fonctions occupées nécessitent la maîtrise de plusieurs types de technicités. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de manière démonstrative (explication du raisonnement).	3
L'emploi correspond à des opérations complexes et nécessite une expertise particulière. Outre les conditions posées au degré 3 ci-dessus, il implique une connaissance approfondie, voire parfaitement maîtrisée, des aspects techniques, réglementaires, dont les procédures de sécurité, et savoir-faire de sa spécialité. Il nécessite également de participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences sur des transferts de méthode et/ou des méthodes d'évaluation des processus.	4

Degré	Point de cotation
L'emploi correspond à des développements techniques, impliquant l'élaboration, l'actualisation, l'adaptation de normes techniques, organisationnelles, réglementaires, dont les procédures de sécurité, dans une spécialité déterminée ayant des répercussions à court, moyen, long terme au-delà du domaine de spécialité. L'emploi implique une transmission des savoirs et compétences ou des transferts de savoir-faire.	5
L'emploi correspond à des activités stratégiques. Il implique une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau. Le cas échéant, l'emploi nécessite de superviser et éventuellement de valider les consignes/procédures de sécurité. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de conception et d'explication des consignes et des processus.	6

B. Critère «Connaissance / Savoirs et savoir-faire»

Degré	Point de cotation
L'emploi nécessite une connaissance élémentaire de base, sans l'obtention d'une certification professionnelle particulière.	1
L'emploi requiert des connaissances professionnelles acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 3* liées à ses pratiques professionnelles courantes, dont les opérations de sécurité, d'un domaine d'activité dans un environnement stabilisé pour l'essentiel.	2
L'emploi requiert des connaissances professionnelles acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 4* pour répondre à des situations complexes nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'actions, dont les situations relatives à la sécurité.	3
L'emploi requiert des connaissances professionnelles approfondies acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 5*, nécessaire pour appliquer et développer des techniques permettant des formulations de diagnostic, des réalisations d'études, intégrant éventuellement la sécurité, à partir de modèles techniques existants, des configurations d'outils, ou des propositions de définitions de normes.	4
L'emploi requiert des connaissances professionnelles approfondies acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 6*, l'emploi servant de référent dans la résolution des problèmes les plus complexes, dont ceux relatifs à la sécurité, d'un domaine d'activité.	5
L'emploi requiert la mobilisation constante de connaissances professionnelles approfondies multidisciplinaires (Gestion, Exploitation / Opérations, Commercial) pour élaborer et appliquer des solutions globales acquises par l'expérience et/ ou par certification niveau 7 ou 8*.	6
* Niveaux fixés en application du Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 «relatif au cadre national des certifications professionnelles»	

C. Critère «Autonomie»

Degré	Point de cotation
Les activités sont réalisées dans le cadre de consignes précises en suivant des instructions complètes. Les contrôles sont systématiques.	1
Les activités sont effectuées dans le cadre de missions précisément définies mettant en œuvre des procédures détaillées. Face à certains cas, l'emploi peut conduire/permètre au choix des modes opératoires.	2
Les activités nécessitent pour partie le choix des moyens et/ou des étapes de travail à réaliser dans le cadre de procédures et règles déterminées et d'un plan d'action défini, selon des techniques éprouvées. Les contrôles portent sur des étapes intermédiaires et permettent la prise de décisions dans le respect des règles.	3
Les activités sont réalisées à partir d'objectifs fixés relevant de l'emploi-type, dans le cadre de plans d'actions définis par d'autres, laissant une marge de manœuvre par les moyens de les atteindre. Le contrôle s'opère par mesure d'écart entre réalisations et objectifs.	4
Les activités sont réalisées à partir de plans d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi contribue directement, et comporte la fixation d'objectifs pour autrui. Le contrôle s'effectue par mesure d'écart entre réalisations et objectifs intégré dans le plan d'actions.	5
Les activités nécessitent une collaboration à l'élaboration des politiques et objectifs stratégiques de l'entreprise, ce qui implique une vision globale de l'environnement économique et social de l'entreprise. Les contrôles portent sur la réalisation des politiques et objectifs mis en œuvre.	6

D. Critère «responsabilité»

Degré	Point de cotation
La responsabilité s'exerce dans le champ strict de l'emploi.	1
La responsabilité s'exerce dans un environnement plus large pouvant avoir des répercussions directes sur une entité de travail et/ou plusieurs personnes extérieures.	2
La responsabilité implique la gestion d'un projet défini ou d'une activité définie et de rendre compte de sa réalisation à la ligne hiérarchique chargée du contrôle des résultats.	3
La responsabilité porte sur le fonctionnement et la réalisation de plans d'actions opérationnelles d'une entité ou d'un projet impactant sur une large partie de l'entreprise.	4
La responsabilité nécessite une contribution déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise. Elle implique d'élaborer, d'exécuter et de rendre compte d'un ou plusieurs projets.	5
La responsabilité implique un impact direct et fort sur le fonctionnement général et l'évolution de l'entreprise sur le court, moyen ou long terme.	6

E. Critère «Relations internes et externes»

Degré	Point de cotation
Les relations portent sur des échanges d'informations simples, orales et/ou écrites.	1
Les relations portent sur des échanges d'informations avec explications, ayant pour objet la fourniture et l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.	2
Les relations impliquent une coopération continue pour obtenir un résultat de travail en commun, dans un contexte connu et de convergence d'intérêts.	3
Les relations impliquent d'argumenter sur des sujets plus complexes, de proposer des améliorations utiles à la réalisation de l'activité et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs internes et/ou externes. L'emploi peut nécessiter d'assurer une fonction de gestion de projet. Il peut également nécessiter d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs variés.	4
Les relations impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des divergences de point de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion. L'emploi nécessite également d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs privilégiés de l'entreprise, dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs.	5
Outre les conditions énoncées au degré 5 ci-dessus, les relations impliquent d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs de niveau stratégique et politique.	6

F. Critère «Encadrement / Animation»

Degré	Point de cotation
L'emploi implique d'apporter un appui ponctuel, le cas échéant vis-à-vis de nouveaux arrivants.	1
L'emploi implique une supervision technique ou fonctionnelle limitée à quelques personnes.	2
L'emploi implique un encadrement hiérarchique d'une équipe de travail ou une animation fonctionnelle d'un réseau d'acteurs à l'échelle d'une activité.	3
L'emploi implique un encadrement hiérarchique de personnel d'encadrement et/ou de personnel expert d'un domaine d'activité ou de domaine d'activité très proches ou une responsabilité fonctionnelle à l'échelle d'une entreprise.	4
L'emploi implique un encadrement hiérarchique de personnel d'encadrement de plusieurs domaines d'activités ou d'experts de plusieurs domaines de spécialité hétérogènes.	5
L'emploi implique la définition de la stratégie managériale auprès des équipes de direction et le pilotage permanent de ces équipes.	6

Article 5.2

Les emplois types répertoriés au niveau de la branche

Un emploi-type regroupe des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier, qui de par l'éventail de compétences développées ou à développer, permet une évolution professionnelle. Il indique les missions principales et les activités communes à cet ensemble d'emplois.

Le présent accord répertorie et définit les emplois-types caractéristiques de l'activité de la branche ferroviaire, et évalue ces derniers par l'application des six critères classants du dispositif de classification. Cette évaluation permet de déterminer la classe «d'entrée» des différents emplois-types et ainsi d'identifier la rémunération annuelle garantie applicable à ceux-ci.

Le répertoire des emplois-types définis par la branche figure au chapitre 2 du présent titre.

Article 5.3

Méthode d'évaluation pour les emplois non répertoriés au niveau de la branche

Le répertoire des emplois-types défini par la branche n'est pas exhaustif. Lorsqu'un emploi présent dans une entreprise de la branche ne peut être rattaché au répertoire des emplois-types figurant au chapitre 2 du présent titre, les entreprises appliqueront le dispositif des critères classants à l'emploi concerné, afin de l'intégrer dans l'ensemble du dispositif prévu par le présent accord (description de l'emploi-type, cotation par application des critères classants, détermination de la classe d'entrée et d'une ou deux classes de progression).

Article 6

Classement des salariés en formation initiale après embauche ou en alternance

Par exception, les salariés amenés à suivre une formation initiale après leur embauche afin de pouvoir pleinement exercer leur emploi relèveront de la première classe déterminée par la présente Convention pendant la durée de leur formation et jusqu'à l'obtention de la première habilitation si la fonction occupée l'exige. Les salariés en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) relèveront également de la première classe pendant la durée de leur contrat.

Les parties signataires réaffirment dans le cadre du présent accord leur attachement à promouvoir la formation des jeunes via l'alternance et leur emploi pérenne au sein des entreprises de la branche à l'issue de leur formation.

Afin de rendre encore plus attractives les formations par alternance au sein de la branche, les parties signataires conviennent que dans le cadre de la révision de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 6 juin 2017 seront examinés les niveaux de rémunération des salariés en alternance au regard des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chapitre II

Les emplois-types

Article 7

Le répertoire des emplois-types

Les emplois-types de la branche ferroviaire définis par le présent accord sont répartis en 13 familles professionnelles :

- Maintenance, Ingénierie et travaux du réseau ferré ;
- Maintenance matériel roulant et spécialisée ;
- Circulation / Exploitation ;
- Production ferroviaire ;
- Conduite / Manœuvre du matériel voyageur et fret ;
- Services / Relation Client / Marketing ;
- Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité ;
- Responsables / Management ;
- Sûreté ;
- Fonctions transverses ;
- Gestion foncière et immobilière ;
- Système d'information et digital ;
- Médical / social.

Le répertoire des emplois-types présenté ci-après est organisé en accord avec ces familles et décrit les emplois-types

caractéristiques des activités de la branche existant à la date de la signature du présent accord de branche.

Il convient de se référer en priorité au descriptif des emplois-types, et non à leur dénomination qui peut varier d'une entreprise à une autre.

Maintenance, ingénierie et travaux du réseau ferré

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure, dans le respect des procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG), la bonne exécution de la maintenance et des travaux de l'infrastructure. Assure des opérations de surveillance et de maintenance préventive et/ou corrective. Peut assurer la pose, le montage et l'entretien de voies ferrés (hors RFN). Peut également assurer la conduite et l'entretien des machines spécifiques de maintenance de la voie.
Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure, dans le respect des procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG), la bonne exécution de la maintenance et des travaux de l'infrastructure. Assure des opérations de surveillance et de maintenance préventive et/ou corrective. Réalise des diagnostics de l'état de la voie, préconise certains travaux et rédige des rapports. Peut assurer la pose, le montage et l'entretien de voies ferrés (hors RFN). Peut également assurer la conduite et l'entretien des machines spécifiques de maintenance de la voie.
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux, mais aussi de la surveillance, des infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé. Il/Elle peut assurer la conduite d'engins dans le cadre de services de travaux.
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes électriques	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux des systèmes électriques, mais aussi la surveillance des systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré et/ou des bâtiments et des gares.
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes télécoms	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux et la surveillance des lignes aériennes ou souterraines de télécommunication, des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments/gares.
Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de fabrication et/ou de maintenance.
Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure	Pour les infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Technicien/Technicienne de maintenance et travaux des systèmes électriques	Pour les systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré et/ou des bâtiments et des gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	Pour les systèmes de télécommunication et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments/gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux	Assure la prévision et la planification de la maintenance et des travaux, ainsi que le suivi des plannings de réalisation, des infrastructures du réseau ferré et/ou des réseaux d'énergie et de télécommunications. Le cas échéant, il/elle peut apporter son expertise à la réalisation des opérations de maintenance et travaux.

Emploi-type	Descriptif
Régulateur/Régulatrice sous stations	Assure, en temps réel, dans le respect des procédures de sécurité, l'alimentation en énergie électrique des lignes électrifiées et la gestion opérationnelle des aléas et exploite les installations de traction électrique.
Manager de proximité Maintenance infrastructure et travaux	Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance et travaux du réseau ferré, dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance et travaux de l'infrastructure	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance et travaux. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.
Chargé/Chargée de production ingénierie	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, exerce des missions de maîtrise d'œuvre par la réalisation d'études, de mesures et d'essais en ingénierie ferroviaire, et la réalisation d'opérations de contrôle et de diagnostic d'ouvrage. Participe à la définition des prescriptions de conception et de maintenance, à l'homologation, l'expertise et la surveillance de produits, d'installations et de systèmes ferroviaires.
Appui aux projets	Assiste, anime ou apporte son expertise à la MOA, au Pilote d'opération ou à la MOE dans les domaines de la conduite et de la gestion de projets, et du pilotage de l'externalisation des prestations relatives aux projets.
Chef/Cheffe de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)	Assure la maîtrise d'œuvre et assume la responsabilité technique de la conception optimisée de projets, de leur bonne réalisation en sécurité, de la qualité, des coûts et des délais pour atteindre les objectifs fixés par la maîtrise d'ouvrage, notamment en matière d'externalisation.
Responsable ingénierie	Assure l'encadrement et l'animation d'une ou plusieurs entité(s) d'ingénierie, contribue à définir et à mettre en œuvre les orientations stratégiques et les décline pour son entité, dirige et coordonne les activités de production et de développement technique en garantissant la sécurité, la qualité et la performance technique et économique, définit les conditions d'externalisation, est responsable de la sécurité de son équipe et de sa production et s'assure du respect des normes et règles techniques.
Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage) / Pilote d'opération	Assure la MOA d'une opération ou le pilotage opérationnel d'un projet dans le cadre approuvé par le MOA. Assume la responsabilité, sur son périmètre d'action, de l'atteinte d'objectifs en termes de coûts, de qualité, de délais et de sécurité, dans le respect d'une stratégie fixée au niveau national. À ce titre, ses missions s'ancrent à la fois sur la gestion approfondie du programme d'opération, du budget, des études, des risques et opportunités, des plannings, des procédures et sur un pilotage opérationnel fort, notamment en termes de technicité métier, de sécurité et d'externalisation. Le Pilote d'Opération peut également être en charge de la MOEG (MOE Générale).
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.

Emploi-type	Descriptif
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Maintenance matériel roulant et spécialisée

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Participe dans le respect des procédures applicables aux transports publics guidés (STPG) et sous la responsabilité du responsable d'équipe, à la bonne exécution des opérations de maintenance préventive et/ou corrective du matériel roulant (hors RFN). Peut suivre les opérations réalisées via les supports dédiés. Peut également être amené à effectuer des manœuvres des engins moteurs dans les gares, dépôts ou ateliers.
Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance des matériels et prestations associées relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure en autonomie et dans le respect des procédures de sécurité, qualité, et délais, la bonne exécution de la maintenance préventive et/ou corrective de sa/ses spécialité(s) sur les matériels roulants (hors RFN). Assure le suivi des opérations réalisées via les supports dédiés. Enfin, peut être amené à effectuer des manœuvres des engins moteurs dans les gares, dépôts ou ateliers, à réaliser des diagnostics de l'état du matériel roulant, à préconiser des opérations de maintenance et rédiger des rapports.
Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations de maintenance sur les matériels roulants et les pièces réparables du Matériel, ainsi que le contrôle des opérations liées au confort physique et visuel des matériels roulants. Assure, au sein de l'ingénierie du Matériel, l'assistance technique aux essais ferroviaires sur les matériels roulants. Peut également assurer des missions de logistique industrielle ou de maintenance spécialisée et fabrication de matériel industriel.
Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de maintenance.
Technicien/Technicienne de maintenance des Matériels	Apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de l'ordonnement de la maintenance et à sa réalisation.
Technicien/Technicienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	Assure la gestion de la maintenance et/ou la gestion technique des matériels roulants, en Technicentre ou Supervision Technique de Flotte. Peut également assurer la gestion des stocks ou exercer des missions de maîtrise d'œuvre en bureau d'études : conception, modification, vérification de plans techniques et de référentiels, réalisation d'essais et de suivi de travaux.
Manager de proximité Matériel	Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance du Matériel roulant	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance du matériel roulant. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.
Ingénieur/Ingénieure en maintenance et organisation industrielle	Assure le management de la conception et de la réalisation d'une ou plusieurs spécialités propres aux études d'ingénierie, de planification et de logistique industrielle ou assure la direction opérationnelle d'un projet. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.

Emploi-type	Descriptif
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Evalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Circulation/Exploitation

Emploi-Type	Descriptif
Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation	Effectue, organise ou dirige dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Il/Elle travaille dans un poste d'aiguillage ou au sol. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.
Technicien/Technicienne ferroviaire circulation	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Exerce ses missions dans un poste d'aiguillage important et/ou supervise l'activité d'un ou plusieurs postes d'aiguillage en assurant, le cas échéant, la direction opérationnelle d'une petite équipe. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.
Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sillons	Assure les actions nécessaires pour que l'entreprise dispose des sillons dont elle a besoin afin d'assurer ses engagements vis-à-vis de ses clients. Commande ou conçoit les sillons, suit les réponses, peut gérer les aléas et rechercher les solutions avec les acteurs externes et internes.
Gestionnaire PC	Assure, en temps réel, la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion, la régulation dans une zone géographique donnée et le suivi des trafics ainsi que la gestion opérationnelle des aléas.
Responsable de PC	Assure la responsabilité des gestionnaires PC. Il/Elle organise et assure la coordination du bon déroulement du trafic.
Manager de proximité Circulation/exploitation	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.

Emploi-Type	Descriptif
Responsable d'unité Circulation/exploitation	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.
Formateur/formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Production ferroviaire

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice en gare, hors réseau ferré national, de production, de sécurité au sol et de relation client, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure la sécurité des circulations et les manœuvres en gare (hors RFN) dans le respect des consignes et procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG). Garantit la relation client en accueillant, renseignant et orientant les voyageurs. Peut assurer la vente des titres de transport et produits annexes. Peut également gérer l'entretien des bâtiments, assurer la propreté des locaux, tracer les itinéraires dans la gare, contrôler et assurer le graissage des aiguilles.
Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la formation des trains, à leur départ et à leur réception dans une zone géographique donnée, la réalisation de services simples, les réponses aux besoins de sécurité et de services des clients voyageurs en gare. Ses missions sont entre autres les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport, la formation du train, l'information et prises en charge des voyageurs, accueil, orientation, et distribution titres de transport...
Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, le mouvement (accrochage et manœuvre) et la conduite d'engins ferroviaires dans les enceintes suivantes : Enceintes privées (Installation terminale embranchée, ITE - décret n° 92-352), voies d'embranchement raccordées au RFN (réglementation SNCF Réseau), d'établissements vers des zones de gare, Il/Elle assure également certaines opérations de maintenance et d'entretien sur engins moteurs et infrastructures.
Gestionnaire moyens humains/matériels	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.

Emploi-type	Descriptif
Responsable conception et/ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires/ concepteurs/conceptrices sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il/Elle est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Chef/Cheffe d'escale	Est responsable de l'ensemble des processus de l'escale dont il/elle assure la mise en œuvre : production des trains en gare et service client en gare, dans le respect des normes de production et de service. Il organise et supervise l'activité des équipes de l'escale et les mobilise au quotidien pour assurer la sécurité, la régularité des circulations et la qualité du service. Il intervient en situation perturbée pour garantir la bonne prise en charge et information de la clientèle.
Manager de proximité Production	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique de son équipe et assure la veille de la gestion opérationnelle ou la gestion opérationnelle de la production (supervision du plan de transport, ...) et du service sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Manutentionnaire	Assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement de marchandises, de produits ou d'objets. Réalise ces opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention.
Opérateur/Opératrice Fret au sol	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de production de trains fret (aptitude au transport, missions de dessertes, remédiation, ...) tout en garantissant un haut niveau de qualité et de fiabilité pour les clients et chargeurs. Il/Elle peut assurer le traitement des spécificités liées aux transports exceptionnels et réaliser des opérations de maintenance légère sur les wagons. Il/Elle peut également assurer des relations simples avec le client chargeur.
Technicien/Technicienne Fret	Réalise, dans le respect des procédures de sécurité, des missions liées à la production de train Fret en termes d'organisation, de planification, de coordination, de suivi et de coûts.
Spécialiste gestion de production Fret	Organise, conçoit et contrôle les solutions de transport fret adaptées au client en garantissant le respect des règles de sécurité dans un objectif de qualité, de délais et de performance économique.
Manager de proximité Fret	Il/Elle assure l'animation et la responsabilité de la réalisation de la production fret avec un haut niveau de maîtrise de la sécurité et de la qualité. Il/Elle anime, forme et développe ses collaborateurs. Il/Elle pilote la réalisation des objectifs de production dans le respect des engagements clients.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.

Emploi-type	Descriptif
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/environnement.

Conduite / Manœuvre du matériel voyageur et fret

Emploi-type	Descriptif
Conducteur / Conductrice de transport guidé, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure dans le respect des procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG) le service commercial et la conduite du véhicule (hors RFN). Peut également assurer des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, peut assurer des tâches d'assistance à l'encadrement et participer à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de transport guidé.
Conducteur/Conductrice de tram-train	Assure dans le respect des procédures de sécurité le service commercial et la conduite du tram-train en respectant strictement la signalisation ferroviaire et urbaine. Il/Elle peut assurer également des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de tram-train peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de tram-train et assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Conducteur/Conductrice ligne	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains. Il/Elle participe au service commercial et peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de ligne peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de ligne, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement, assurer la conduite des trains interopérables, assurer la conduite de trains à grande vitesse.
Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en services de manœuvre, remonte et/ou de navette de fret de proximité. Il/Elle peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Gestionnaire moyens humains/matériels	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et/ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires/ concepteurs/conceptrices sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il/Elle est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Manager de proximité Conduite	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.

Emploi-type	Descriptif
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Service / Relation client / Marketing

Emploi-type	Descriptif
Chargé/Chargée de la relation client hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Réalise en présence ou à distance du client des actes d'information, d'accueil, de commercialisation de produits et de services, de prise en charge des voyageurs, et de lutte contre la fraude. Contribue au départ à l'heure et à la régularité des circulations des transports publics guidés (STPG - hors RFN).
Agent/Agente d'accompagnement spécialisé(e) d'un train de voyageurs et/ou de la relation client hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure, en gare ou à bord, l'information, l'accueil, le service, l'accompagnement et le contrôle des clients dans les trains. Peut être amené, à assurer les manœuvres en gare, donner le départ des trains dans le respect des procédures d'exploitation, assurer des tâches d'entretien et de maintenance des locaux et des installations ferroviaires. Veille à la sûreté des voyageurs et contribue à la sécurité des circulations et à leur régularité dans le respect des seules procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG - hors RFN).
Chargé/Chargée de la relation client	Réalise en présence ou à distance du client des actes de commercialisation de produits et de services, d'information, d'accueil et de prise en charge des voyageurs, et de lutte contre la fraude, contribue au départ à l'heure et à la régularité des circulations.
Agent/Agente d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client	Assure le service, l'accompagnement et le contrôle des clients dans les trains, peut être amené à donner le départ des trains dans le respect de la ponctualité, veille à la sûreté de la clientèle et contribue à la sécurité des circulations et à leur régularité ; Participe à la prise en charge des clients de son train et réalise des prestations de la relation client.
Assistant/Assistante commercial(e) opérationnel(le)	Assiste son responsable hiérarchique dans le cadre de missions déléguées dans le portage de la politique commerciale et de service, de l'organisation du service et du développement des compétences.

Emploi-type	Descriptif
Technicien/Technicienne commercial(e)	Est en charge de l'accompagnement de l'équipe à laquelle il/elle est rattaché. Peut réaliser des missions : - d'assistance technique : préparation, organisation des divers aspects techniques nécessaires à la réalisation des activités d'un secteur ; - d'études/conseil/appui à la ligne hiérarchique sur le management d'équipe afin de contribuer aux objectifs de qualité de la production sur un secteur d'activité ; - d'animation de réseau/suivi de la qualité des prestations, et d'apport de soutien à l'équipe.
Chargé/Chargée d'affaires commercial et marketing	Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il/elle a la charge. Gère l'activité et l'optimisation des résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.
Chargé/chargée de gestion de site	Il/Elle contribue à la bonne exploitation et à la satisfaction client : il/elle assure le signalement des dysfonctionnements des installations en gare, y compris celles liées à l'information voyageur, et contribue ainsi à la qualité du processus de maintenance et des prestations de service. Il/Elle exerce sa vigilance sur l'ensemble du fonctionnement de la gare, signale les éléments liés à la sûreté, la sécurité Incendie et la propreté, et veille à la bonne application du règlement intérieur par les services et commerces.
Chef/Cheffe d'équipe Relation Client	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences d'un petit nombre d'agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre restreint, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.
Manager de proximité Relation Client	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences des agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre limité, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.
Responsable commercial(e) et marketing	Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il/elle a la charge. Il/Elle est garant de la politique commerciale définie par la direction. Gère l'activité et le suivi de la force de vente et/ou des services marketing/développement commercial afin d'optimiser les résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques. Peut être amené à assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.
Technicien/Technicienne Commercial Fret	Participe aux opérations de commercialisation, de facturation et d'après-vente des prestations fret.
Spécialiste commercial et marketing Fret	Réalise, anime et développe les opérations de commercialisation des prestations fret et veille aux règles et procédures liées à l'administration des ventes et à la facturation.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.

Emploi-type	Descriptif
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité

Emploi-type	Descriptif
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise, Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Responsable management

Emploi-type	Descriptif
Responsable d'unité/d'agence/de zone	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité, il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.
Responsable d'unité voyageurs transverse	Assure la responsabilité hiérarchique et l'animation des équipes, et a la responsabilité de la gestion opérationnelle ; il/elle coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de performances, en matière de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.

Emploi-type	Descriptif
Responsable de périmètre Fret	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité Fret dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.
Directeur/Directrice commercial(e)	Élabore et propose à la direction générale la politique commerciale de l'entreprise et les moyens à mettre en place. Peut également animer et coordonner les activités de conception et de mise en œuvre nécessaires au développement sur les marchés des biens ou des services proposés par l'entreprise.
Directeur/Directrice d'activité ferroviaire	Organise l'activité ferroviaire pour toute ou partie de l'entreprise. Assure la responsabilité de la gestion du budget, de l'encadrement, de la validation des offres commerciales, du service du client, de l'organisation de la production et de la sécurité ferroviaire.
Directeur/Directrice ressource/support	Élabore et propose à la direction générale la politique de l'entreprise et les moyens à mettre en place dans le domaine d'application du poste occupé. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre.

Sûreté

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de la sûreté ferroviaire	Agent/Agente de la sûreté ferroviaire et les emplois d'appui opérationnels qui exercent des missions de sécurisation des personnes et des biens, de protection du personnel et de sauvegarde du patrimoine. Réalise des opérations de contrôle et de sécurité d'un bâtiment ou d'une emprise.
Technicien/Technicienne Sûreté ferroviaire	Apporte l'appui nécessaire dans la programmation, la réalisation et le suivi d'activité d'une équipe. Il/Elle manage une entité, est en charge de l'organisation de la Sûreté et de la commande des prestations sûreté nécessaires.
Spécialiste Sûreté ferroviaire	Assure et contrôle le niveau de sécurité et de production des prestations de Sûreté. Il/Elle assiste le Directeur d'établissement pour toutes questions Sûreté y compris à l'externe et réalise des études et des analyses relatives aux problématiques sûreté existantes ou potentielles.
Manager de proximité Sûreté ferroviaire	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Responsable Sûreté ferroviaire	Gère, coordonne et anime les actions opérationnelles, encadre une équipe opérationnelle Sûreté pour son périmètre. Apporte un appui et une expertise dans la déclinaison de la politique Sûreté et préconise des solutions adaptées.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise,

Fonctions transversés

Emploi-type	Descriptif
Agent/Agents d'entretien	Assure l'entretien et le nettoyage industriel, des locaux, des installations.
Opérateur/Opératrice de l'environnement de travail	Réalise des opérations d'asset management et les services d'appui en particulier la reprographie.
Gestionnaire ressource/support	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions/tâches qui lui sont confiées.

Emploi-type	Descriptif
Chargé/Chargée de gestion ressource/support	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse de données quantitatives et/ou qualitatives dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Communication...). Sa technicité peut le conduire à apporter une aide à la décision dans son domaine. Il planifie, organise et coordonne les tâches sur ce domaine.
Spécialiste ressource/support	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Juridique...). Met en œuvre les activités nécessaires à la réalisation de cette politique. Il/Elle développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre de technicité et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Responsable ressource/support	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application du poste occupé (tel que Achats, Juridique...). Met en œuvre, en Maison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique. Il/Elle peut assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes. Il/Elle développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Gestionnaire Ressources Humaines	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions de gestion de l'utilisation et de la gestion administrative des personnels.
Chargé/chargée de gestion Ressources Humaines	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse et participe à l'interprétation des données quantitatives et/ou qualitatives dans le domaine de la gestion des personnels; son domaine d'expertise peut l'amener à apporter une aide à la décision ; il/elle planifie, organise et coordonne les tâches sur ce domaine.
Spécialiste ressources humaines	Participe à l'élaboration de la politique de gestion des personnels ; il/elle met en œuvre les activités nécessaires en fournissant si nécessaire les analyses issues des données quantitatives et qualitatives de son domaine.
Responsable ressources humaines	Pilote la politique des ressources humaines dans son entité ou sur un domaine technique spécifique.
Responsable de production formation	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise et à la réalisation de la production dans le domaine de la formation. Met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique et de cette production. Il/Elle peut assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes. Il/Elle développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Gestionnaire Ressources Financières	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice de missions de comptabilisation des opérations, d'application de règles et procédures de gestion, ou de reporting, sur un périmètre donné.
Chargé/chargée de gestion ressources financières	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse de données quantitatives et/ou qualitatives dans le domaine de la comptabilité ou du contrôle de gestion, et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision. Il/Elle planifie, organise, coordonne les tâches dans son domaine de compétences et sur son périmètre.
Spécialiste ressources financières	Participe à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise dans un domaine financier. Met en œuvre les activités nécessaires à la réalisation de cette stratégie. Développe l'analyse de données quantitatives et qualitatives dans son périmètre d'expertise et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.
Responsable ressources financières	Pilote la déclinaison de la stratégie et assure la production d'états et analyses dans la fonction Finance, sur son domaine de responsabilité.

Gestion foncière et immobilière

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice Patrimoine	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux des bâtiments, de l'infrastructure et des gares. Il/Elle exerce des missions d'entretien et de surveillance du patrimoine immobilier et des chantiers et de bâtiments complexes et multi techniques, réalisés par des entreprises extérieures, y compris en matière de sécurité. Il/Elle prépare et suit des marchés de travaux de génie civil et bâtiments.
Technicien/Technicienne Patrimoine	Apporte sa compétence pour les bâtiments et gares, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut organiser, réaliser et diriger des opérations de maintenance ou suivre des travaux réalisés par des entreprises extérieures en assurant des fonctions de sécurité. Il/Elle réalise des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes. Il/elle veille à exercer ses missions dans le respect des procédures de sécurité et des règles techniques, l'efficacité et la traçabilité des opérations.
Technicien/Technicienne Gestion Immobilière et Locative	Pilote les opérations de gestion, le quotidien des sites immobiliers et les sous-traitants qui y interviennent.
Spécialiste Maintenance Immobilières et Services	Assure la maintenance et la valeur des sites détenus.
Spécialiste Méthode Patrimoine	Assure un appui en matière de technique et de sécurité, ainsi que l'organisation de la maintenance, la qualité et la sécurité des prestations réalisées par des entreprises internes ou externes dans les bâtiments et gares dans des domaines spécifiques. Il/elle fait le suivi de la production dans le respect des règles techniques, des procédures de sécurité, des délais et des coûts. Il/elle réalise ou fait réaliser les visites réglementaires et anime le management de la sécurité en apportant son expertise/conseil.
Manager de Proximité Travaux Patrimoine	Gère, optimise et/ou encadre les missions de maîtrise d'œuvre pour des travaux et des opérations de maintenance dans les domaines du bâtiment, et/ou de l'Énergie et contribue ainsi à l'entretien et au développement du patrimoine immobilier. Il/Elle s'assure du respect des procédures de sécurité, performance et coût. Il/elle encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées, spécialisées ou mixtes, et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable Affaires Immobilières	Développe et valorise les sites détenus ou en cession.
Responsable d'activité Patrimoine	Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance et travaux du patrimoine immobilier / bâtiments et gares, ainsi que de leurs équipements, dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Il/Elle encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.

Système d'information et digital

Emploi-type	Descriptif
Technicien/Technicienne Informatique et Digital	Met en production et veille à la sécurité des outils informatiques et digitaux. Peut également assurer des missions de gestion des données, la maintenance et la résolution des incidents ainsi que l'administration des réseaux.
Concepteur/Conceptrice/Développeur/Développeuse	À la demande du Métier, il contribue au développement et maintien en service des applications ou de mise en œuvre de projet dans le respect des évolutions souhaitées, des normes et des procédures.
Spécialiste Informatique et Digital	Accompagne les projets d'évolution des outils informatique et digitaux.

Emploi-type	Descriptif
Architecte et Urbaniste des systèmes informatiques	Il/Elle contribue et garantit l'évolution cohérente de l'ensemble du système d'information dans le respect des objectifs de l'entreprise, du domaine fonctionnel et des contraintes externes et internes (de risques, de coûts, de délais...) et en exploitant au mieux les possibilités de l'état de l'art. Il participe à la politique d'urbanisation du SI.
Responsable Informatique et Digital	Pilote la production, la qualité des outils informatiques et digitaux. Encadre et anime ses équipes.

Médical/Social

Emploi-type	Descriptif
Technicien/Technicienne paramédical	Diplôme d'État
Médecin	Diplôme d'État
Technicien/Technicienne social et familial	Diplôme d'État
Responsable Médical/Social	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes. Il/Elle contribue à la mise en place de la politique médicale/sociale et pilote l'activité afférente.

Article 8

La cotation des emplois types

Le tableau ci-après récapitule la cotation des emplois-types.

Comme indiquée l'article 5.1 du présent titre, la cotation de l'emploi-type résulte du nombre de points attribués au titre des six critères classants. Leur addition conduit à un nombre de points. Celui-ci détermine la classe «d'entrée» de l'emploi-type.

Cotation des emplois-types		A. Tech nici- té	B. Con nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Maintenance, ingénierie et tra- vaux du réseau ferré	Opérateur/Opératrice de maintenance et tra- vaux sur infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1	2	2	1	1	1	8	1
	Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de main- tenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	2	2	2	1	1	1	9	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance et tra- vaux de l'infrastructure	2	2	2	1	1	1	9	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance et tra- vaux des systèmes électriques	3	2	2	1	1	1	10	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance et tra- vaux des systèmes télécoms	3	2	2	1	1	1	10	2
	Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle	2	2	2	1	1	1	9	2
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure	4	3	2	2	2	2	15	4
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux des systèmes électriques	4	3	2	2	2	2	15	4
	Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	4	3	2	2	2	2	15	4
	Spécialiste Méthode Planification Mainte- nance et travaux	5	4	3	3	3	2	20	5

Cotation des emplois-types		A. Tech nici- té	B. Con nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Maintenance, ingénierie et tra- vaux du réseau ferré	Régulateur/Régulatrice sous stations	4	3	2	2	2	2	15	4
	Manager de proximité Maintenance et tra- vaux	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable d'activité de Maintenance et tra- vaux de l'infrastructure	4	5	5	4	5	4	27	7
	Chargé/Chargée de production ingénierie	4	4	3	3	3	1	18	5
	Appui aux projets	3	4	3	3	3	1	17	4
	Chef/Cheffe de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)	4	4	4	3	3	3	21	6
	Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage) / Pi- lote d'opération	4	4	4	4	4	3	23	6
	Responsable ingénierie	5	4	4	4	4	4	25	7
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent/Référente technique Qualité Sécuri- té	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et En- vironnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6

Cotation des emplois-types		A. Tech- nici- té	B. Con- nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas- se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Maintenance matériel roulant et spécialisée	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1	2	2	1	1	1	8	1
	Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de main- tenance des matériels et prestations asso- ciées, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	3	2	2	2	1	1	11	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	2	2	2	1	1	1	9	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance indus- trielle	2	2	2	1	1	1	9	2
	Technicien/Technicienne de maintenance des Matériels	4	3	2	2	2	2	15	4
	Technicien/Technicienne en gestion de main- tenance, ingénierie et organisation indus- trielle	4	3	2	2	2	2	15	4
	Manager de proximité Matériel	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable d'activité de Maintenance du Matériel roulant	4	5	5	4	5	4	27	7
	Ingénieur/Ingénieure en maintenance et orga- nisation industrielle	4	4	4	3	4	2	21	6
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent/Référente technique Qualité Sécuri- té	4	3	3	3	2	2	17	4
Maintenance matériel roulant et spécialisée	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et En- vironnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5

Cotation des emplois-types		A. Tech- nici- té	B. Con- nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas- se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Circulation / Exploitation	Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation	2	2	2	2	2	1	11	2
	Technicien/Technicienne ferroviaire circula- tion	3	3	2	3	2	2	15	4
	Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sil- lons	3	3	3	3	2	1	15	4
	Gestionnaire PC	3	3	2	2	3	2	15	4
	Responsable de PC	4	4	4	2	3	3	20	5
	Manager de proximité Circulation/exploita- tion	3	4	3	4	3	3	20	5
	Responsable d'unité / Circulation/exploita- tion	4	5	5	4	5	4	27	7
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent/Référente technique Qualité Sécuri- té	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et En- vironnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5

Cotation des emplois-types		A. Tech nici- té	B. Con nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Production ferroviaire	Opérateur/Opératrice en gare, de production et de sécurité au sol, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1	2	2	1	1	1	8	1
	Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	2	2	2	2	2	1	11	2
	Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie	2	2	2	2	1	1	10	2
	Gestionnaire moyens humains/matériels	3	3	3	2	3	1	15	4
	Responsable conception et/ou méthodes	5	4	4	4	4	3	24	6
	Chef/Cheffe d'escale	3	3	3	3	2	3	17	4
	Manager de proximité Production	3	4	4	3	3	3	20	5
	Manutentionnaire	2	1	1	1	1	1	7	1
	Opérateur/Opératrice Fret au sol	2	2	2	2	1	1	10	2
	Technicien/Technicienne Fret	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste gestion de production fret	5	4	3	3	4	2	21	6
	Manager de proximité Fret	3	4	4	3	3	3	20	5
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent/Référente technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5

Cotation des emplois-types		A. Tech nici- té	B. Con nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Conduite / Manœuvre du maté- riel voyageur et fret	Conducteur/Conductrice de transport guidé hors réseau ferré national relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)/	2	2	2	2	2	1	11	2
	Conducteur/Conductrice de tram-train	3	2	2	2	2	1	12	3
	Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	3	2	2	2	2	1	12	3
	Conduceur/Conductrice ligne	3	3	3	3	2	1	15	4
	Gestionnaire moyens humains/matériels	3	3	3	2	3	1	15	4
	Responsable conception et/ou méthodes	5	4	4	4	4	3	24	6
	Manager de proximité Conduite	3	4	4	3	3	3	20	5
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Réfèrent/Réfèrente technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et En- vironnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5

Cotation des emplois-types		A. Tech- nici- té	B. Con- nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas- se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Services / Relation client / Mar- keting	Chargé/Chargée de la relation client, hors ré- seau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1	2	2	1	1	1	8	1
	Agent/Agente d'accompagnement spéciali- sé(e) d'un train de voyageurs et/ou de la rela- tion client, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité appli- cables aux transports publics guidés (STPG)	2	2	1	2	2	1	10	2
	Chargé/Chargée de la relation client	2	2	2	1	2	1	10	2
	Agent/Agente d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client	2	2	2	2	2	1	11	2
	Assistant/Assistante commercial(e) opéra- tionnel(le)	2	2	2	2	2	2	12	3
	Technicien/Technicienne commercial(e)	3	3	2	2	3	2	15	4
	Chargé/Chargée d'affaires commercial et marketing	3	3	3	3	4	2	18	5
	Chargé/chargée de gestion de site	1	2	2	2	2	1	10	2
	Chef/Cheffe d'équipe Relation Client	3	3	3	3	2	3	17	4
	Manager de proximité Relation Client	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable commercial(e) et/ou marketing	4	4	4	4	4	4	24	6
	Technicien/Technicienne Commercial Fret	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste commercial et marketing Fret	5	4	3	3	4	2	21	6
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
Services/ Relation client / Mar- keting	Référent/Référente technique Qualité Sécuri- té	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et En- vironnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5

Cotation des emplois-types		A. Tech nici- té	B. Con nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	Tot- al des poin ts de cota- tion	Clas se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Pilotage et animation de la sé- curité et de la qualité	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent/Référente technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et En- vironnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5
Responsables / Management	Responsable d'unité/d'agence/de zone	4	4	4	4	4	4	24	6
	Responsable d'unité voyageurs transverse	4	4	4	4	4	4	24	6
	Responsable de Périmètre Fret	4	5	5	4	5	4	27	7
	Directeur/Directrice commercial(e)	5	5	5	5	6	5	31	8
	Directeur/Directrice d'activité ferroviaire	6	5	5	5	5	6	32	8
	Directeur/Directrice ressource/support	5	5	6	5	5	6	32	8
Sûreté	Opérateur/Opératrice de la sûreté ferroviaire	2	2	2	1	2	1	10	2
	Technicien/Technicienne Sûreté ferroviaire	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste Sûreté ferroviaire	4	4	3	3	4	2	20	5
	Manager de proximité Sûreté ferroviaire	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable Sûreté ferroviaire	4	4	4	4	4	4	24	6
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4

Cotation des emplois-types		A. Tech- nici- té	B. Con- nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas- se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Fonctions transverses	Agent/Agente d'entretien	1	1	1	1	1	1	6	1
	Opérateur/Opératrice de l'environnement de travail	1	2	2	2	2	1	10	2
	Gestionnaire ressource/support	2	2	2	2	2	1	11	2
	Chargé/Chargée de gestion ressource/support	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste ressource/support	4	4	3	3	4	2	20	5
	Responsable ressource/support	4	4	5	4	4	4	25	7
	Gestionnaire Ressources Humaines	2	2	2	2	2	1	11	2
	Chargé/chargée de gestion Ressources Hu- maines	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste ressources humaines	4	4	3	3	4	2	20	5
	Responsable ressources humaines	4	4	5	4	4	4	25	7
	Responsable de production formation	4	4	5	4	4	4	25	7
	Gestionnaire Ressources Financières	2	2	2	2	2	1	11	2
	Chargé/chargée de gestion ressources finan- cières	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste ressources financières	4	4	3	3	4	2	20	5
	Responsable ressources financières	4	4	5	4	4	4	25	7
Gestion foncière et immobilière	Opérateur/Opératrice Patrimoine	2	2	2	1	1	1	9	2
	Technicien/Technicienne Patrimoine	4	3	2	2	2	2	15	4
	Technicien/Technicienne Gestion Immobilière et Locative	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste Maintenance Immobilières et Ser- vices	4	4	3	3	4	2	20	5
Gestion foncière et immobilière	Spécialiste Méthode Patrimoine	5	4	3	3	3	2	20	5
	Manager de proximité Travaux Patrimoine	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable Affaires Immobilières	4	4	4	4	4	4	24	6
	Responsable d'activité Patrimoine	4	4	4	4	4	4	24	6
Système d'information et digital	Technicien/Technicienne Informatique et Di- gital	3	3	2	2	3	2	15	4
	Concepteur/Conceptrice/ Développeur/ Dé- veloppeuse	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste Informatique et Digital	4	4	3	3	4	2	20	5
	Architecte et Urbaniste des systèmes infor- matiques	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Informatique et Digital	4	4	4	4	4	4	24	6

Cotation des emplois-types		A. Tech nici- té	B. Con nais- sanc e / Sa- voirs et sa- voir- faire	C. Au- to- nom ie	D. Res- pon- sabil ité	E. Ré- la- tions in- terne s et ex- terne s	F. En- ca- dre ment /ani- ma- tion	To- tal des poin ts de cota- tion	Clas se d'en- trée
Familles	Emplois-types	Degrés du critère classart (1 à 6)							
Médical/ Social	Technicien/Technicienne paramédical	3	3	2	2	3	2	15	4
	Médecin	6	6	6	5	4	3	30	8
	Technicien/Technicien social et familial	3	3	2	2	3	2	15	4
	Responsable Médical/social	4	4	4	4	4	4	24	6

Article 9 Groupes de classes des emplois-types

Le tableau ci-après récapitule les groupes de classes déterminés pour chaque emploi-type en application de l'article 3 du présent titre.

Pour rappel, la classe d'entrée est déterminée en application des cotations reprises ci-dessus.

Famille	Emploi-type	C o t a t i o n	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e	C l a s s e e
Maintenance, ingénierie et travaux du réseau ferré	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	8	1										
	Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	9	2										
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure	9	2										
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes électriques	10	2										
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes télécoms	10	2										
	Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle	9	2										
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure	15	4										
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux des systèmes électriques	15	4										
	Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	15	4										
	Régulateur/Régulatrice sous stations	15	4										
	Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux	20	5										
	Manager de proximité Maintenance et travaux	20	5										
	Responsable d'activité de Maintenance et travaux de l'infrastructure	27	7										
	Chargé/Chargée de production ingénierie	18	5										
	Appui aux projets	17	4										
	Chef/Cheffe de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)	21	6										
	Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage) / Pilote d'opération	23	6										
	Responsable ingénierie	25	7										

Famille	Emploi-type	C o t a t i o n	C l a s s e d , e n t r é e	C l a s s e 1	C l a s s e 2	C l a s s e 3	C l a s s e 4	C l a s s e 5	C l a s s e 6	C l a s s e 7	C l a s s e 8	C l a s s e 9
Maintenance matériel roulant et spécialisée	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	8	1									
	Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance des matériels et prestations associées, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1 1	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	9	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle	9	2									
	Technicien/Technicienne de maintenance des Matériels	1 5	4									
	Technicien/Technicienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	1 5	4									
	Manager de proximité Matériel	2 0	5									
	Responsable d'activité de Maintenance du Matériel roulant	2 7	7									
Circulation / exploitation	Ingénieur/Ingénieure en maintenance et organisation industrielle	2 1	6									
	Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation	1 1	2									
	Technicien/Technicienne ferroviaire circulation	1 5	4									
	Gestionnaire /Concepteur/Conceptrice sillons	1 5	4									
	Gestionnaire PC	1 5	4									
	Responsable de PC	2 0	5									
	Manager de proximité Circulation/exploitation	2 0	5									
	Responsable d'unité / Circulation / exploitation	2 7	7									

Famille	Emploi-type	C o t a t i o n	C l a s s e e n t r é e	C l a s s e 1	C l a s s e 2	C l a s s e 3	C l a s s e 4	C l a s s e 5	C l a s s e 6	C l a s s e 7	C l a s s e 8	C l a s s e 9
Production ferroviaire	Opérateur/Opératrice en gare, de production, de relation client et de sécurité au sol, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	8	1									
	Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	1 1	2									
	Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie	1 0	2									
	Gestionnaire moyens humains/matériels	1 5	4									
	Responsable conception et/ou méthodes	2 4	6									
	Chef/Cheffe d'escalier	1 7	4									
	Manager de proximité Production	2 0	5									
	Manutentionnaire	7	1									
	Opérateur/Opératrice Fret au sol	1 0	2									
	Technicien/Technicienne Fret	1 5	4									
	Spécialiste gestion de production fret	2 1	6									
	Manager de proximité Fret	2 0	5									
Conduite/ Manœuvre du matériel voyageur et fret	Conducteur/Conductrice de transport guidé hors réseau ferré national relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1 1	2									
	Conducteur/Conductrice de tram-train	1 2	3									
	Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	1 2	3									
	Conducteur/Conductrice ligne	1 5	4									
	Gestionnaire moyens humains/matériels	1 5	4									
	Responsable conception et/ou méthodes	2 4	6									
	Manager de proximité Conduite	2 0	5									

Famille	Emploi-type	C o t a t i o n	C l a s s e d , e n t r é e	C l a s s e 1	C l a s s e 2	C l a s s e 3	C l a s s e 4	C l a s s e 5	C l a s s e 6	C l a s s e 7	C l a s s e 8	C l a s s e 9
Services / Relation client / Marketing	Chargé/Chargée de la relation client hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	8	1									
	Agent/Agente d'accompagnement spécialisé(e) d'un train de voyageurs et/ou de la relation client, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1 0	2									
	Chargé/Chargée de la relation client	1 0	2									
	Agent/Agente d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client	1 1	2									
	Assistant/Assistante commercial(e) opérationnel(le)	1 2	3									
	Technicien/Technicienne commercial(e)	1 5	4									
Services/ Relation client / Marketing	Chargé/Chargée d'affaires commercial et marketing	1 8	5									
	Chargé/chargée de gestion de site	1 0	2									
	Chef/Cheffe d'équipe Relation Client	1 7	4									
	Manager de proximité Relation Client	2 0	5									
	Responsable commercial(e) et/ou marketing	2 4	6									
	Technicien/Technicienne Commercial Fret	1 5	4									
	Spécialiste commercial et marketing Fret	2 1	6									
Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité	Formateur/Formatrice	1 5	4									
	Documentaliste	1 3	3									
	Référent/Référente technique Qualité Sécurité	1 7	4									
	Expert/Experte métier Sécurité	2 0	5									
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	2 0	5									
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	2 4	6									

Famille	Emploi-type	C o t a t i o n	C l a s s e d , e n t r é e	C l a s s e 1	C l a s s e 2	C l a s s e 3	C l a s s e 4	C l a s s e 5	C l a s s e 6	C l a s s e 7	C l a s s e 8	C l a s s e 9
Responsables/ Management	Responsable d'unité/d'agence/de zone	2 4	6									
	Responsable d'unité voyageurs transverse	2 4	6									
	Responsable de périmètre Fret	2 7	7									
	Directeur/Directrice commercial(e)	3 1	8									
	Directeur/Directrice d'activité ferroviaire	3 2	8									
	Directeur/Directrice ressource/support	3 2	8									
Sûreté	Opérateur/Opératrice de la sûreté ferroviaire	1 0	2									
	Technicien/Technicienne Sûreté ferroviaire	1 5	4									
	Spécialiste Sûreté ferroviaire	2 0	5									
	Manager de proximité Sûreté ferroviaire	2 0	5									
	Responsable Sûreté ferroviaire	2 4	6									

Famille	Emploi-type	C o t a t i o n	C l a s s e d , e n t r é e	C l a s s e 1	C l a s s e 2	C l a s s e 3	C l a s s e 4	C l a s s e 5	C l a s s e 6	C l a s s e 7	C l a s s e 8	C l a s s e 9
Fonctions transverses	Agent/Agente d'entretien	6	1									
	Opérateur/Opératrice de l'environnement de travail	1 0	2									
	Gestionnaire ressource/support	1 1	2									
	Chargé/Chargée de gestion ressource/support	1 5	4									
	Spécialiste ressource/support	2 0	5									
	Responsable ressource/support	2 5	7									
	Gestionnaire Ressources Humaines	1 1	2									
	Chargé/chargée de gestion Ressources Humaines	1 5	4									
	Spécialiste ressources humaines	2 0	5									
	Responsable ressources humaines	2 5	7									
	Responsable de production formation	2 5	7									
	Gestionnaire Ressources Financières	1 1	2									
	Chargé/chargée de gestion ressources financières	1 5	4									
	Spécialiste ressources financières	2 0	5									
	Responsable ressources financières	2 5	7									

Famille	Emploi-type	C o t a t i o n	C l a s s e d , e n t r é e	C l a s s e 1	C l a s s e 2	C l a s s e 3	C l a s s e 4	C l a s s e 5	C l a s s e 6	C l a s s e 7	C l a s s e 8	C l a s s e 9
Gestion foncière et immobilière	Opérateur/Opératrice Patrimoine	9	2									
	Technicien/Technicienne Patrimoine	1 5	4									
	Technicien/Technicienne Gestion Immobilière et Locative	1 5	4									
	Spécialiste Maintenance Immobilières et Services	2 0	5									
	Spécialiste Méthode Patrimoine	2 0	5									
	Manager de proximité Travaux Patrimoine	2 0	5									
	Responsable Affaires Immobilières	2 4	6									
	Responsable d'activité Patrimoine	2 4	6									
Système d'information et digital	Technicien/Technicienne Informatique et Digital	1 5	4									
	Concepteur/Conceptrice /Développeur/Développeuse	1 5	4									
	Spécialiste Informatique et Digital	2 0	5									
	Architecte et Urbaniste des systèmes informatiques	2 4	6									
	Responsable Informatique et Digital	2 4	6									
Médical/ Social	Technicien/Technicienne paramédical	1 5	4									
	Médecin	3 0	8									
	Technicien/Technicien social et familial	1 5	4									
	Responsable Médical/social	2 4	6									

Titre II

Rémunérations

Chapitre I

Rémunérations minimales de branche

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux salariés dont les modalités salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire et aux salariés en contrat en alternance (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation) ou aidé.

Pour l'application du présent chapitre, il est rappelé que les salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 de Code des transports continuent de relever des seules dispositions du statut susmentionné.

L'ancienneté du salarié au titre exclusif du présent chapitre correspond :

- soit à son ancienneté d'entreprise, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté de périodes de temps de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) du salarié au sein de l'entreprise qui l'emploie ;
- soit à son ancienneté de branche, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté de périodes de temps de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) du salarié au sein d'entreprises appliquant la présente convention collective¹. Pour ce calcul, l'ancienneté des salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent chapitre ne peut être prise en compte qu'à partir du mois suivant la date de signature du premier accord constitutif de la présente convention collective de branche, soit à compter du 1

¹ Y compris pour les périodes effectuées sous contrat en alternance ou aidé.

^{er} mai 2015.

Seul le nombre d'années le plus favorable entre l'ancienneté d'entreprise et l'ancienneté de branche du salarié est retenu pour le calcul des rémunérations annuelles garanties et de la prime d'ancienneté prévue par le présent chapitre, sans cumul possible.

Article 10

Rémunérations annuelles garanties

Article 10.1

Seuils de rémunération annuelle garantie

Il est institué dans la branche ferroviaire plusieurs seuils de Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) attachés à chacune des classes au sein de la grille définie au présent titre.

Le montant attaché à chacun de ces seuils constitue la somme brute en deçà de laquelle les salariés travaillant à temps complet ne peuvent être rémunérés pour une période de douze mois entiers de travail effectifs ou de périodes assimilées.

Ainsi, chaque classe mise en place par la présente Convention comprend un premier seuil de rémunération annuelle garantie à l'embauche. Des seuils supplémentaires sont prévus au bout de 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27 et 30 ans d'ancienneté.

Article 10.2

Méthode de vérification du respect des rémunérations minimales garanties

La rémunération annuelle garantie (RAG) pour chaque classe d'emplois définie dans le volet «Classifications» de la présente Convention, constitue la rémunération annuelle minimale brute en-deçà de laquelle un salarié ne peut être payé au regard de son emploi.

Les rémunérations annuelles garanties valent pour les durées annuelles de travail prévues par la présente Convention collective. Elles sont calculées, sur la base d'une année civile complète, au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées. Les valeurs des rémunérations annuelles garanties seront applicables prorata temporis en cas d'embauché ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification.

Afin de vérifier l'application de ce principe, il sera tenu compte pour comparer la rémunération réelle brute perçue par le salarié sur les 12 mois de l'année civile considérée aux valeurs de rémunération annuelle garantie, de l'ensemble des éléments ayant la nature d'un salaire, essentiels ou accessoires, individuels ou collectifs, quelles que soient leur périodicité et modalités de versement, à l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des indemnités de licenciement ou de retraite ;
- des montants perçus au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale ;

-
- des allocations forfaitaires non soumises à cotisations conformément à la réglementation de la sécurité sociale ;
 - des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel ou bénévole ;
 - des primes de performance versées selon l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels ;
 - des montants payés au titre des heures supplémentaires, ou des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;
 - des montants payés au titre de travaux insalubres ou dangereux ;
 - des montants payés au titre de travaux pénibles ;
 - des montants payés au titre du travail du week-end ou d'un jour férié ;
 - des montants payés au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé, notamment l'astreinte ;
 - des montants payés au titre de sujétions aléatoires ou exceptionnelles, c'est-à-dire les montants versés occasionnellement et qui cessent d'être payés lorsque les conditions particulières prennent fin.

Il appartient aux entreprises de vérifier en fin de chaque année civile, que le montant total de la rémunération versée aux salariés est au moins égal à celui de la rémunération annuelle garantie telle que définie ci-dessus et correspondant à la classification du poste tenu par les salariés concernés.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas perçu l'intégralité de la rémunération annuelle garantie, une régularisation sera effectuée avant la fin du premier trimestre de l'année civile suivante. Dans ce dernier cas, le montant correspondant n'est pas pris en compte dans la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie au titre de cette année civile.

Article 11 **Garantie de rémunération**

L'application du présent titre sur les rémunérations ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle des salariés du fait de sa mise en place.

Article 12 **Montants des rémunérations minimales brutes de branche**

Mod. par Avenant 15 sept. 2022, étendu par arr. 29 nov. 2022, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Mod. par Avenant 20 déc. 2022, étendu par arr. 4 avr. 2023, JO 19 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 26 févr. 2024, JO 19 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Mod. par Avenant 18 déc. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UTPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Classes	Seui 11 : à l'em- bauc he	Seui 12 : 3 ans d'an- cien- neté	Seui 13 : 6 ans d'an- cien- neté	Seui 14 : 9 ans d'an- cien- neté	Seui 15 : 12 ans d'an- cien- neté	Seui 16 : 15 ans d'an- cien- neté	Seui 17 : 18 ans d'an- cien- neté	Seui 18 : 21 ans d'an- cien- neté	Seui 19 : 24 ans d'an- cien- neté	Seui 110 : d'an- cien- neté	Seui 111 : 30 ans d'an- cien- neté
Classe 1 (6 à 8 points)	19 520 €	19 813 €	20 110 €	20 412 €	20 718 €	21 029 €	21 344 €	21 664 €	21 989 €	22 319 €	22 654 €
Classe 2 (9 à 11 points)	20 030 €	20 330 €	20 635 €	20 945 €	21 259 €	21 578 €	21 902 €	22 230 €	22 564 €	22 902 €	23 246 €
Classe 3 (12 à 14 points)	21 630 €	21 954 €	22 284 €	22 618 €	22 957 €	23 302 €	23 651 €	24 006 €	24 366 €	24 732 €	25 102 €
Classe 4 (15 à 17 points)	23 250 €	23 599 €	23 953 €	24 312 €	24 677 €	25 047 €	25 423 €	25 804 €	26 191 €	26 584 €	26 983 €
Classe 5 (18 à 20 points)	25 490 €	25 872 €	26 260 €	26 654 €	27 054 €	27 460 €	27 872 €	28 290 €	28 714 €	29 145 €	29 582 €
Classe 6 (21 à 24 points)	30 280 €	30 734 €	31 195 €	31 663 €	32 138 €	32 620 €	33 109 €	33 606 €	34 110 €	34 622 €	35 141 €
Classe 7 (25 à 28 points)	36 460 €	37 007 €	37 562 €	38 125 €	38 697 €	39 278 €	39 867 €	40 465 €	41 072 €	41 688 €	42 313 €
Classe 8 (29 à 32 points)	45 420 €	46 101 €	46 793 €	47 495 €	48 207 €	48 930 €	49 664 €	50 409 €	51 165 €	51 933 €	52 712 €
Classe 9 (33 à 36 points)	58 970 €	59 855 €	60 752 €	61 664 €	62 589 €	63 527 €	64 480 €	65 448 €	66 429 €	67 426 €	68 437 €

(Avenant 15 sept. 2022, étendu)

	Seuil 1 : à l'em- bauche	Seuil 2 : 3 ans d'an- cien- neté	Seuil 3 : 6 ans d'an- cien- neté	Seuil 4 : 9 ans d'an- cien- neté	Seuil 5 : 12 ans d'an- cien- neté	Seuil 6 : 15 ans d'an- cien- neté	Seuil 7 : 18 ans d'an- cien- neté	Seuil 8 : 21 ans d'an- cien- neté	Seuil 9 : 24 ans d'an- cien- neté	Seuil 10 : 27 ans d'an- cien- neté	Seuil 11 : 30 ans d'an- cien- neté
class e 1	20 320 €	20 625 €	20 934 €	21 248 €	21 567 €	21 890 €	22 219 €	22 552 €	22 890 €	23 234 €	23 582 €
class e 2	20 830 €	21 142 €	21 460 €	21 781 €	22 108 €	22 440 €	22 776 €	23 118 €	23 465 €	23 817 €	24 174 €
class e 3	22 430 €	22 766 €	23 108 €	23 455 €	23 806 €	24 163 €	24 526 €	24 894 €	25 267 €	25 646 €	26 031 €
class e 4	24 050 €	24 411 €	24 777 €	25 149 €	25 526 €	25 909 €	26 297 €	26 692 €	27 092 €	27 499 €	27 911 €
class e 5	26 290 €	26 684 €	27 085 €	27 491 €	27 903 €	28 322 €	28 747 €	29 178 €	29 615 €	30 060 €	30 511 €
class e 6	31 082 €	31 549 €	32 022 €	32 502 €	32 990 €	33 485 €	33 987 €	34 497 €	35 014 €	35 539 €	36 072 €
class e 7	37 426 €	37 988 €	38 557 €	39 136 €	39 723 €	40 319 €	40 923 €	41 537 €	42 160 €	42 793 €	43 435 €

	Seuil 1 : à l'em- bauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancien- neté	Seuil 3 : 6 ans d'ancien- neté	Seuil 4 : 9 ans d'ancien- neté	Seuil 5 : 12 ans d'ancien- neté	Seuil 6 : 15 ans d'ancien- neté	Seuil 7 : 18 ans d'ancien- neté	Seuil 8 : 21 ans d'ancien- neté	Seuil 9 : 24 ans d'ancien- neté	Seuil 10 : 27 ans d'ancien- neté	Seuil 11 : 30 ans d'ancien- neté
class e 8	46 624 €	47 323 €	48 033 €	48 753 €	49 485 €	50 227 €	50 980 €	51 745 €	52 521 €	53 309 €	54 109 €
class e 9	60 533 €	61 441 €	62 362 €	63 298 €	64 247 €	65 211 €	66 189 €	67 182 €	68 190 €	69 212 €	70 251 €

(Avenant 20 déc. 2022, étendu)

	à l'em- bauche	3 ans d'ancien- neté	6 ans d'ancien- neté	9 ans d'ancien- neté	12 ans d'ancien- neté	15 ans d'ancien- neté	18 ans d'ancien- neté	21 ans d'ancien- neté	24 ans d'ancien- neté	27 ans d'ancien- neté	30 ans d'ancien- neté
class e 1	21 031 €	21 347 €	21 667 €	21 992 €	22 322 €	22 657 €	22 996 €	23 341 €	23 691 €	24 047 €	24 408 €
class e 2	21 559 €	21 882 €	22 211 €	22 544 €	22 882 €	23 225 €	23 574 €	23 927 €	24 286 €	24 650 €	25 020 €
class e 3	23 215 €	23 563 €	23 917 €	24 275 €	24 640 €	25 009 €	25 384 €	25 765 €	26 152 €	26 544 €	26 942 €
class e 4	24 892 €	25 265 €	25 644 €	26 029 €	26 419 €	26 815 €	27 218 €	27 626 €	28 040 €	28 461 €	28 888 €
class e 5	27 210 €	27 618 €	28 033 €	28 453 €	28 880 €	29 313 €	29 753 €	30 199 €	30 652 €	31 112 €	31 578 €
class e 6	32 170 €	32 652 €	33 142 €	33 639 €	34 144 €	34 656 €	35 176 €	35 704 €	36 239 €	36 783 €	37 334 €
class e 7	38 736 €	39 317 €	39 907 €	40 505 €	41 113 €	41 730 €	42 356 €	42 991 €	43 636 €	44 290 €	44 955 €
class e 8	48 256 €	48 980 €	49 714 €	50 460 €	51 217 €	51 985 €	52 765 €	53 556 €	54 360 €	55 175 €	56 003 €
class e 9	62 652 €	63 591 €	64 545 €	65 513 €	66 496 €	67 494 €	68 506 €	69 534 €	70 577 €	71 635 €	72 710 €

(Avenant 6 déc. 2023, étendu)

	Seui 11 : à l'em- bauc he	Seul 2 : 3ans d'an- cien- neté	Seui 13 : 6ans d'an- cien- neté	Seui 14 : 9ans d'an- cien- neté	Seui 15 : 12 ans d'an- cien- neté	Seui 16 : 15 ans d'an- cien- neté	Seui 17 : 18 ans d'an- cien- neté	Seui 18 : 21 ans d'an- cien- neté	Seui 19 : 24 ans d'an- cien- neté	Seui 110 : 27 ans d'an- cien- neté	Seui 111 : 30 ans d'an- cien- neté	Seui 112 : 35 ans d'an- cien- neté
classe 1	21 981 €	22 311 €	22 645 €	22 985 €	23 330 €	23 680 €	24 035 €	24 396 €	24 761 €	25 133 €	25 510 €	25 892 €
classe 2	22 459 €	22 796 €	23 138 €	23 4856 €	23 837 €	24 195 €	24 558 €	24 926 €	25 300 €	25 679 €	26 065 €	26 456 €
classe 3	24 115 €	24 477 €	24 844 €	25 2176 €	25 595 €	25 9796 €	26 368 €	26 764 €	27 165 €	27 573 €	27 986 €	28 406 €

	Seui 11 :	Seul 2 :	Seui 13 :	Seui 14 :	Seui 15 :	Seui 16 :	Seui 17 :	Seui 18 :	Seui 19 :	Seui 110 :	Seui 111 :	Seui 112 :
	à l'em- bauc- he	3ans d'an- cien- neté	6ans d'an- cien- neté	9ans d'an- cien- neté	12 ans d'an- cien- neté	15 ans d'an- cien- neté	18 ans d'an- cien- neté	21 ans d'an- cien- neté	24 ans d'an- cien- neté	27 ans d'an- cien- neté	30 ans d'an- cien- neté	35 ans d'an- cien- neté
classe 4	25 792 €	26 179 €	26 572 €	26 970 €	27 375 €	27 785 €	28 202 €	28 625 €	29 054 €	29 490 €	29 933 €	30 382 €
classe 5	28 110 €	28 532 €	28 960 €	29 394 €	29 835 €	30 282 €	30 737 €	31 198 €	31 666 €	32 141 €	32 623 €	33 112 €
classe 6	33 135 €	33 632 €	34 137 €	34 649 €	35 168 €	35 696 €	36 231 €	36 775 €	37 326 €	37 886 €	38 455 €	39 031 €
classe 7	39 898 €	40 496 €	41 104 €	41 720 €	42 346 €	42 981 €	43 626 €	44 281 €	44 945 €	45 619 €	46 303 €	46 998 €
classe 8	49 704 €	50 450 €	51 206 €	51 974 €	52 754 €	53 545 €	54 349 €	55 164 €	55 991 €	56 831 €	57 684 €	58 549 €
classe 9	64 531 €	65 499 €	6648 1 €	67 479 €	68 491 €	69 518 €	70 561 €	7161 9 €	72 694 €	73 784 €	74 891 €	76 014 €

(Avenant 18 déc. 2024, étendu)

	Seuil 1 : à l'embauche	Seui 12 : 3ans d'an- cien- neté	Seui 13 : 6ans d'an- cien- neté	Seui 14 : 9ans d'an- cien- neté	Seui 15 : 12 ans d'an- cien- neté	Seui 16 : 15 ans d'an- cien- neté	Seui 17 : 18 ans d'an- cien- neté	Seui 18 : 21 ans d'an- cien- neté	Seui 19 : 24 ans d'an- cien- neté	Seui 110 : 27 ans d'an- cien- neté	Seui 111 : 30 ans d'an- cien- neté	Seui 112 : 33 ans d'an- cien- neté
classe 1	22 377 €	22 713 €	23 053 €	23 399 €	23 750 €	24 106 €	24 468 €	24 835 €	25 208 €	25 586 €	25 969 €	26 359 €
classe 2	22 863 €	23 206 €	23 554 €	23 907 €	24 266 €	24 630 €	24 999 €	25 374 €	25 755 €	26 141 €	26 533 €	26 931 €
classe 3	24 549 €	24 917 €	25 291 €	25 670 €	26 055 €	26 446 €	26 843 €	27 246 €	27 654 €	28 069 €	28 490 €	28 917 €
classe 4	26 256 €	26 650 €	27 050 €	27 455 €	27 867 €	28 285 €	28 709 €	29 140 €	29 577 €	30 021 €	30 471 €	30 928 €
classe 5	28 616 €	29 045 €	29 481 €	29 923 €	30 372 €	30 828 €	31 290 €	31 759 €	32 236 €	32 719 €	33 210 €	33 708 €
classe 6	33 731 €	34 237 €	34 751 €	35 272 €	35 801 €	36 338 €	36 883 €	37 436 €	37 998 €	38 568 €	39 146 €	39 733 €
classe 7	40 616 €	41 225 €	41 844 €	42 471 €	43 108 €	43 755 €	44 411 €	45 077 €	45 754 €	46 440 €	47 137 €	47 844 €

	Seuil 1 : à l'embauche	Seui 12 : 3 ans d'an- cien- neté	Seui 13 : 6 ans d'an- cien- neté	Seui 14 : 9 ans d'an- cien- neté	Seui 15 : 12 ans d'an- cien- neté	Seui 16 : 15 ans d'an- cien- neté	Seui 17 : 18 ans d'an- cien- neté	Seui 18 : 21 ans d'an- cien- neté	Seui 19 : 24 ans d'an- cien- neté	Seui 110 : 27 ans d'an- cien- neté	Seui 111 : 30 ans d'an- cien- neté	Seui 112 : 33 ans d'an- cien- neté
classe 8	50 599 €	51 358 €	52 128 €	52 910 €	53 704 €	54 509 €	55 327 €	56 157 €	56 999 €	57 854 €	58 722 €	59 603 €
classe 9	65 693 €	66 678 €	67 679 €	68 694 €	69 724 €	70 770 €	71 832 €	72 909 €	74 003 €	75 113 €	76 239 €	77 383 €

En cas d'évolution significative de l'inflation au cours du 1^{er} semestre 2024 dont les conséquences auraient un impact direct sur la grille des minima conventionnels, les parties conviennent de programmer une CPPNI sur les salaires minima de branche.

Article 13 Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 26 févr. 2024, JO 19 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Chaque salarié de la branche ferroviaire dont l'emploi est positionné au sein des classes 1 à 8 perçoit une prime en fonction de son ancienneté. Cette prime est calculée en fonction d'un pourcentage du salaire de base brut tel que prévu à son contrat de travail et perçu par le salarié sur les 12 mois de l'année considérée.

Son montant annuel brut est déterminé conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %

(Avenant 6 déc. 2023, étendu)

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %	19,8 %
Prime d'ancienneté pour les classer 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %	9,9 %

Chapitre II Indemnisations conventionnelles

Article 14 Indemnisation du travail de nuit

Mod. par Avenant 18 déc. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UTPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

En complément des dispositions des articles 32.3 et 36.4 du volet «Organisation du travail» de la présente Convention collective, les heures de travail de nuit donnent lieu, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une contrepartie sous forme de rémunération suivant l'une des deux modalités suivantes :

A. Soit par l'attribution de la compensation complémentaire prévue au troisième alinéa des articles 32.3 et 36.4 du volet «Organisation du travail» de la présente Convention collective sous forme de rémunération. Si cette forme est choisie, la compensation est égale à 20 % du temps de travail effectué pendant la période nocturne² ;

² En lieu et place de la compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué pendant la période nocturne prévue aux alinéas précités.

B. Soit par l'attribution d'une compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents, de :

(Avenant 18 déc. 2024, étendu) :

- 4,68 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
- 4,23 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Article 15

Indemnisation du travail le dimanche et jours fériés

Mod. par Avenant 18 déc. 2024, étendu par arr. 15 mai 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UTPF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA.

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité ferroviaire, les salariés des entreprises de transport ferroviaire et de gestion, d'exploitation ou de maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaire employés aux activités visées pour cette catégorie d'établissements à l'article R. 3132-5 du Code du travail peuvent être amenés à travailler le dimanche. Par ailleurs, les salariés des entreprises de la branche ferroviaire peuvent être amenés à travailler les jours fériés, dans les conditions prévues à l'article 12 du volet «organisation du travail» de la présente Convention collective.

(Avenant 18 déc. 2024, étendu) Dans ce cas, ils bénéficient, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation sous forme de rémunération, comprenant la prise en charge des frais afférents, égale à 4,20 euros brut par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié.

Titre III

Facilités de circulation des salariés et retraités de la branche

Article 16

Facilités de circulation des salariés et retraités de la branche

Les organisations syndicales et professionnelle d'employeurs de la branche ont défini dans le cadre de l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales «autres que celles prévues par la loi» attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les conditions de continuité des droits à facilités de circulation :

- pour les salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs, leurs ayants droit directs, soit partenaire de couple et/ou enfant(s), les ascendants (parents, grands-parents) du salarié et de son partenaire de couple, sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés ;
- pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés.

Eu égard à l'intérêt potentiel :

- de ces facilités de circulation pour les autres salariés de la branche,

— de l'accès des bénéficiaires des facilités de circulation aux futurs services ferroviaires appelés à être créés tant sous obligation de service public que librement organisés,

les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent d'ouvrir le bénéfice de ces facilités de circulation aux autres salariés de la branche ferroviaire dans les conditions ci-après définies.

Par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, il peut être décidé au sein de toute entreprise appliquant la convention collective nationale de la branche ferroviaire d'ouvrir le cas échéant le bénéfice des facilités de circulation de loisir à ses salariés et retraités dans les conditions ci-après définies.

L'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur précise la durée et le champ concerné par le bénéfice de cette ouverture. La durée ne pourra être inférieure à deux ans. Le champ devra porter sur l'ensemble des salariés de l'entreprise relevant de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et pourra de manière volontaire porter sur :

— les ayants droit directs des salariés éligibles, soit partenaire de couple et/ou enfants,

— les ayants droit directs des salariés éligibles, soit partenaire de couple et/ou enfants, et les ascendants (parents, grands-parents) des salariés éligibles et de leur partenaire de couple,

et

— le retraité,

— le retraité et ses ayants droit directs, soit partenaire de couple et/ou enfants,

— le retraité, ses ayants droit directs, soit partenaire de couple et/ou enfants et les ascendants (parents, grands-parents) du retraité et de son partenaire de couple.

Les droits à facilités de circulation sont ceux définis ci-après.

L'ouverture du droit aux ouvrants droit et ayants droit éventuellement concernés interviendra au plus tôt le 1^{er} janvier 2024 et à compter du 1^{er} janvier suivant la date de l'accord collectif ou de la décision unilatérale de l'employeur.

Les salariés nouvellement recrutés, les salariés ou retraités connaissant une évolution de leurs ayants droit, peuvent solliciter, dès lors qu'ils répondent aux conditions d'éligibilité, le droit à facilités de circulation en cours d'année pour eux-mêmes et tout ou partie de leurs ayants droit dans les conditions prévues au présent accord. Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires conviennent que le montant retenu comme assiette pour la fiscalisation comme le montant retenu pour la compensation inter-entreprises seront calculés prorata temporis sur la base de 1/4 indivisibles, tout trimestre commencé étant pris en compte.

L'engagement de l'entreprise ferroviaire par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur l'oblige à accueillir, à compter de la date d'ouverture des droits à facilités de circulation à ses salariés, les bénéficiaires de facilités de circulation au titre de l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales «autres que celles prévues par la loi» attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs et du présent accord, sur l'ensemble de ses services ferroviaires de transport de voyageurs dans le respect des dispositions prévues au présent accord.

Article 16.1

Dispositions communes

L'État a mandaté une mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD destinée à donner aux partenaires sociaux des éléments d'éclairage juridiques, économiques, fiscaux et sociaux nécessaires à leurs négociations dont les conclusions ont été présentées aux partenaires sociaux le 13 septembre 2021. Sur cette base, les partenaires sociaux sont convenus de construire un dispositif de facilités de circulation commun à l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire s'appliquant obligatoirement aux seuls salariés transférés en application de l'article L. 2121-20 du code des transports et aux opérateurs de services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 «pour un nouveau pacte ferroviaire».

Par facilités de circulation, les partenaires sociaux entendent préciser qu'il s'agit des facilités de circulation de loisir, c'est-à-dire accordées à titre privé, à l'exclusion des facilités de circulation à usage domicile-travail ou à usage professionnel, sur les seuls services domestiques, à l'exclusion des facilités de circulation internationales (FIP).

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

— aux salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs,

— aux ayants droit directs de ces salariés, soit partenaire de couple et/ou enfant(s),

— aux ascendants (parents, grands-parents) de ces salariés et de son partenaire de couple,

— aux salariés ouvrant droit et à leurs ayants droit, aux retraités ouvrant droit et à leurs ayants droit bénéficiant des facilités de circulation en vertu d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur prise en appli-

cation du présent accord

selon les tableaux figurant en annexes A et B qui précisent par type de bénéficiaire leurs droits à facilités de circulation :

- sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés transférés et leurs ayants droit ;

- sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit,

- sur les services de transport ferroviaire de voyageurs des entreprises appliquant la convention collective nationale de la branche ferroviaire ayant décidé, en application du présent accord, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, d'ouvrir le bénéfice des facilités de circulation à leurs salariés, leurs ayants droit et les retraités et leurs ayants droit, autres que ceux relevant des dispositions de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales «autres que celles prévues par la loi» attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs.

La demande d'un titre attestant du droit individuel à facilités de circulation pour une année donnée implique pour l'ouvrant droit concerné et/ou ses ayants droit :

- la communication de toutes les informations nécessaires à établir ce droit pour lui-même et ses ayants droit à son employeur et à l'organisme de gestion opérationnelle prévu à l'article 16.2 ;

- la fiscalisation éventuelle au titre des avantages en nature pour le droit à facilités de circulation pour lui-même et ses ayants droit pour l'année considérée selon les dispositions prévues à l'article 16.3 ;

- le respect des règles relatives aux facilités de circulation et de toutes règles opposables aux voyageurs du service ferroviaire emprunté.

L'ouvrant droit peut ne pas solliciter le droit à facilités de circulation pour une année donnée, pour lui-même et pour tout ou partie de ses ayants droit.

Les droits ouverts à facilités de circulation donnent lieu pour chaque ouvrant droit, pour lui-même et ses ayants droit, et pour l'employeur, ou les employeurs concernés, à cotisations sociales, à fiscalisation et au versement d'une compensation financière inter-entreprises.

L'ouverture des droits à facilités de circulation permet à l'ouvrant droit et ses ayants droit une utilisation des facilités de circulation dans les conditions prévues au présent accord et ses annexes A et B, indépendamment de la date de versement par l'employeur de l'ouvrant droit de la compensation financière inter-entreprises exigible pour la période correspondante.

Les salariés ainsi que leurs ayants droit, bénéficient, à compter de leur date effective de départ à la retraite et dès lors qu'ils en remplissent les conditions d'attribution, des droits à facilités de circulation selon le tableau B.2 figurant en annexe B du présent accord.

Le salarié justifiant d'une durée de services continus d'au moins 25 ans dans une ou plusieurs entreprises de la branche ferroviaire, pendant laquelle il a bénéficié de facilités de circulation sur la période considérée, bénéficie, à la liquidation de sa pension, pour lui et ses ayants droits, des facilités de circulation dans les conditions définies au tableau B.2 pour autant que ce droit lui soit ouvert à la date de cessation de ses fonctions :

- en sa qualité de salarié de la SNCF faisant valoir ses droits à pension ;

- en sa qualité de salarié transféré bénéficiant des facilités de circulation au titre de l'article 26 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales «autres que celles prévues par la loi» attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs faisant valoir ses droits à pension ;

- en sa qualité de salarié d'une entreprise de la branche ferroviaire ayant opté par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur à ouvrir le bénéfice des facilités de circulation à ses retraités conformément à l'article 16 du présent accord ;

et dès lors que la liquidation des droits à retraite intervient immédiatement après la cessation de ses fonctions.

La durée de 25 ans est ramenée à 15 ans pour les salariés ou anciens salariés au statut liquidant leur droit à la retraite au titre du régime spécial de retraite.

SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 «pour un nouveau pacte ferroviaire» sont tenus d'accueillir, selon les conditions définies par et en application du présent accord, les bénéficiaires de facilités de circulation définies au présent article.

Tout opérateur de service ferroviaire librement organisé peut limiter l'accès des bénéficiaires de facilités de circulation tant aux ouvriers droit qu'à leurs ayants droit, dans les mêmes conditions, pour les ouvriers droit, salariés ou retraités de l'entreprise, et leurs ayants droit que pour les ouvriers droit, salarié ou retraité, et leurs ayants droit

des autres entreprises de la branche ; ces limitations peuvent prendre la forme notamment :

- d'une ouverture progressive des réservations sur les trains à réservation obligatoire pour les bénéficiaires de facilités de circulation à partir de la date d'ouverture des réservations aux voyageurs,
- d'une limitation des places réservables sur les trains à réservation obligatoire pour les bénéficiaires de facilités de circulation,
- de règles d'acceptation des crédits de Dispense de Paiement de Réservation (DPR) pour les bénéficiaires de facilités de circulation.

L'entreprise ferroviaire de service ferroviaire librement organisé, mettant en œuvre une limitation d'accès des bénéficiaires de facilités de circulation à ses trains à réservation obligatoire, s'engage, dans le respect des règles de confidentialité et de secret des affaires, à apporter tout élément permettant à l'organisme de compensation inter-entreprises prévu à l'article 16.4 du présent accord d'appliquer les règles de redistribution de la compensation inter-entreprises.

Les fichets voyages délivrés antérieurement au 1^{er} janvier 2024 restent valables sur les seuls services de l'entreprise qui les a délivrés et dans le respect des règles qui les régissent.

Les fichets voyages délivrés postérieurement au 1^{er} janvier 2024 en application du présent accord perdent leur validité au 31 décembre de l'année N + 4 qui suit l'année au titre de laquelle ils ont été délivrés, soit au 31 décembre N + 5.

Article 16.2

Organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation

Un organisme, désigné par le Conseil d'administration de l'UTP, définit les conditions techniques de délivrance et suit la délivrance par l'employeur du titre attestant du droit à facilités de circulation aux ouvriers droit bénéficiaires et leurs ayants droit leur permettant de se déplacer sur le réseau ouvert aux bénéficiaires de facilités de circulation et peut concourir à toutes missions en application du présent accord.

Les modalités de financement de l'organisme de gestion opérationnelle sont arrêtées selon ses règles de gouvernance et en lien avec le Conseil d'administration de l'UTP.

Les décisions du Conseil d'administration de l'UTP et de l'organe de gouvernance de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation prises en application du présent article seront portées à la connaissance des membres de la CPPNI.

Un comité représentatif des bénéficiaires des facilités de circulation est institué auprès de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. Ce comité est composé de quatre représentants, dont au moins une personne ayant la qualité de retraité ouvrier droit, par organisation syndicale signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord. Ce comité se réunit au moins une fois par an afin :

- que lui soit présenté un bilan sur la délivrance des facilités de circulation par les bénéficiaires (ouvriers droit et ayants droit),
- de recenser les éventuelles difficultés rencontrées par les entreprises et les bénéficiaires sur l'utilisation des facilités de circulation,
- de faire des propositions aux instances de gouvernance de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation pour améliorer le processus de délivrance et les conditions d'utilisation des facilités de circulation.

Article 16.3

Traitement social et fiscal des facilités de circulation

L'avantage en nature se définit par la mise à disposition par l'employeur d'un bien ou d'un service. Cette mise à disposition peut être gratuite ou résulter d'une contrepartie financière.

Obéissant à des règles sociales et fiscales, l'avantage donne lieu à des cotisations sociales. Il constitue également un élément de rémunération et est, par conséquent, imposable à l'impôt sur le revenu.

Afin de répondre à l'enjeu d'équité de traitement social et fiscal de cet avantage en nature entre les différentes entreprises et pour les différents salariés de la branche, une convention cadre est conclue entre l'Urssaf caisse nationale et l'UTP afin de normaliser les règles relatives à l'assiette de l'avantage en nature constitué par les facilités de circulation pour les bénéficiaires et les employeurs sur la base des propositions élaborées par la mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD.

Ces règles s'appliquent à tous les employeurs et à tous les ouvriers droit, salariés ou retraités, bénéficiaires de facilités de circulation en vertu du présent accord, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires dont ils relèvent.

Dès lors que les employeurs et salariés relèveraient de droits autres que ceux définis par le présent accord, au niveau de l'entreprise comme dans le cadre d'éventuels accords inter-entreprises, il leur appartiendra de mettre en œuvre, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires dont ils relèvent, le traitement social et fiscal des

droits correspondants.

Les règles d'assujettissement social et fiscal, tant relatives à l'assiette qu'aux taux, définies en application du présent article seront portées à la connaissance des membres de la CPPNI.

Article 16.4 **Compensations financières inter-entreprises**

L'octroi de facilités de circulation sur les réseaux ferroviaires aux ouvriers droit et à leurs ayants droit, conformément à l'article 16.1, donne lieu au versement par leur employeur, selon des modalités arrêtées par le Conseil d'administration de l'UTP, de compensations financières inter-entreprises, sur la base de l'évaluation économique de l'avantage en nature définie à l'article 16.3 du présent accord.

Un organisme désigné par le Conseil d'administration de l'UTP gère notamment la caisse de compensation inter-entreprises.

Chaque employeur est tenu de verser chaque année le montant défini dans le cadre de la convention Urssaf caisse nationale-UTP correspondant, pour la période considérée, à l'évaluation de la valeur de l'avantage en nature délivré sous forme de facilités de circulation à ses salariés ouvriers droit et à leurs ayants droit en application du présent accord.

Le montant, défini dans le cadre de la convention Urssaf caisse nationale-UTP, correspondant, pour la période considérée, à l'évaluation de la valeur de l'avantage en nature délivré sous forme de facilités de circulation pour chaque retraité ouvrier droit et ses ayants droit en application du présent accord, sera versé selon des règles de calcul et des modalités de versement arrêtées périodiquement par le Conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

Les employeurs sont également tenus de supporter les coûts de gestion du dispositif par l'organisme de suivi des facilités de circulation et l'organisme de gestion de la caisse de compensation inter-entreprises selon des modalités définies par leurs organes de gouvernance en lien avec le Conseil d'administration de l'UTP.

Le produit issu des versements opérés par les différents employeurs est réparti entre les entreprises opérant des services ferroviaires de voyageurs ouverts aux bénéficiaires des facilités de circulation selon des modalités arrêtées par le Conseil d'administration de l'UTP, s'appuyant sur les analyses réalisées par la mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD, et pouvant prendre en compte notamment :

- les trains x kilomètres pondérés et/ou sièges x kilomètres pondérés au titre des seuls services ouverts aux bénéficiaires des facilités de circulation en application du présent accord,
- les voyageurs * km réalisés par chacune des entreprises concernées au titre des seuls services ouverts aux bénéficiaires des facilités de circulation en application du présent accord,
- les éventuelles dispositions limitant l'accès à la réservation des bénéficiaires de facilités de circulation à certains trains et/ou l'utilisation de dispense de paiement de réservation.

Les modalités arrêtées par le Conseil d'administration de l'UTP sont portées à la connaissance des membres de la CPPNI et des différentes autorités organisatrices de la mobilité dès lors que leurs services sont concernés.

Article 16.5 **Conditions générales d'ouverture, de suspension, de maintien et de clôture des droits à facilités de circulation**

Le droit à facilités de circulation est ouvert, suspendu, maintenu ou clôturé pour les ouvriers-droit et leurs ayants droit dans les conditions prévues à l'annexe B du présent accord.

Article 16.6 **Principes à l'utilisation des facilités de circulation**

À bord des trains comme au sein des emprises ferroviaires, en cas d'incident prolongé ou de situation perturbée, les ouvriers droit utilisant des facilités de circulation, sont invités, selon leurs possibilités, et dans le respect des règles et obligations de sécurité, à se mettre à la disposition du responsable identifié (personnel du service commercial train, personnel de conduite, etc.), afin d'apporter en tant que de besoin aide et assistance aux autres voyageurs.

Article 16.7 **Commission de suivi des facilités de circulation**

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs signataires décident d'instituer une commission de suivi ayant pour objet d'assurer le suivi des facilités de circulation pour les salariés et leurs ayants droit, les retraités et leurs ayants droit sur les services SNCF, les services transférés dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation, et les services ouverts aux bénéficiaires de facilités de circulation du fait d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur prise en application du présent accord.

Composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord et d'autant de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, la commission se réunit à la demande d'un de ses membres et a minima une fois par an.

Article 16.8 **Bilan**

Les partenaires sociaux s'engagent à établir un bilan de l'application de ce titre au 4^{ème} trimestre 2026 afin d'examiner l'opportunité d'apporter des évolutions au présent titre.

Titre IV **Dispositions diverses**

Article 17 **Polyvalence et poly-compétences**

Compte tenu de la diversité des différents modèles organisationnels mis en place au sein des entreprises de la branche ferroviaire, de la liberté des entreprises à créer les emplois nécessaires à leurs activités, pouvant recouvrir différents emplois-types, et des enjeux de poly-compétences des personnels, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à mettre en place, prioritairement par accord d'entreprise, les dispositions permettant de répondre aux enjeux posés par cette polyvalence et la reconnaissance de la poly-compétences de leurs salariés, dans le respect des exigences de sécurité ferroviaire³.

³ Notamment les arrêtés du 6 août 2010, du 19 mars 2012 et du 7 mai 2015 et le guide EPSF relatif aux tâches de sécurité autres que la conduite des trains.

Un bilan de ces accords sera réalisé 3 ans à compter de la signature du présent volet et conduira à apprécier l'opportunité de la négociation d'un accord de branche sur ce sujet.

Annexe A : Récapitulatif des facilités de circulation principales des salariés de la branche ferroviaire et leurs ayants droit et retraités de la branche ferroviaire et leurs ayants droit : Lexique

Dans l'ensemble des annexes A et B du présent accord, certains termes sont utilisés en référence aux définitions et conventions d'écriture précisées ci-après.

À charge : un enfant «à charge» apparaît dans la déclaration fiscale de ses parents ou produit une déclaration fiscale individuelle. Ses revenus nets à déclarer avant toutes les déductions ou exonérations fiscales ne dépassent pas :

- 55 % du SMIC brut pour les étudiants, les alternants et les enfants de plus de 21 ans,
- 75 % du SMIC brut pour les enfants de plus de 21 ans porteurs de handicap ou atteints d'une affection de longue durée.

Ayant-droit : personne appartenant à la famille du salarié ou du retraité (lui-même «ouvrant droit») et bénéficiant de facilités de circulation par son intermédiaire.

Carte de circulation :

Il existe 3 types de carte :

- Carte ouvrant le droit à la libre circulation sur support «carte à puce» appelée «Pass Carmillon» chez SNCF ;
- Carte ouvrant le droit à la libre circulation sur support papier;
- Carte donnant droit à une réduction par rapport au plein tarif commercial, sur support papier.

Un coupon de validation est apposé sur les cartes papier :

- si ce coupon comporte une date, la carte est valable jusqu'à cette date incluse ;
- si ce coupon comporte le millésime de l'année, la carte est valable jusqu'au 31 janvier de l'année suivante et le coupon est renouvelé annuellement.

Cessation de fonctions : dernier jour d'activité professionnelle.

CDD : contrat de travail à durée déterminée.

CDI : contrat de travail à durée indéterminée.

Concubin : personne célibataire, veuf, divorcé, qui cohabite de façon effective et permanente avec le salarié ou retraité.

Concubinage : union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes de même sexe ou de sexe différent qui vivent en couple. Le concubin doit, de plus, répondre à la définition ci-dessus. La non-cohabitation n'est admise que pour des raisons professionnelles ou médicales.

Conjoint : membre du couple dans un couple marié, ni séparé ni divorcé.

Domicile : adresse principale que le salarié doit déclarer à l'employeur.

DPR : Dispense de Paiement de Réserve. Chaque DPR exonère son titulaire du paiement du prix d'une réservation pour un parcours simple sans changement de train, uniquement dans les trains à réservation obligatoire. Pour emprunter gratuitement un train à réservation obligatoire ou obtenir une couchette gratuite, le bénéficiaire doit présenter un titre de réservation sans taxe accompagné de son Pass Carmillon ou le cas échéant de sa carte de circulation, d'un billet et d'un fichet papier qui doit être signé.

Durée de service : durée de périodes de temps de travail effectif ou assimilées comme telles par la loi.

Enfant :

Légitime : enfant d'un couple reconnu du fait du statut du couple (marié) ou par reconnaissance formelle devant un officier d'état civil.

Bel enfant : enfant du conjoint de l'ouvrant droit qui a été confié à ce dernier par décision de justice, vivant sous son toit ou en résidence alternée.

Recueilli : enfant recueilli avec une décision de justice par le salarié ou son conjoint ou le retraité ou son conjoint (exemple : tutelle) et demeurant sous le toit du salarié ou du retraité. Sont exclus les enfants confiés avec rémunération chez le salarié ou le retraité.

Veuf, divorcé ou séparé : enfant légitime de moins de 21 ans, «à charge».

Du partenaire de PACS ou du concubin : enfant légitime du partenaire de PACS ou du concubin. L'enfant doit être confié au partenaire de PACS ou concubin par décision de justice.

Étudiant : enfant [célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de PACS] majeur, «à charge», dont les études sont sanctionnées par un diplôme de l'éducation nationale, et qui ouvrent droit à la sécurité sociale étudiante quand elles relèvent de l'enseignement supérieur. Conditions particulières pour les études par correspondance.

Porteur de handicap : enfant [célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de PACS] de plus de 21 ans, «à charge», ayant bénéficié des facilités de circulation avant son 21^{ème} anniversaire et ayant fait l'objet d'une orientation avant ses 21 ans par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Atteint d'une affection de longue durée : enfant [célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de PACS] de plus de 21 ans, «à charge», ayant bénéficié des facilités de circulation avant son 21^{ème} anniversaire et atteint par une affection de longue durée reconnue par le Code de la Sécurité Sociale, attestée par un certificat médical établi avant ses 21 ans par le médecin traitant de l'enfant.

Demeurant en permanence chez le salarié/retraité : enfant célibataire de plus de 21 ans, «à charge», demeurant en permanence chez le salarié ou le retraité.

Fichet de voyages avec cases : chaque case du fichet de voyage permet de voyager gratuitement, hors prix de la réservation qui doit toujours être acquitté, s'il y a lieu. La validité de chaque case commence à partir du jour/mois/année qui est inscrit par le bénéficiaire et dure jusqu'au surlendemain 12 heures, sans dérogation possible même si le voyage doit se terminer peu après 12 heures. Dans ce dernier cas, il y a lieu, soit d'utiliser une seconde case, soit d'acheter un billet établi à partir de la dernière gare d'arrêt avant 12 heures. Chaque fichet de voyage comporte 4 cases dont certaines peuvent être invalidées si le droit ouvert est inférieur à un multiple de 4 cases. Ces fichets de voyage sont cumulables d'une année sur l'autre et peuvent être utilisés dans la limite de la validité du contrat de travail de l'ouvrant droit. Une nouvelle dotation est effectuée chaque année. Lorsque le bénéficiaire se surclasse, le fichet est utilisable sans restriction après acquittement du montant du sur-classement correspondant (50 % de la différence entre les prix plein tarif des billets ou 25 % pour les enfants de 4 à 12 ans de 2^{nde} et de 1^{ère} classe). Au début du déplacement, le bénéficiaire doit indiquer, de façon indélébile, par deux chiffres chacun, le jour, le mois et l'année. Les nombres composés d'un seul chiffre sont précédés d'un zéro (ex : ne pas écrire : 4.6.2024 mais 04.06.24). Le fichet de voyage doit être signé par son bénéficiaire et composté lors de la première utilisation de chaque case. Au contrôle, le bénéficiaire doit présenter son fichet, sa carte de circulation et éventuellement le billet commercial.

Ouvrant droit : salarié dont le statut ouvre un droit aux facilités de circulation pour lui-même et pour sa famille, elle-même désignée par «ayants-droit» ou ancien salarié dont la durée des services ouvre droit aux facilités de circulation pour lui-même et pour sa famille, elle-même désignée par «ayants-droit».

PACS : Pacte Civil de Solidarité.

Partenaire de couple : désigne le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin.

Partenaire d'un PACS : la personne qui a contracté un Pacte Civil de Solidarité avec le salarié. La noncohabitation n'est admise que pour des raisons professionnelles ou médicales.

Résidence d'emploi : lieu principal d'affectation.

Retraité : désigne l'ancien salarié SNCF ou d'une autre entreprise de la branche quel que soit son contrat de travail.

Salarié : désigne le salarié SNCF ou d'une autre entreprise de la branche quel que soit son contrat de travail.

Taux d'utilisation : quotité de travail par rapport à un temps plein.

Temps complet : taux d'utilisation, prévu au contrat de travail, strictement supérieur à 80 %.

Titre de voyage : chaque case du titre de voyage permet un voyage gratuit hors prix de la réservation qui doit toujours être acquitté, s'il y a lieu. La validité de chaque case commence à partir du jour/mois/année qui est inscrit par le bénéficiaire et dure jusqu'au surlendemain 12 heures. Aucune dérogation à cette limite n'est admise même si le voyage doit se terminer peu après 12 heures. Dans ce dernier cas, il y a lieu, soit d'utiliser une seconde case, soit d'acheter un billet établi à partir de la dernière gare d'arrêt avant 12 heures.

Ce titre de voyage n'est pas cumulable, sa date limite de validité est la date portée sur le titre. Chaque titre de voyage comporte 4 cases dont certaines peuvent être invalidées si le droit est inférieur à un multiple de 4 cases. Lorsque le bénéficiaire se surclasse, le fichet est utilisable sans restriction après acquittement du montant du surclassement correspondant (50 % de la différence entre les prix plein tarif des billets de 2nde et de 1^{ère} ou 25 % pour les enfants de 4 à 12 ans). Au début du déplacement, le bénéficiaire doit indiquer, de façon indélébile, par deux chiffres chacun, le jour, le mois et l'année. Les nombres composés d'un seul chiffre sont précédés d'un zéro (ex : 04.06.24). Le titre de voyage doit être signé par son bénéficiaire et composté lors de la première utilisation de chaque case. Au contrôle, le bénéficiaire doit présenter son titre de voyage, une pièce d'identité et éventuellement le billet commercial.

Veuf : conjoint non séparé d'un salarié décédé en activité ou en retraite bénéficiaire des facilités de circulation à son décès, non remarié, non lié par un pacs, ne vivant pas en concubinage. Il doit répondre aux conditions de réversion de la pension d'un ancien salarié statutaire.

Tableau A.1 : Récapitulatif des facilités de circulation principales de loisir des salariés de la branche ferroviaire

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Ouvrant droit				
Salarié ouvrant droit	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Carte de dispenses de paiement de réservation (DPR) : 8 par an (16 par an pour les cadres supérieurs).	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Crédit DPR : 4 par an.	Carte papier sans réduction ; Crédit DPR : 4 cases par an ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction avec mention du parcours gratuit sur la résidence d'emploi.
Conditions d'accès à la 1 ^{ère} classe du salarié ouvrant droit	<ul style="list-style-type: none">• Salarié relevant des classes de rémunération 6 et suivantes ;• Salarié en activité atteignant l'âge de 49 ans et ayant été affecté 20 ans sur un poste relevant de l'emploi-type «conducteur de ligne», sauf objection motivée du service ;• Salarié qui est :<ul style="list-style-type: none">- décoré de la Légion d'Honneur, de l'Ordre National du Mérite ou de la Médaille Militaire,- atteint d'une invalidité des membres inférieurs dont le taux est au moins égal à 50 % par référence au barème des accidents du travail, attestée par le médecin du contrôle médical de proximité de la caisse de prévoyance du régime spécial de sécurité sociale.			
Ayant droit - Partenaire de couple				
Partenaire de couple	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an ⁴ .	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Non applicable (N.A.)
Ayant droit - Enfant				
Enfant de moins de 4 ans	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit - Enfant du salarié ouvrant droit				
Enfant légitime et recueilli de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Enfant légitime et recueilli de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant légitime uniquement de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié	Titre de voyage : 4 cases supplémentaires par semestre en cas de recherche d'emploi.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit - Enfant du partenaire de couple du salarié ouvrant droit				
Enfant recueilli et bel enfant de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Bel enfant en résidence alternée de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Bel enfant en résidence alternée de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de PACS de 4 à 21 ans vivant de manière effective et permanente sous le toit du salarié	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an	Carte papier sans réduction Fichet voyages : 4 cases par an	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de PACS de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit - Ascendant ⁵				
Ascendants (parent, grand parent) du salarié ou du partenaire de couple	Titre de voyage : 4 cases par an (prorata pour les CDD).	Titre de voyage : 4 cases par an (CDI uniquement).	Titre de voyage : 4 cases par an (CDI uniquement).	N.A.
⁴ Chaque «case» permet de voyager gratuitement et de manière illimitée jusqu'au surlendemain midi pour les trains sans réservation obligatoire ou de bénéficier d'un voyage gratuit sur un train à réservation obligatoire jusqu'au surlendemain midi, sous réserve du paiement de la réservation pour ce dernier type de train. ⁵ Uniquement sur demande expresse du salarié ouvrant droit à facilités de circulation, elles sont dites «quérables» et ne sont pas reportables d'une année à l'autre si elles n'ont pas été utilisées.				

Tableau A.2 : Récapitulatif des facilités de circulation principales de loisir des retraités de la

branche ferroviaire

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans ⁷ de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services variables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Ouvrant droit				
Ancien salarié ouvrant droit	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Crédit de dispenses de paiement de réservation (DPR) : 8 par an (pour le retraité titulaire de l'honorariat, de la médaille d'honneur des chemins de fer échelon or ou de la Légion d'honneur).	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.
Conditions d'accès à la 1 ^{ère} classe de l'ancien salarié ouvrant droit	<ul style="list-style-type: none">• Ancien salarié relevant des classes de rémunération 6 et suivantes ;• Ancien salarié en activité atteignant l'âge de 49 ans et ayant été affecté 20 ans sur un poste relevant de l'emploi-type «conducteur de ligne», sauf objection motivée du service ; Ancien salarié qui est : <ul style="list-style-type: none">- décoré de la Légion d'Honneur, de l'Ordre National du Mérite ou de la Médaille Militaire,- atteint d'une invalidité des membres inférieurs dont le taux est au moins égal à 50 %, sous réserve que le fait générateur du droit, ait eu lieu et ait été reconnu avant la cessation de fonctions.			
Ayant droit - Partenaire de couple				
Partenaire de couple	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Ayant droit - Enfant				
Enfant de moins de 4 ans	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit Enfant de l'ancien salarié ouvrant droit				
Enfant légitime et recueilli de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant légitime et recueilli de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans ⁷ de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services valables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Enfant légitime uniquement de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié	Titre de voyage : 4 cases supplémentaires par semestre en cas de recherche d'emploi.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit - Enfant du partenaire de couple de l'ancien salarié ouvrant droit				
Enfant recueilli et bel enfant de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Bel enfant en résidence alternée de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Bel enfant en résidence alternée de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de PACS de 4 à 21 ans vivant de manière effective et permanente sous le toit de l'ancien salarié	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papiers ans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de PACS de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit - Ascendant ⁸				

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans ⁷ de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services valables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Ascendants (parent, grand parent) de l'ancien salarié ou du partenaire de couple	Titre de voyage : 4 cases par an (prorata pour les CDD).	N.A.	N.A.	N.A.

⁶ Des dispositifs spécifiques de facilités de circulation sont également accordés aux anciens salariés au statut comptant moins de 15 ans de durée de services, réformé ou décédé en activité à la suite d'un accident en service ou d'une maladie professionnelle reconnus et aux anciens salariés au statut comptant moins de 15 ans de durée de services, réformé ou décédé en activité.

⁷ Pour l'appréciation de l'ancienneté acquise en qualité d'ancien salarié au statut est appréciée la durée de cotisation au régime spécial de retraite.

⁸ Uniquement sur demande expresse de l'ancien salarié ouvrant droit à facilités de circulation elles sont dites «quérables» et ne sont pas reportables d'une année à l'autre si elles n'ont pas été utilisées.

Tableau A.3 : Récapitulatif des règles sur le parcours scolaire des enfants des bénéficiaires de facilités de circulation

Type d'ouvrant-droit	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans de durée de services ou ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié au statut comptant moins de 15 ans de durée de services, réformé ou décédé en activité suite à un accident en service ou maladie professionnelle reconnus	Ancien salarié au statut comptant moins de 15 ans de durée de services, réformé ou décédé en activité
Ayant droit - Enfant à charge						
- Enfant à charge de moins de 21 ans : - légitime - légitime de moins de 21 ans, veuf, divorcé, séparé - bel enfant - recueilli avec décision de justice - du concubin, partenaire de PACS - Enfant à charge de plus de 21 ans et de moins de 28 ans poursuivant des études						
Facilités de circulation attribuées						
Gratuité des trajets aller-retour lieu d'hébergement - lieux d'études et/ou d'alternance (sous réserve d'acquitter le cas échéant le prix de la réservation).						

Caractéristiques du «parcours scolaire» :

- Il est accordé pendant la période scolaire et ne couvre pas la période des vacances, généralement du 16 juillet au 31 août. Cette période peut varier dans des cas particuliers dûment justifiés. Si l'ayant droit atteint 28 ans au cours de cette année, le parcours scolaire est accordé jusqu'à la veille de sa date anniversaire.
- L'origine du parcours doit être son lieu d'hébergement ; la destination est la gare desservant l'établissement fréquenté. Toutefois, si ce lieu d'hébergement est différent du domicile des parents, il ne peut être justifié que pour un motif scolaire.
- Un seul parcours est autorisé sauf dans les cas suivants :
 - si la localité du domicile ou de l'établissement est située entre deux gares favorisant l'un ou l'autre trajet selon la desserte, il est possible d'inscrire «gare A vers gare B ou gare C»,
 - un second parcours peut être accordé sur justificatifs pour une formation en alternance ou pour le suivi d'un stage en entreprise à condition qu'il fasse l'objet d'une convention avec l'établissement dans lequel l'enfant est inscrit, et dans les conditions de maintien du droit principal pour les enfants majeurs de plus de 21 ans poursuivant des études.

- La mention «via» ne peut être indiquée qu'une seule fois. Toutefois un second via peut être accordé sur justification présentée par le demandeur et après vérification par le gestionnaire (incompatibilité des horaires par exemple).
- Parcours scolaire en région parisienne : la gratuité est accordée sur les services SNCF ou services transférés. Ainsi, lorsque le parcours se situe en tout ou partie sur la région parisienne, le bénéficiaire se voit attribuer un coupon magnétique de passage en Île-de-France lui permettant de franchir les lignes de contrôle automatique. Le justificatif de parcours gratuit reste la carte de circulation portant les mentions d'autorisation.
- Études à l'étranger : le parcours scolaire peut être accordé du domicile à la gare frontière, dans le cas où les études ont lieu dans un pays frontalier de la France, sauf dans les trains à prix de marché.

Les parcours scolaires peuvent être interdits sur certaines origines/ destinations.

Les scolaires et étudiants doivent alors emprunter les parcours de substitution - Trains Régionaux

Annexe B : Conditions générales d'ouverture, de suspension, de maintien et de clôture des droits à facilités de circulation principales de loisir des salariés de la branche ferroviaire et leurs ayants droit et retraités de la branche ferroviaire et leurs ayants droit

Tableau B.1 : Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit

Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit
Conditions générales d'ouverture des droits
Ouvrant droit
<p>Possibilité d'ouverture du droit du salarié par l'employeur dès l'embauche en fonction de la nature du contrat de travail. L'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation précise la nature des pièces nécessaires à fournir pour l'examen des droits ainsi que la procédure à suivre.</p> <p>Seul l'ouvrant droit peut faire la demande de facilités de circulation tant pour lui-même que pour tous ses ayants droit.</p> <p>Les facilités de circulation sont proposées la première année et la dernière année de service proportionnellement au temps d'activité sur l'année.</p> <p>À l'exception des enfants de plus de 21 ans dont le maintien des droits fait l'objet d'un examen périodique, le renouvellement annuel des facilités de circulation principales est automatique pendant la durée du contrat de travail de l'ouvrant droit. Si l'année est incomplète, le droit est proportionnel au nombre de mois du contrat de travail. Les enfants du partenaire de PACS ou du concubin à qui ils ont été confiés par décision de justice ne sont pas concernés par le renouvellement automatique.</p>
Ayant-droit - Partenaire de couple - Enfant(s)
<p>Droit ouvert au conjoint, partenaire de PACS, à l'enfant à charge de moins de 21 ans, dès que le droit du salarié est ouvert.</p> <p>Droit ouvert au concubin, à son enfant, après la reconnaissance du concubinage par l'employeur et lorsque sont simultanément remplies les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le salarié, comme son concubin, doit être libre de toute union antérieure (c'est-à-dire être célibataire, divorcé), - il doit cohabiter effectivement et de façon permanente, sauf exceptions (raisons professionnelles ou médicales). <p>Le concubinage est reconnu par l'employeur à l'issue d'un délai d'un an, sur présentation de justificatifs aux deux noms et à la même adresse, et au plus tôt à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>Le délai est réduit ou supprimé si le concubinage est reconnu par l'entreprise à une date antérieure à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>Le délai est supprimé si une au moins des conditions suivantes est remplie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un enfant est issu de la vie commune, - un prêt immobilier est contracté solidairement pour l'acquisition de la résidence principale, - le concubin est pris en charge par la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel.
<p>La reconduction du droit est soumise à la présentation, sur demande de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, de pièces justifiant de l'effectivité du concubinage et du PACS.</p> <p>Le droit des enfants est ouvert pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - enfant de moins de 4 ans : lors de la première demande de facilités de circulation spécifiques, - enfant de 4 à moins de 12 ans : à la date anniversaire des 4 ans, - enfant de 12 à moins de 21 ans : à la date anniversaire des 12 ans. <p>Le droit est ouvert aux enfants sous réserve des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être célibataire, c'est-à-dire non marié, ne pas avoir conclu de PACS, ne pas vivre en concubinage, - être à la charge de l'ouvrant droit pour les enfants de plus de 21 ans. <p>Ces conditions se cumulent avec celles spécifiques aux facilités de circulation demandées.</p>
Suspension du droit
<p>Le droit aux facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est suspendu lorsque le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Est en disponibilité sans faculté de versements au régime spécial de retraite du personnel à dater du premier jour du congé de disponibilité. Le salarié en disponibilité conserve les droits aux facilités de circulation si le congé n'excède pas un mois ; - Est incarcéré, au premier jour de l'incarcération; - Est en situation d'absence irrégulière supérieure à huit jours ; <p>- Fait l'objet d'une mesure de suppression des facilités de circulation notamment en cas de fraude, irrégularité, attitude outrageante à l'égard des salariés en service ou des autres voyageurs (cf. tableau B.3 de la présente annexe).</p>

Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit
Maintien des droits
Ouvrant droit
Le droit est maintenu au salarié lorsqu'il est à temps plein ou autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les situations suivantes : en congé de disponibilité avec faculté de maintien des droits à la retraite, en congé individuel de formation si la rémunération est maintenue pour tout ou partie,
Ayant-droit - Enfant à charge de plus de 21 ans poursuivant des études
<p>Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant qui poursuit des études au maximum jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire, sous réserve de justificatifs présenté à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. L'enfant étudiant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A.</p> <p>Particularités : les études par correspondance ne sont admises que pour des raisons médicales dûment justifiées sur présentation d'un certificat médical et un relevé de notes semestriel doit être produit.</p>
Ayant-droit - Enfant à charge de plus de 21 ans porteur de handicap
<p>Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant porteur de handicap, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A.</p> <p>Il est nécessaire que le handicap soit reconnu par la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) avant le 21^{ème} anniversaire et qu'il soit de nature à ne permettre que l'exercice d'une activité salariée en milieu protégé dans un Établissement de service d'aide par le travail (E.S.A.T).</p> <p>Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p>
Ayant-droit - Enfant à charge de plus de 21 ans atteint d'une affection de longue durée
<p>Les facilités de circulations principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant atteint d'une affection de longue durée, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A.</p> <p>Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées annuellement sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>L'affection doit être survenue et attestée par le médecin traitant avant le 21^{ème} anniversaire et être de nature à ne pas permettre l'exercice d'une activité salariée.</p>
Ayant-droit - Enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié
S'il a bénéficié des facilités de circulation principales avant son 21 ^{ème} anniversaire, des titres de voyages peuvent être accordés à l'enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié au maximum jusqu'à la veille du 28 ^{ème} anniversaire. Les pièces à présenter pour la reconnaissance du droit sont à demander à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.
Clôture du droit pour le salarié et ses ayants droit
<p>Clôture au jour de la cessation de fonctions.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour le salarié du cadre permanent notamment dans les cas de : rupture conventionnelle, démission, licenciement, radiation des cadres, - Pour le salarié contractuel notamment dans les cas de : rupture conventionnelle, démission, licenciement, fin de CDD. - Pour le salarié au statut en départ volontaire: <ul style="list-style-type: none"> - d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) : le droit aux facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est maintenu pendant 3 mois. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de la pension de retraite; - d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) et bénéficiant d'une allocation chômage : le droit aux facilités de circulation des salariés est clos à la date du départ. Le droit aux facilités de circulation des retraités est ouvert immédiatement ; - d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) sans le bénéfice d'une allocation chômage : le droit à Facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est maintenu pendant 3 mois. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de ta pension de retraite. - Pour les salariés en rupture conventionnelle : le droit aux facilités de circulation des salariés est clos à la date du départ. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de la pension de retraite. - Dans tous les autres cas, salarié du cadre permanent, salarié contractuel à durée indéterminée, le droit à facilités de circulation des salariés est clos pour lui-même et ses ayants droit, 3 mois après le jour de la cessation de fonctions. Le droit aux facilités de circulation des retraités est examiné à la liquidation de la pension de retraite.

Tableau B.2 : Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit

Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit
Conditions générales d'ouverture des droits
<p>L'ouvrant droit est le seul à pouvoir faire la demande de facilités de circulation, tant pour lui-même que pour tous ses ayants droit auprès de l'employeur.</p> <p>L'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation précise alors la nature des pièces nécessaires à fournir pour l'examen des droits ainsi que la procédure à suivre.</p> <p>À l'exception des enfants de plus de 21 ans dont le maintien des droits fait l'objet d'un examen périodique, le renouvellement annuel des facilités de circulation principales est automatique. Si l'année est incomplète, le droit est proportionnel au nombre de mois du contrat de travail. Les enfants du partenaire de PACS ou du concubin à qui ils ont été confiés par décision de justice ne sont pas concernés par le renouvellement automatique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cessation de fonctions pour retraite ou réforme : le droit aux facilités de circulation des retraités est examiné à la liquidation de la pension de retraite. Pour les anciens salariés contractuels, le droit est déterminé en fonction du taux d'utilisation moyen et de la durée des services. - Départ volontaire des salariés du cadre permanent : le droit aux facilités de circulation est ouvert dès la cessation de fonctions s'il s'agit d'un départ au plus tôt 36 mois avant la date d'ouverture des droits à la retraite (24 mois pour les conducteurs), à condition que l'ouvrant droit bénéficie du versement de l'allocation de retour à l'emploi. Dans les autres cas, l'ancien salarié retrouve le bénéfice des facilités de circulation au moment de la liquidation de ses droits à pension. - Rupture conventionnelle : le droit aux facilités de circulation est examiné après liquidation des droits à pension.
Ouvrant droit
<p>Le droit de l'ancien salarié peut être ouvert dès la liquidation de la pension ; il est étudié par l'employeur et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation en fonction de la nature du dernier contrat de travail. En cas de changement de statut ou de contrats successifs, il est tenu compte de la totalité des services effectués pour l'attribution des facilités de circulation lors de la cessation de fonctions, sous réserve que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les contrats de travail avec une même entreprise ou deux entreprises différentes de la branche ferroviaire se succèdent sans interruption, - la rupture du dernier contrat de travail avec une entreprise de la branche ferroviaire où il bénéficiait des facilités de circulation précède immédiatement la retraite. <p>Sont exclues les cessations de fonctions ayant pour motifs la démission, la radiation des cadres ou le licenciement pour motif personnel autre qu'inaptitude professionnelle.</p>
Ayant-droit - Partenaire de couple - Enfant(s)
<p>Le droit est ouvert au conjoint, partenaire de PACS, à l'enfant de moins de 21 ans, dès que le droit de l'ancien salarié est ouvert.</p> <p>Le droit est ouvert au concubin, à son enfant, après la reconnaissance du concubinage par l'employeur et lorsque sont simultanément remplies les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ancien salarié, et son concubin, doivent être libres de toute union antérieure (c'est-à-dire être célibataire, divorcé) ; - ils doivent cohabiter effectivement et de façon permanente, sauf exceptions (raisons médicales ou professionnelles). <p>Le concubinage est reconnu à l'issue d'un délai d'un an, sur présentation de justificatifs aux deux noms et à l'adresse principale de l'ouvrant droit, et au plus tôt à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>Le délai est réduit ou supprimé si le concubinage est reconnu par l'entreprise à une date antérieure à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>Le délai est supprimé si au moins une des conditions suivantes est remplie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un enfant est issu de la vie commune, - un prêt immobilier est contracté solidairement pour l'acquisition de la résidence principale, - le concubin est pris en charge par le régime spécial de sécurité sociale pour les anciens salariés statutaires. <p>La reconduction du droit est soumise à la présentation, sur demande de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, de pièces justifiant de l'effectivité du concubinage et du PACS.</p> <p>Le droit des enfants est ouvert pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - enfant de moins de 4 ans : lors de la première demande de facilités de circulation spécifiques, - enfant de 4 à moins de 12 ans : à la date anniversaire des 4 ans, - enfant de 12 à moins de 21 ans : à la date anniversaire des 12 ans. <p>Le droit est ouvert aux enfants sous réserve des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être célibataire, c'est-à-dire non marié, ne pas avoir conclu de PACS, ne pas vivre en concubinage, - être à la charge de l'ouvrant droit pour les enfants de plus de 21 ans.
Suspension du droit
<p>Le droit de l'ouvrant droit et de ses ayants droit est suspendu lorsque l'ancien salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - reprend une activité professionnelle, - est incarcéré, à compter du jour de l'incarcération.
Maintien des droits
Ayant-droit - Enfant à charge de plus de 21 ans poursuivant des études
<p>Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant qui poursuit des études au maximum jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>L'enfant étudiant doit répondre à la définition de l'annexe A.</p> <p>Particularités : les études par correspondance ne sont admises que pour des raisons médicales dûment justifiées sur présentation d'un certificat médical et un relevé de notes semestriel doit être produit.</p>
Ayant-droit - Enfant à charge de plus de 21 ans porteur de handicap

Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit
<p>Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant porteur de handicap, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit.</p> <p>L'enfant doit répondre à la définition de l'annexe A.</p> <p>Il est nécessaire que le handicap soit reconnu par la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) avant le 21^{ème} anniversaire et qu'il soit de nature à ne permettre que l'exercice d'une activité salariée en milieu protégé dans un Établissement de service d'aide par le travail (E.S.A.T).</p> <p>Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p>
Ayant-droit - Enfant à charge de plus de 21 ans atteint d'une affection de longue durée
<p>Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant atteint d'une affection de longue durée, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit.</p> <p>L'enfant doit répondre à la définition de l'annexe A.</p>
<p>Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées annuellement sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>L'affection doit être survenue et attestée par le médecin traitant avant le 21^{ème} anniversaire et être de nature à ne pas permettre l'exercice d'une activité salariée.</p>
Ayant-droit - Enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié
<p>S'il a bénéficié des facilités de circulation principales avant son 21^{ème} anniversaire, des titres de voyages peuvent être accordés à l'enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez l'ancien salarié au maximum jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire.</p> <p>Les pièces à présenter pour la reconnaissance du droit sont à demander à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p>
Clôture du droit
<p>Le droit à facilités de circulation de l'ayant-droit est clos :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au jour du décès de l'ouvrant droit, pour le partenaire de PACS et le concubin, - en cas de remariage, de conclusion de PACS, de concubinage pour le veuf.

Tableau B.3 : Règles d'utilisation des facilités de circulation, principe de comportement et

suppression des facilités de circulation

Règles d'utilisation	Principe de comportement	Suppression
<p>Le droit aux facilités de circulation est strictement personnel.</p> <p>Les bénéficiaires s'engagent à respecter les règles de réservation et d'usage des billets édictées dans le respect du présent accord, pour les bénéficiaires de facilités de circulation et leurs ayants droit, par les entreprises opérant des services ferroviaires.</p> <p>Lors d'un contrôle à bord, le bénéficiaire de facilités de circulation doit justifier de son identité et de ses droits sur demande du personnel habilité.</p> <p>L'utilisation en est exclusivement personnelle. En cas de cession ou de prêt des facilités de circulation à un tiers, le contrevenant s'expose aux mesures définies ci-dessous et à d'éventuelles poursuites.</p> <p>Le cumul des facilités de circulation acquises à des titres différents est interdit.</p> <p>Les facilités de circulation accordées permettent d'effectuer des déplacements pour motifs privés.</p> <p>L'utilisation à caractère commercial ou lucratif des facilités de circulation est interdite, dont les trajets à caractère professionnel pour les ayants droit et dans le cas du retraité pour ses ayants droit et pour lui-même.</p> <p>En cas d'extinction du droit aux facilités de circulation, les titres doivent être immédiatement restitués.</p>	<p>Les ouvriers ont droit et leurs ayants droit sont tenus au devoir de réserve et à la discrétion vis à vis des salariés en service et des autres passagers.</p> <p>Ils doivent voyager en règle, se comporter de manière à ne pas gêner ou choquer les autres voyageurs, et ne pas alimenter de différend avec le personnel chargé du contrôle.</p> <p>Ils doivent éviter toute remarque ou attitude pouvant être perçue comme désobligeante à l'égard d'une personne ou d'un groupe dans les gares, les trains et les locaux de travail.</p> <p>Les anciens salariés doivent en outre signaler immédiatement tout changement d'adresse, de situation familiale ou de reprise d'activité professionnelle à leur dernier employeur et à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p>	<p>Indépendamment des sanctions prévues par l'employeur, les facilités de circulation peuvent être supprimées temporairement ou définitivement par l'employeur et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation à la demande de l'entreprise de service ferroviaire en cas de fraude, irrégularité, ou attitude outrageante à l'égard des salariés en service ou des autres voyageurs, dans le respect de l'échelle des mesures définies ci-dessous et selon les procédures en vigueur dans l'entreprise et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation ; ces procédures incluent une voie de recours. Ces mesures peuvent être adaptées en fonction de la nature de l'infraction.</p> <p>Lorsque l'ouvrier est considéré comme responsable d'une infraction, les facilités de circulation lui sont supprimées ainsi qu'à ses ayants droit.</p> <p>Lorsque l'infraction a été commise par le seul ayant-droit, la suppression le concernera exclusivement.</p> <p>Dans les cas de suppression temporaire des facilités de circulation, la privation de celles-ci s'applique à tous les titres à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des cartes d'abonnement de travail à tarif réduit, • des parcours gratuits accordés entre le domicile et : <ul style="list-style-type: none"> - la résidence d'emploi (pour le salarié uniquement), - l'établissement scolaire, le lieu d'alternance, de stage, - le domicile de l'autre parent, lorsque les parents sont divorcés ou séparés.

Échelle des mesures		
Nature de l'infraction	1 ^{ère} infraction	2 ^{ème} infraction
Fraudes concernant la carte de droits à facilités de circulation		
Carte contrefaite ou falsifiée	5 ans de suspension	Retrait définitif
Carte utilisée par un tiers	5 ans de suspension	Retrait définitif
Irrégularités concernant la carte de droits à facilités de circulation		
Surclassement non autorisé	Rappel des règles	3 mois de suspension
Absence de carte de droits à facilités de circulation	Rappel des règles	3 mois de suspension
Carte périmée (droit ouvert)	Rappel des règles	3 mois de suspension
Carte périmée (droit fermé)	Retrait définitif	
Fraudes concernant les Fichets et Titres de voyages		
Fichet contrefait ou falsifié	5 ans de suspension	Retrait définitif
Fichet utilisé par un tiers sans droit à facilités de circulation	5 ans de suspension	Retrait définitif
Irrégularités concernant les Fichets et Titres de voyages		
Case raturée ou surchargée	1 an de suspension	3 ans de suspension
Date délébile	1 an de suspension	3 ans de suspension
Case non complétée	1 an de suspension	3 ans de suspension

Échelle des mesures		
Nature de l'infraction	1 ^{ère} infraction	2 ^{ème} infraction
Case complétée non compostée	Rappel des règles	3 ans de suspension
Absence de réservation, fichet ou titre de voyage	6 mois de suspension	1 an de suspension
Titre de voyage périmé	6 mois de suspension	1 an de suspension
Utilisation du fichet d'un ayant droit par un autre ayant droit	Rappel des règles	1 an de suspension
Voyages en service		
Voyage en période interdite	Rappel des règles	3 mois de suspension
Surclassement non autorisé	Rappel des règles	3 mois de suspension
Comportement et éthique		
Sollicitation du personnel de bord en vue d'obtenir un avantage	Rappel des règles	6 mois de suspension
Attitude incorrecte à l'égard du personnel à bord ou d'un prestataire de l'entreprise opérant un service ferroviaire	6 mois de suspension	1 an de suspension
Comportement incorrect à bord du train ou dans les enceintes ferroviaires	6 mois de suspension	1 an de suspension
Dénigrement de l'entreprise devant les clients	6 mois de suspension	1 an de suspension
Agression verbale (injures, insultes, menaces...)	1 an de suspension	5 ans de suspension
Agression physique	Retrait définitif	
Utilisation lucrative ou commerciale (trajets domicile travail des ayant-droit)	Retrait définitif	

En cas de cumul d'infractions, la mesure la plus forte est retenue.

Les fichets et titres de voyage sont assimilés à la carte en cas d'utilisation par un tiers.

Glossaire :

Emploi-type : l'emploi type regroupe des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier, qui de par l'éventail de compétences développées ou à développer, permet une évolution professionnelle.

Classes : regroupement de cotations rattachées à un montant de Rémunération Annuelle Garantie (RAG) au sein de la grille de classification de la branche.

Cotation : total du nombre de points attribués à l'emploi-type ou à l'emploi en application des critères classants.

Critères classants : critères explicites d'évaluation des emplois (emplois-type ou emplois définis au niveau de l'entreprise s'ils ne peuvent être rattachés à un emploi-type). Ils permettent de classer les différents emplois en fonction des niveaux d'exigence et de compétence requis par ces derniers dans un certain nombre de domaines.

Certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle ou Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) inscrit au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP).

Avenant du 18 décembre 2024

[Étendu par arr. 15 mai, JO 11 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA.

Réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales de la branche ferroviaire et les montants de l'indemnisation financière du travail de nuit et de l'indemnisation des dimanches et jours fériés dans les conditions fixées par le

présent avenant, afin de prendre en compte l'évolution de l'inflation.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la branche ferroviaire.

Article 2 **Montants des rémunérations minimales brutes de branche**

Le présent tableau remplace à compter du 1^{er} janvier 2025 celui figurant à l'article 12 de l'accord relatif aux «classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire» du 6 décembre 2021.

(Voir Accord du 6 décembre 2021, art 12)

Article 3 **Indemnisation du travail de nuit**

Le présent article modifie l'article 14 de l'accord relatif aux «classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire» du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Au B. dudit article 14, les montants de la compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents sont remplacés par :

(Voir Accord du 6 décembre 2021, art. 14)

Article 4 **Indemnisation du travail le dimanche et jours fériés**

Le présent article modifie l'article 15 de l'accord relatif aux «classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire» du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Au dernier alinéa dudit article 15, le montant de la compensation sous forme de rémunération, comprenant la prise en charge des frais afférents, est remplacé par :

(Voir Accord du 6 décembre 2021, art. 15)

Article 5 **Égalité de rémunération femmes/hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail selon lesquelles «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes».

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 6 **Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 8 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

NÉGOCIATION PARITAIRE EN VUE DE LA CONCLUSION DE LA CONVENTION

Accord du 6 juin 2007

[Étendu par arr. 23 juin 2008, JO 22 juill., applicable à compter du 7 févr. 2007]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des transports publics et ferroviaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFDT.

Fédération générale autonome des agents de conduite

UNSA

Préambule

Dans le cadre de la négociation paritaire en vue de conclure une convention collective nationale de branche du secteur ferroviaire, les organisations syndicales bénéficiant de la présomption de représentativité au titre du code du travail ont souhaité disposer des moyens nécessaires au bon déroulement des négociations.

Les modalités fixées et actées par le présent accord ne préjugent en rien de la décision finale susceptible d'être prise au terme des négociations par les différentes parties.

Article 1

Objet de l'accord

L'objet du présent accord est de déterminer les modalités de participation aux réunions de négociations des délégations syndicales en réunion de commission mixte paritaire nationale (CMPN), des groupes de travail mis en œuvre par la CMPN et de fixer les règles de fonctionnement des dites instances, leur calendrier, les objectifs et leurs priorités.

Article 2

Commission mixte paritaire nationale de négociation et groupes de travail paritaires

2-1

Composition des commissions mixte paritaire nationale de négociation

En principe, les réunions de la CMPN auront lieu tous les premiers mercredi de chaque mois.

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition de chaque délégation de salariés en CMPN est fixée à quatre représentants maximum, mandatés par chacune des organisations syndicales.

Le cas échéant, si les débats et le sujet traité le nécessitent, il peut être décidé par les partenaires sociaux, d'un commun accord, que ce nombre sera supérieur.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents.

2-2

Composition des groupes de travail paritaires

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, des groupes de travail pourront être créés

à l'initiative de la CMPN, qui arrêtera le thème, le nombre maximum de réunions consacrés à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier, mais ont pour objet de mener une réflexion exploratoire sur les sujets retenus dans ce cadre.

Leur composition est fixée, selon la complexité des thèmes, à deux représentants maximum par organisation syndicale.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent, pour le groupe de travail considéré.

Les représentants du Ministère des transports ne participent pas aux réunions des groupes de travail.

Le secrétariat des groupes de travail est assuré par l'UTP.

2-3

Désignation et convocation

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants aux CMPN, groupes de travail paritaires.

Elles notifient au syndicat professionnel d'employeurs les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant la nature de ce ou de ces mandats (CMPN de négociation ou groupe de travail paritaire).

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Le ministère des transports enverra à chaque organisation syndicale une convocation officielle contenant l'ordre du jour 15 jours avant chaque réunion de la CMPN.

Concernant les groupes de travail paritaires, l'UTP enverra aux intéressés une convocation officielle contenant l'ordre du jour 15 jours avant chacune de ces réunions.

En outre, pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, le ministère des transports remettra aux représentants des organisations syndicales qui le souhaitent une attestation de présence. De la même façon, l'UTP remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales ayant participé à la réunion d'un groupe de travail paritaire, si ces derniers en ont besoin. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

Article 3

Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

3-1

Autorisation d'absence

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient pour se rendre aux réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation à ces réunions, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.

3-2

Maintien de la rémunération

Le temps consacré à la participation aux réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord, par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans la limite de 3 jours maximum par réunion et par organisation syndicale.

En outre, les organisations syndicales participant à la CMPN pourront obtenir de l'UTP, avec son entente préalable, le remboursement des frais de déplacement engagés dans le cadre d'une participation à la CMPN ou au groupe de travail paritaire d'un salarié d'une entreprise non adhérente au syndicat professionnel d'employeurs signataire de l'accord.

Ces frais de déplacement seront remboursés conformément aux articles 4-1 et 4-2 du présent accord.

Article 4

Indemnisation des frais

4-1

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales, sont indemnisés par leur employeur sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes :

— les frais de transport sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent et que la distance le justifie (au delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

4-2

Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes :

— les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (M.G.) au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour information, le montant du M.G. s'élève à 3,17 € au 1^{er} janvier 2007 ; $3,17 \times 8 = 25,36$ €).

— les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 80 € par nuit, en région parisienne, et de 50 € en province (nuitée et petit déjeuner compris).

— dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;

— dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 5

Ordre du jour des réunions paritaires

L'ordre du jour des CMPN est établi conjointement à la fin de réunion. Il est envoyé par le représentant du Ministère des transports au moins 15 jours avant la réunion suivante.

Concernant les réunions des groupes de travail paritaires, l'ordre du jour est établi conjointement à la fin de la réunion. Il est envoyé par l'UTP au moins 15 jours avant la réunion suivante.

Avant ce délai d'envoi, il peut être demandé par un partenaire social, par écrit l'ajout d'un point à l'ordre du jour. Cette demande devra être adressée à l'ensemble des organisations représentées.

Article 6

Modalités d'envoi des textes aux membres des réunions paritaires

Les documents, propositions et projets d'articles ou d'accord sont envoyés à l'ensemble des parties au moins 8 jours avant toute réunion par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

Article 7

Relevés de conclusions

Le représentant du Ministère des transports établit un relevé de conclusions, succinct et limité aux textes en débat, des réunions de la CMPN et l'adresse aux partenaires sociaux au moins 8 jours avant la réunion suivante. Ce relevé de conclusions fait l'objet d'une validation lors de la réunion suivante.

De la même façon, l'UTP établit un relevé de conclusions des réunions du groupe de travail paritaire et l'adresse aux partenaires sociaux au moins 8 jours avant la réunion suivante.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au terme des négociations ayant pour objet l'élaboration de la convention collective du transport ferroviaire. À cette échéance, le présent accord cessera de produire ses effets de plein droit. Il ne pourra donc pas se prolonger par tacite reconduction.

Article 9

Date d'effet

Le présent accord est applicable à compter du 7 février 2007.

Article 10

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 11

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 23 avril 2014

[Étendu par arr. 17 févr. 2016, JO 5 mars, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC ;

CGT CHEMINOT ;

FC FO ;

SUD ;

UNSA CHEMINOTS.

Mod. par Avenant n° 1, 16 oct. 2018, étendu par arr. 17 juin 2019, JO 22 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt, soit le 28 déc. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO CHEMINOT ;

SUD ;

UNSA Ferroviaire.

Mod. par Avenant n° 2, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Ferroviaire ;

FGTE CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Dans le cadre de la négociation paritaire en vue de conclure une convention collective nationale de la branche ferroviaire, les organisations syndicales représentatives de salariés au sens de l'article L. 2122-5 et suivants du Code du travail, soit :

- La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT (FGTE-CFDT),
- La Fédération Nationale des Transports CFE-CGC,
- La Fédération Générale des Transports CFTC (FGT-CFTC),
- La Fédération CGT des Cheminots,
- La Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots (CGT-FO),
- La Fédération des syndicats de travailleurs du rail SUD Rail (Solidaires),
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Ferroviaire,

ont souhaité disposer des moyens nécessaires au bon déroulement des négociations. Les modalités fixées et actées par le présent accord ne préjugent en rien de la décision finale susceptible d'être prise au terme des négociations par les différentes parties.

Article 1

Objet de l'accord

L'objet du présent accord est de déterminer :

- les modalités de participation des membres des délégations syndicales aux réunions de la commission mixte paritaire nationale (CMPN) et des groupes de travail mis en œuvre par la CMPN,
- les conditions de maintien de salaire des membres des délégations syndicales au titre de la préparation, de la par-

ticipation et de la restitution de ces réunions,

— les règles de fonctionnement des dites instances, leur calendrier, les objectifs et leurs priorités.

Article 2

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire et groupes de travail

Mod. par Avenant n° 1, 16 oct. 2018, étendu par arr. 17 juin 2019, JO 22 juin, applicable à compter du jour qui suit son dépôt, soit le 28 déc. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO CHEMINOT ;

SUD ;

UNSA Ferroviaire.

Mod. par Avenant n° 2, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Ferroviaire ;

FGTE CFDT ;

CGT FO.

2-1

(Avenant n° 2, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) - Composition de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire

Les réunions de la CPPNI ont lieu selon un calendrier préétabli par les partenaires sociaux.

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition de chaque délégation de salariés en CPPNI est fixée à quatre représentants maximum, mandatés par chacune des organisations syndicales. Le cas échéant, si les débats et le sujet traité le nécessitent, il peut être décidé par les partenaires sociaux, d'un commun accord, que ce nombre est supérieur.

Lorsque la CPPNI se réunit strictement pour exercer ses missions d'interprétation, la composition de la délégation de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants maximum.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents.

Afin d'assurer une représentation du personnel reflétant, la plus grande diversité possible des entreprises de la branche, les délégations peuvent inclure dans leurs réunions de préparation et de restitution des réunions de la CPPNI quatre représentants supplémentaires.

Ces représentants bénéficient d'autorisation d'absence, d'un maintien de rémunération et de prise en charge des frais dans les mêmes conditions que celles décrites aux articles 3 et 4 ci-après pour les membres des délégations syndicales en CPPNI, dans la limite d'un jour par réunion et par représentant supplémentaire.

2-2

Composition des groupes de travail paritaires

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, des groupes de travail pourront être créés à l'initiative de la CMPN, qui arrêtera le thème, le nombre maximum de réunions consacrées à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier, mais ont pour objet, de mener une réflexion exploratoire sur les sujets retenus dans ce cadre.

Leur composition est fixée, selon la complexité des thèmes, à trois représentants maximum par organisation syndicale.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent, pour le groupe de travail considéré.

En tant que de besoin et à la demande des parties, les experts de l'administration peuvent participer aux réunions des groupes de travail.

Le secrétariat, des groupes de travail est assuré par l'UTP.

2-3

Désignation et convocation

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants aux CMPN, groupes de travail paritaires.

Elles notifient, au Président de la CMPN les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat, de représentation pour participer à la CMPN. De la même façon, elles notifient à l'UTP les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions des groupes de travail.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Le ministère du travail enverra à chaque organisation syndicale une convocation officielle contenant l'ordre du jour 15 jours avant, chaque réunion de la CMPN.

Concernant les groupes de travail paritaires, l'UTP enverra aux intéressés une convocation officielle contenant l'ordre du jour 15 jours avant, chacune de ces réunions. En outre, pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, le Président, de la CMPN remettra aux représentants des organisations syndicales qui le souhaitent une attestation de présence. De la même façon, l'UTP remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales ayant participé à la réunion d'un groupe de travail paritaire, si ces derniers en ont besoin. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

2-4

(Avenant n° 2, 10 juill. 2019, étendu par arr. 29 juill. 2020, JO 12 sept.) - Missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaires

Par l'effet de sa substitution à la CMPN, la CPPNI de la branche ferroviaire exerce les missions suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle négocie la convention collective nationale de la branche ferroviaire, ses avenants, annexes et les accords de branche ;
- Elle promeut la convention collective nationale ;
- Elle rend un avis à ta demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit le rapport annuel d'activité conformément au 3° de l'article L. 2232-9 du Code du travail, dont elle délègue la rédaction à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Ce rapport est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;

- Elle exerce toute mission qui lui est dévolue par la loi.

Article 3

Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

3.1

Autorisation d'absence

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient, pour se rendre aux réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la préparation, la participation et la restitution de ces réunions, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont, les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.

3-2

Maintien de la rémunération

Le temps consacré à la préparation et à la restitution des réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le temps consacré à la participation aux réunions mentionnées à l'article 2 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat, professionnel d'employeurs, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans la limite de 2 jours maximum par réunion et par représentant de chaque organisation syndicale.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le temps des trajets effectués pendant l'horaire normal de travail. Pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps excédant, le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

En outre, les organisations syndicales participant à la CMPN pourront, obtenir de l'UTP, avec son entente préalable, le remboursement, des frais de déplacement engagés dans le cadre d'une participation à la CMPN ou au groupe de travail paritaire d'un salarié d'une entreprise non adhérente au syndical professionnel d'employeurs signataire de l'accord. Ces frais de déplacement seront remboursés conformément aux articles 4-1 et 4-2 du présent accord.

Article 4

Indemnisation des frais

4-1

Frais de transport

Les frais de transport des membres des délégations syndicales sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent ou le temps de trajet le justifie (au-delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet de train SNCF en première classe ou du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

4-2

Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (M.G.) au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour information, le montant du M.G. s'élève à 3,51 € au 1^{er} janvier 2014 ; $3,51 \times 8 = 28,08$ €) ;
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 100 € par nuit, en région parisienne, et de 80 € en province (nuitée et petit déjeuner compris) ;
- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 5

Ordre du jour des réunions paritaires

L'ordre du jour des CMPN est établi conjointement à la fin de réunion. Il est envoyé par le Président de la CMPN au moins 15 jours avant la réunion suivante.

Concernant les réunions des groupes de travail paritaires, l'ordre du jour est établi conjointement à la fin la réunion. Il est envoyé par l'UTP au moins 15 jours avant la réunion suivante.

Avant ce délai d'envoi, il peut être demandé par un partenaire social, par écrit l'ajout d'un point à l'ordre du jour. Cette demande devra être adressée à l'ensemble des organisations représentées.

Article 6

Modalités d'envoi des textes aux membres des réunions paritaires

Les documents, propositions et projets d'articles ou d'accord sont envoyés à l'ensemble des parties dès que possible et au plus tard 8 jours avant toute réunion par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

Article 7

Relevés de conclusions

Le Président de la CMPN établit un relevé de conclusions, succinct et limité aux textes en débat, des réunions de la CMPN et l'adresse aux partenaires sociaux dès que possible et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante. Ce relevé de conclusions fait l'objet d'une validation lors de la réunion suivante.

De la même façon, l'UTP établit un relevé de conclusions des réunions du groupe de travail paritaire et l'adresse aux partenaires sociaux dès que possible et au plus tard 8 jours avant, la réunion suivante.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au terme des négociations ayant pour objet

l'élaboration de la convention collective ferroviaire. À cette échéance, le présent, accord cessera de produire ses effets de plein droit. Il ne pourra donc pas se prolonger par tacite reconduction.

Article 9 Date d'effet

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Article 10 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2122-5 et suivants du Code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement, d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 11 Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ACTIVITÉS DE FRET FERROVIAIRE

Contrat de travail, Classifications et Salaires minima Accord du 8 septembre 2010

[Étendu par arr. 8 avr. 2011, JO 15 avr., applicable à compter de son extension]

(La première partie de l'Accord du 31 mai 2016 Contrat de travail et organisation du travail se substitue aux dispositions portant sur les mêmes matières)

(Accord dénoncé par l'UTP par Lettre du 15 févr. 2021)⁽¹⁾

(1) Lettre de l'UTP du 15 février 2021

Paris, le 15 février 2021

N. Réf. : SSa/CM/21.4770L

Lettre RAR

Objet : Notification de dénonciation de l'accord relatif au contrat de travail, aux classifications et aux rémunérations du 8 septembre 2010

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous notifier par le présent courrier la dénonciation par l'Union des Transports Publics et ferroviaires de l'accord de branche relatif au contrat de travail, aux classifications et aux rémunérations du 8 septembre 2010.

Cette action de l'UTP est motivée par les raisons suivantes :

L'article 17 de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a imposé la négociation d'une CCN de la branche ferroviaire recouvrant notamment, le champ des entreprises de transport ferroviaire de marchandises (fret).

Après plus de deux ans de négociation, l'accord relatif au volet «Classifications et rémunérations» pour la branche ferroviaire a été ouvert à la signature en janvier 2020. L'UTP, l'UNSA et la CFDT ont signé l'accord tandis que les fédérations CGT, SUD-RAIL et FO, représentant toutes les trois plus de 50 % des salariés de la branche ferroviaire, ont exercé leur droit d'opposition, rendant ainsi l'accord invalide. Ce projet d'accord, portant sur l'ensemble du champ de la CCN de la branche ferroviaire, devait selon son article 8 se substituer aux dispositions portant sur les mêmes matières que l'accord de branche relatif au contrat de travail, aux classifications et aux rémunérations du 8 septembre 2010. Il est rappelé que les dispositions relatives au contrat de travail de l'accord du 8 septembre 2010 ont déjà été substituées par les dispositions portant sur les mêmes matières de l'accord étendu du 31 mai 2016 relatif au Contrat de travail et à l'organisation du travail de la CCN de la branche ferroviaire.

Le conseil d'administration de l'UTP en date du 11 juin 2020 a adopté le contenu d'une recommandation patronale en matière de classification et rémunérations rendue exécutoire le 26 juin 2020.

Le Gouvernement a pris par l'ordonnance n° 2021-49 du 20 janvier 2021 relative aux classifications et rémunérations au sein de la branche ferroviaire qui conduira, via un décret à venir, à définir pour l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire des dispositions relatives aux classifications et rémunérations.

En conséquence, les entreprises de fret, relevant initialement du champ de l'accord du 8 septembre 2010 devront donc, comme toutes les autres entreprises relevant de la branche ferroviaire, appliquer les dispositions de la recommandation patronale ou du décret à venir pris en application de l'ordonnance n° 2021-49, à défaut d'un accord de branche étendu applicable à l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire.

Les dispositions de l'accord du 8 septembre 2010 relatives aux classifications et rémunérations pour les seules entreprises de fret ne doivent dorénavant être applicables en raison des dispositions prises pour l'ensemble des entreprises relevant du champ de la CCN de la branche ferroviaire.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

CFE-CGC.

Le présent accord de branche sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire.

À ce titre, le champ d'application des dispositions du présent accord est celui défini par l'accord de branche du 6 juin 2007, étant toutefois précisé qu'elles ne s'appliquent qu'aux activités de fret ferroviaire.

Les partenaires sociaux conviennent que des négociations distinctes et ultérieures se tiendront pour le personnel relevant de l'activité du transport ferroviaire de voyageurs.

Titre I

Contrat de travail

Chapitre I

Recrutement - Contrat de travail

Article 1

Conditions de recrutement

Les parties signataires du présent accord attachent une grande importance aux conditions d'embauche des salariés du transport ferroviaire. Ainsi, les particularités des métiers de la branche, notamment ceux à dominante technique, nécessitent de fixer les conditions d'embauches prévues ci-après, dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de la spécificité de l'activité des entreprises de transport ferroviaire, les salariés appelés à exercer des fonctions de sécurité sont soumis à des conditions d'aptitude physique et professionnelle en vue de leur habilitation au métier concerné, conformément à l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.

La sécurité des personnels, et d'une façon plus générale la sécurité ferroviaire, dont la responsabilité incombe à l'employeur, constitue une préoccupation majeure des entreprises de la branche. À ce titre, l'employeur est responsable du suivi des examens d'aptitude et du processus global d'habilitation du personnel concerné qui constituent ainsi une étape essentielle et obligatoire avant la prise effective des fonctions.

Article 2

Période d'essai

Afin de pouvoir évaluer les compétences du salarié dans son travail et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, toute personne engagée par un contrat de travail à durée indéterminée est soumise à une période d'essai dont la durée est fixée comme suit, conformément à l'article L. 1221-19, du Code du travail :

- ouvriers et employés : 2 mois ;
- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

Compte tenu de la nécessité de pouvoir apprécier au mieux les compétences du salarié, chacune de ces périodes peut être renouvelée au maximum une fois.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler devront être expressément prévues par le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié concerné.

Le renouvellement éventuel de la période d'essai devra être notifié au salarié par écrit, au plus tard avant le terme initial de la période d'essai.

Les périodes de suspension du contrat de travail reportent d'autant le terme de la période d'essai.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée conformément aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail.

Article 3

Information des salariés sur le droit conventionnel

Afin d'assurer une information appropriée du personnel sur les conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur est tenu de fournir à chaque salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables. Si le poste occupé par le salarié le justifie, l'employeur lui fournit également une notice l'informant des textes réglementaires relatifs aux conditions d'aptitude physique et profession-

nelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.

En outre, l'employeur met à la disposition des salariés un exemplaire à jour de ces textes sur le lieu de travail ou sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier.

À cet effet, un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Cet avis précise le lieu où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

De plus, l'employeur fournit un exemplaire de chaque texte conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement au comité d'entreprise et aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux représentants de la section syndicale ou aux salariés mandatés.

Enfin, l'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

Article 4

Contrat de travail

Article 4.1

Contrat de travail à durée indéterminée

Les parties signataires du présent accord rappellent que la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée constitue la norme, conformément aux dispositions du Code du travail. Tous les contrats de travail doivent donc, en principe, être conclus pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est établi par écrit et comporte les clauses en vue de fixer les droits et obligations réciproques de l'employeur et du salarié concerné.

Il est établi en double exemplaire. Le contrat de travail est rédigé en français, étant précisé qu'une traduction du contrat, dans la langue du salarié étranger, peut être demandée par ce dernier.

Toutefois, compte tenu des spécificités de l'activité de transport ferroviaire, lorsque cela est justifié, le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou selon les modalités prévues ci-après, dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4.2

Contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier

Compte tenu de certaines situations propres aux entreprises de transport ferroviaire, et partant du constat que le recours au contrat de chantier revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier dans la branche du transport ferroviaire, les parties signataires du présent accord conviennent qu'il peut être nécessaire de recourir à des contrats de travail pour la durée d'un chantier, dans le cadre de travaux ferroviaires et conformément à l'article L. 1236-8 du Code du travail.

Elles souhaitent en conséquence assurer aux salariés recrutés pour la durée d'un chantier les garanties prévues au présent article.

Le contrat de travail de chantier est conclu entre l'employeur et le salarié en vue de la réalisation exclusive d'un ouvrage d'art ou de travaux d'infrastructures précis commandés par un client, tels que la construction de ligne ferroviaire ou le renouvellement des voies, mais dont la durée ne peut être préalablement définie avec certitude.

Le personnel permanent de l'entreprise, qu'il s'agisse de salariés employés sur des postes à dominante technique ou administrative, n'est pas soumis aux procédures de fin de chantier prévues par le présent article.

Le contrat de travail de chantier est obligatoirement un contrat à durée indéterminée. Il doit indiquer expressément que le salarié est exclusivement engagé pour la mission du chantier.

Toutefois, l'achèvement d'un chantier constituant un événement inévitable, il peut être mis fin à ce contrat de travail au terme du chantier dans les cas suivants :

— salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à deux années ;

— salariés engagées sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;

— salariés qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé à l'achèvement d'un chantier l'offre faite par écrit d'être occupés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement sur le territoire national, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.

Dans les cas prévus ci-dessus, la résiliation du contrat est soumise à la procédure de licenciement pour motif personnel prévue par le présent accord.

En tout état de cause, le comité d'entreprise doit impérativement être informé et consulté sur les licenciements de fin de chantier envisagés par l'employeur.

Chapitre II

Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 5

Égalité professionnelle et prévention des discriminations

Article 5.1

Égalité professionnelle

Les entreprises de la branche attachent une grande importance à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Partant du constat qu'une part importante des métiers ferroviaires est exercée par des hommes, les parties signataires du présent accord marquent leur volonté de créer les conditions pour l'accès des femmes aux emplois du secteur.

À cet effet, les signataires du présent accord rappellent que dans les entreprises de trois cent salariés et plus, le chef d'entreprise soumet, chaque année, pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Des mesures temporaires visant à établir l'égalité des chances pourront également faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Les entreprises soumises à la présente convention collective s'engagent également à ne pas :

- Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ;
- Prendre toute mesure, en considération du sexe ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Égalité salariale

Les parties signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cet effet, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau hiérarchique et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et d'évolution de carrière.

Recrutement

Afin d'assurer l'égalité professionnelle, les entreprises s'engagent notamment à ne pas mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé. Les entreprises s'efforceront d'indiquer des intitulés de métiers au masculin et au féminin.

En outre, les entreprises veilleront à ce que les processus de recrutement internes ou externes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes.

De plus, les entreprises se donneront pour objectif, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Dans ce but, elles demanderont aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement (ANPE, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales...) que parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes selon la compétence recherchée.

Formation

Partant du constat que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière et dans l'évolution des qualifications, les signataires du présent accord conviennent que les actions de formation, y compris celles relatives au droit individuel à la formation, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

En outre, les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, les condi-

tions permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Promotion et mobilité professionnelle

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'une politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité.

À cet effet, les entreprises devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Par ailleurs, elles seront tout spécialement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Article 5.2

Prévention des discriminations

Les parties signataires du présent accord rappellent le principe d'interdiction des discriminations à l'encontre des salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Elles rappellent également qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève ou de l'exercice normal du droit de retrait.

D'une façon plus générale, afin de lutter contre les discriminations, les entreprises de la branche veillent notamment à sensibiliser le personnel d'encadrement aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement, puis à toutes les étapes de la vie professionnelle des salariés ou dans le cadre de l'accès à la formation professionnelle.

De plus, une attention particulière doit être portée par les directions d'entreprises, notamment en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des comportements répréhensibles seraient avérés.

Article 6

Emploi des personnes handicapées

Les parties signataires du présent accord, soucieuses de contribuer à l'insertion des travailleurs handicapés, rappellent que les entreprises sont notamment soumises à une obligation d'emploi des salariés handicapés, conformément à la législation en vigueur.

À cet effet, des mesures d'adaptation des situations de travail en faveur de l'embauche des travailleurs handicapés peuvent être mises en œuvre par les entreprises, dans le respect de la législation en vigueur. Ainsi, un inventaire des postes de travail susceptibles d'accueillir des travailleurs handicapés peut constituer une première mesure destinée à sensibiliser les recrutements sur ces postes.

En outre, les parties signataires du présent accord conviennent que l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), acteur central de l'emploi des personnes handicapées, peut jouer un rôle majeur dans l'aide au recrutement, le maintien dans l'emploi et dans les partenariats à mettre en place.

Toutefois, compte tenu des particularités des métiers du transport ferroviaire, notamment ceux nécessitant des conditions d'aptitudes spécifiques et strictement réglementées (arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national) et pouvant rendre en pratique difficile le respect des obligations d'emploi en la matière, les entreprises de la branche peuvent participer à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par le biais de mesures alternatives.

Notamment, les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre cette obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, étant précisé que son montant est modulé en fonction des emplois occupés par des salariés de l'entreprise exigeant des conditions d'aptitudes particulières.

Les entreprises peuvent également participer à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par la conclusion de contrats de sous-traitance ou de prestations de services auprès du secteur protégé (entreprises adaptées centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail), ou par la conclusion d'un accord

d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à ouvrir des négociations sur la mise en œuvre d'un tel programme.

Article 7 **Diversité dans l'entreprise**

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, les partenaires sociaux de la branche conviennent de débattre d'une charte sur le thème de la diversité dans les trois ans suivants l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Chapitre III **Congés, suspension du contrat de travail**

Article 8 **Congés payés**

Les salariés bénéficient des congés payés annuels dans les conditions prévues par la législation en vigueur et par l'article 14 de la partie relative à «l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire», intégrée à la convention collective nationale de branche de ce secteur, soit 25 jours ouvrés par an.

Les droits à congés s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, à condition que le salarié ait travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail. Une autre date, correspondant notamment à l'année civile, peut être fixée par une convention ou un accord collectif en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, par anticipation et avec l'accord de l'employeur, sans toutefois remettre en cause le pouvoir de l'employeur en matière de détermination de l'ordre des départs et des règles relatives à la période de prise des congés.

La période pendant laquelle les congés peuvent être pris est établie par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Le personnel doit avoir connaissance de la période des congés retenue dans l'entreprise au moins deux mois avant le début de cette période.

À l'intérieur de la période des congés, l'ordre et les dates de départs individuels sont fixés par l'employeur dans le respect de la législation en vigueur.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

De plus, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés dans ce délai d'un mois avant la date prévue du départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En outre, chaque salarié doit bénéficier d'une période continue d'au moins 10 jours ouvrés de congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

De plus, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés, sauf dérogation individuelle de l'employeur pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Article 9 **Congés exceptionnels**

Chaque salarié bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements, des congés exceptionnels prévus ci-dessous :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère, d'un petit enfant, du beau-père ou de la belle-mère (Ils doivent s'entendre des seuls parents du conjoint ou du partenaire lié par un PACS. Il ne s'agit pas du conjoint/partenaire

de la mère ou du père du salarié en cas de remariage ou de conclusion d'un nouveau PACS) : 1 jour.

Ces congés n'entraînent pas de perte de rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Par ailleurs, chaque salarié bénéficie de 3 jours de congé maximum par an en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. Ces congés non rémunérés sont attribués sur présentation d'un certificat médical de l'enfant malade.

La durée de ce congé est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

De plus, le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie ou d'un handicap, au sens des articles L. 1225-62, L. 3142-16 et L. 3142-22 du Code du travail, bénéficie d'un congé de présence parentale, de solidarité familiale ou de soutien familial dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les congés prévus au présent article sont pris pendant la période où se produisent les événements qui en motivent l'attribution.

Article 10 **Indemnisation en cas d'absence pour maladie**

Soucieuses d'accorder une protection aux salariés des entreprises de transport ferroviaire, les parties signataires du présent accord décident, dans le cadre des dispositions des articles L. 1226-1 et suivants du Code du travail, que ces derniers bénéficient, après un an d'ancienneté, pendant les périodes d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, d'une indemnisation complémentaire de l'employeur fixée selon les modalités prévues dans le tableau ci-dessous.

Les salariés bénéficient des garanties prévues au présent article par période de 12 mois glissants, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser les périodes prévues au présent article.

Ancienneté	Délai de carence		Durée	
	Accident de travail Maladie professionnelle	Maladie Accident de trajet		
1 à 2 ans	Aucun	3 jours	90 % de la rémunération nette	2/3 de la rémunération nette
			30 premiers jours	30 jours suivants
3 à 5 ans	Aucun	3 jours	100 % de la rémunération nette	75 % de la rémunération nette
			30 premiers jours	30 jours suivants
6 à 10 ans	Aucun	3 jours	100 % de la rémunération nette	75 % de la rémunération nette
			60 premiers jours	60 jours suivants
11 ans et plus	Aucun	3 jours	100 % de la rémunération nette	75 % de la rémunération nette
			90 premiers jours	90 jours suivants

Les garanties prévues ci-dessus courent à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et au-delà de 3 jours d'absence dans les autres cas.

Elles s'entendent déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

En tout état de cause, les garanties prévues au présent article ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Chapitre IV

Rupture du contrat de travail

Article 11

Préavis de rupture

Après la période d'essai pendant laquelle le délai de prévenance est fixé à l'article 2 du titre I du présent accord, la durée du préavis de rupture du contrat de travail est fixée selon les modalités prévues ci-dessous.

Article 11.1

Licenciement

Lorsque cette rupture résulte d'un licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, le salarié bénéficie d'un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- pour les salariés non cadres, la durée de préavis est égale à :
 - quinze jours s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois ;
 - un mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans ;
 - deux mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans.
- pour les salariés cadres, compte tenu des responsabilités et des missions qui leurs sont confiées ainsi que des usages en vigueur dans la profession, la durée de préavis est égale à :
 - quinze jours s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois ;
 - trois mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins six mois.

Article 11.2

Démission

Lorsque cette rupture résulte d'une démission, le salarié doit respecter un préavis dont la durée est identique à celle prévue ci-dessus en matière de préavis de licenciement.

Article 11.3

Départ et mise à la retraite

Lorsque cette rupture résulte d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié ou d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis est identique à celle prévue ci-dessus en matière de préavis de licenciement.

Article 12

Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis de licenciement, et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi deux heures par jour, dans la limite de quarante heures par mois.

Les heures pour recherche d'emploi sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, le choix de ces heures s'effectue chaque jour alternativement par l'employeur et le salarié.

En outre, les heures pour recherche d'emploi peuvent être regroupées sur un même mois, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires conviennent que ces absences n'entraînent aucune réduction de salaire.

Les absences prévues au présent article étant accordées pour la recherche effective d'un emploi, le salarié est tenu d'informer son employeur dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.

Les salariés à temps partiel bénéficient des heures pour recherche d'emploi, dans les conditions du présent article, au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 13

Indemnités de licenciement

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui comptent une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur bénéficient, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement dont le montant est fixé comme suit :

- entre 1 et 9 ans d'ancienneté : 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- entre 10 et 19 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

— à partir de 20 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Conformément à l'article R. 1234-4 du Code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

— soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

— soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 14

Indemnités de départ et de mise à la retraite

Les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier d'une pension de vieillesse ont droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est fixé selon les modalités suivantes :

— Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;

— Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;

— Un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;

— Deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Par ailleurs, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues par le Code du travail, ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13 ci-dessus.

Titre II

Classifications et rémunérations

Les dispositions du présent titre répondent à plusieurs objectifs et préoccupations des partenaires sociaux :

Permettre à tout salarié du secteur de vérifier qu'il dispose au moins du salaire minimum conventionnel de branche pour l'activité exercée, en positionnant les emplois les uns par rapport aux autres, en les décrivant, et en y associant un dispositif de minima de rémunération.

En outre, les parties signataires marquent leur attachement à prévoir un dispositif de minima de rémunération dont les montants des premiers emplois types sont supérieurs au Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Mettre en œuvre un système de classification équitable, pertinent et évolutif, en prenant en compte les spécificités du transport ferroviaire de marchandises.

Notamment, l'activité ferroviaire requiert des exigences élevées en matière de sécurité. En effet, la sécurité constitue une préoccupation et une responsabilité majeure des entreprises de la branche. À ce titre, les personnels exerçant un emploi type intégrant une ou plusieurs fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif «aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national» doivent notamment répondre aux exigences en matière d'aptitude physique, d'aptitude psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies dans cet arrêté.

S'inscrire dans une démarche pouvant permettre à chaque salarié de la branche d'évoluer dans son parcours professionnel, que ce soit par le biais d'une évolution de carrière verticale (c'est-à-dire la prise en charge d'un emploi de niveau supérieur) ou d'une évolution horizontale (c'est-à-dire la prise en charge d'un emploi de même niveau de qualification, mais avec des responsabilités différentes). Cette évolution de carrière passe notamment par la mise en place de processus internes aux entreprises mais également par la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle au niveau de la branche dont les dispositions seront négociées lors d'un prochain chantier à venir de la convention collective du transport ferroviaire.

Outre les principaux objectifs poursuivis par le présent dispositif de classification, l'UTP et les organisations syndicales signataires conviennent que d'autres mesures sont nécessaires pour accompagner la mise en œuvre du présent titre. C'est ainsi que les partenaires sociaux attachent une importance particulière au maintien dans l'emploi, préalable indispensable à toute évolution professionnelle. Les aléas de la vie professionnelle pouvant parfois conduire à des situations d'inaptitude, le maintien dans l'emploi passe notamment par une politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles menée au niveau de l'entreprise, ainsi que par la négociation d'un chantier à venir de la convention collective de branche portant sur les garanties collectives.

Chapitre I

Principes généraux de la classification

Article 1

Application aux emplois en exercice

La méthode d'évaluation des emplois types et le dispositif de rémunération prévus dans le présent titre sont applicables pour les emplois en exercice, c'est-à-dire après les périodes éventuelles de formation initiale dispensées à l'entrée dans l'emploi pour certains emplois types.

En outre, des modalités spécifiques de rémunération sont prévues à l'annexe IV du présent titre relatives aux rémunérations minimales de branche pour ces emplois types nécessitant une formation initiale à l'entrée dans l'emploi.

Article 2

Dispositif général

Le dispositif de classification défini dans le présent titre est établi sur la base d'une grille unique et continue de positionnements des emplois. Il comprend sept groupes de classification pour l'ensemble des emplois types répartis en deux familles professionnelles : la famille production/opération et la famille fonctions d'appui. Chaque famille est composée de sous-familles décrivant un même domaine d'activité.

Le répertoire indicatif des emplois types, organisés par familles et sous-familles, figure à l'annexe I du présent titre.

Le positionnement des différents groupes de classification a été défini à partir de six critères classants. Les définitions de ces critères sont les suivantes :

Technicité

La technicité se caractérise par le niveau d'expertise à maîtriser ainsi que par le niveau de réflexion et d'action nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Elle inclut l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis.

La technicité est appréciée au regard du degré de complexité des opérations à réaliser ainsi que du nombre de technicités requises selon les fonctions occupées.

Savoir-faire

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis par l'emploi et non celui détenu par l'individu, quel que soit son mode d'acquisition : formation ou savoir-faire. Il se complète également par le niveau de connaissances requis par l'emploi pour exercer une ou plusieurs fonctions de sécurité prévues par l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitudes physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.

Autonomie

L'autonomie se caractérise par la liberté de décision dont dispose le salarié (titulaire du poste de travail) pour organiser son travail.

Elle s'apprécie au regard de la nature et de la précision des instructions, de l'initiative de réalisation requise et de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique.

Responsabilité

La responsabilité se caractérise par la ou les missions confiées au salarié (titulaire du poste de travail) sur un ou plusieurs domaines d'action pour lequel il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

La responsabilité s'apprécie au regard de l'impact plus ou moins grand de l'activité du titulaire du poste sur la marche de l'entreprise.

La responsabilité s'apprécie également au regard de la marge de manœuvre dont dispose le salarié (titulaire du poste de travail) essentiellement dans l'impact des décisions prises dans le cadre du degré d'autonomie définie.

Le critère de la responsabilité est en relation directe avec le critère de l'autonomie.

Relation

Le critère relationnel caractérise la nature et le niveau des relations d'emplois dans l'exercice des activités avec les interlocuteurs internes et/ou externes.

Encadrement

Le critère caractérise l'ensemble des techniques d'organisation mises en œuvre pour superviser ou encadrer une ou plusieurs équipes. La capacité à exercer un rôle de d'encadrement s'apprécie au regard des responsabilités confiées et des fonctions occupées.

Article 3 **Évaluation des emplois**

Chaque critère classant a une importance égale dans l'évaluation des emplois types. Pour chacun de ces critères classants, cinq degrés définissent une progression croissante des exigences de l'emploi type. À chacun de ces degrés correspondent un nombre de points.

Les définitions de ces degrés et points figurent en annexe II du présent titre.

L'évaluation de l'emploi type, qui n'a pas pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés, résulte du nombre de points attribués au titre des six critères. Leur addition conduit à un nombre total de points. Celui-ci détermine le groupe auquel appartient l'emploi type et permet ainsi d'identifier la rémunération minimale de branche applicable à l'emploi type.

Un tableau récapitulant l'évaluation des emplois types figure en annexe III du présent titre.

Les dispositions relatives à la rémunération minimale de branche sont prévues au chapitre III ci-après et à l'annexe IV du présent titre.

Article 4 **Méthode pour les emplois non répertoriés au niveau de la branche**

Lorsqu'un emploi n'est pas indiqué dans le répertoire des emplois types figurant à l'annexe I du présent titre, les entreprises appliqueront le dispositif des critères classants à l'emploi concerné, afin de le réintégrer dans l'ensemble du dispositif mis en place dans le présent titre.

Chapitre II **Polyvalence des emplois types comportant des fonctions de sécurité**

Compte tenu des modèles organisationnels mis en place au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de la nécessité de recourir à la polyvalence entre certains emplois types au sein des entreprises du secteur.

Les dispositions du présent chapitre mettent l'accent sur la polyvalence des emplois types liés à des fonctions de sécurité dont les spécificités requièrent une attention et un traitement particulier de la polyvalence.

La polyvalence des autres emplois types est traitée au niveau de l'entreprise.

Article 5 **Définition de la polyvalence des emplois types affectés à des fonctions de sécurité**

La polyvalence des emplois types affectés à des fonctions de sécurité consiste à exercer une ou des fonctions de sécurité d'un autre emploi type⁽¹⁾ à condition que cet exercice n'implique pas d'incompatibilité au titre de la sécurité.

(1) Il est précisé que la polycompétence renvoie à la notion de formation professionnelle. Elle a pour objet de préparer l'exercice de la polyvalence.

Le tableau ci-après récapitule l'articulation des fonctions de sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif «aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national» avec les emplois types relevant des activités de fret ferroviaire.

Il permet ainsi de rappeler et d'identifier la situation dans laquelle un salarié est habilité à une ou des fonctions de sécurité correspondant à son emploi type principal (situation sans polyvalence) et la situation dans laquelle il est également habilité à une ou des fonctions de sécurité d'un autre emploi type (situation de polyvalence).

Article 6 **Encadrement de la polyvalence des emplois types affectés à des fonctions de sécurité**

Partant du constat évoqué ci-dessus et à l'appui des conclusions du rapport du groupe européen paritaire CER/ETF relatives à la polyvalence (les effets des restructurations du fret ferroviaire sur l'emploi, B. Togande, R. Le Bris, fév. 2009), les parties signataires conviennent que son domaine doit être défini et encadré, notamment afin d'éviter tout excès ou toute dérive.

Toutefois, les parties signataires s'accordent sur le fait que la notion de polyvalence et de son encadrement n'est pas abordée de la même manière au sein des entreprises du secteur, compte tenu de leur taille, structure et histoire, par nature différentes. C'est pourquoi elles ont souhaité prévoir les dispositions du présent article.

Au regard des principes énoncés, les parties signataires conviennent des garanties et limites prévues ci-dessous. Celles-ci constituent un élément fort de la réduction des risques professionnels et une première concrétisation pour une politique volontariste de maintien du haut niveau de sécurité du mode ferroviaire et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 6.1

Garanties législatives, réglementaires et conventionnelles

Il est rappelé que l'encadrement législatif et réglementaire relatif à l'obligation de posséder une habilitation, pour chaque fonction de sécurité exercée par un salarié, constitue une première source de garanties pour les salariés en situation de polyvalence.

De surcroît, il est également rappelé que les personnels exerçant une ou plusieurs fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif «aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national» doivent répondre aux exigences en matière d'aptitude physique, d'aptitude psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies dans cet arrêté.

En ce qui concerne l'organisation et l'aménagement du temps du travail, l'organisation et l'exercice de la polyvalence doivent se faire dans le respect du décret n° 2010-404 du 27 avril 2010 et de l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire.

Article 6.2

Garanties prévues au niveau des entreprises

a

Assurer les règles de suivi en vue du maintien ou du renouvellement de l'habilitation

Les dispositions du système de gestion de la sécurité, propre à chaque entreprise du secteur, fixent déjà des dispositifs internes sur l'application des règles de sécurité, notamment en vue du maintien ou du renouvellement de l'habilitation (par exemple, évaluation annuelle, plan de veille, etc.).

Ces obligations imposées par le système de veille servent donc, de fait, de régulateur à un cumul de fonctions de sécurité qui deviendrait excessif puisque chaque thème doit faire l'objet d'une veille complète pour le maintien de l'habilitation. Trop de missions cumulées par un même salarié empêcheraient la réalisation pratique de la veille. De fait, si cette exigence n'est pas remplie, l'habilitation est suspendue, et la polyvalence est rendue impossible.

b

Assurer la formation et les compétences nécessaires

Les salariés amenés à exercer les ou des fonctions de sécurité de plusieurs emplois types doivent disposer des compétences et de la formation nécessaires à l'exercice de ces emplois.

Ainsi, il est rappelé que le personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité bénéficie d'une formation continue lui permettant de maintenir le niveau de ses compétences professionnelles, en particulier en cas de modification significative des conditions d'exercice des fonctions de sécurité.

c

Assurer le respect des règles métiers

L'employeur doit veiller au respect des principes fondamentaux de sécurité ferroviaire. Notamment, la situation de polyvalence ne doit jamais mettre le salarié concerné en contradiction sur ses règles métiers et ne doit jamais le conduire à se soustraire aux règles de sécurité.

Article 6.3

Limitation du recours à la polyvalence

Dans le cas où le recours à la polyvalence d'un salarié habilité à une ou des fonctions de sécurité est nécessaire au cours d'une même journée de service (mission), l'employeur s'assure que l'organisation du travail ne comporte pas de concomitance des emplois types. En particulier, il s'assure que les différentes fonctions de sécurité à exercer au sein de chaque emploi type sont identifiées et que les temps indispensables à leur réalisation sont intégrés. Il veille également à ce que les différentes fonctions de sécurité soient programmées pour la journée de travail.

En cas de situations d'exploitations dégradées, l'employeur s'assure que le salarié concerné dispose des documents de sécurité nécessaires. En tout état de cause, le recours à la polyvalence doit s'organiser dans le respect des règles prévues à l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire.

En complément des garanties fixées ci-dessus, les parties signataires conviennent de la nécessité de prévoir des limites supplémentaires à l'égard des salariés en situation de polyvalence. Outre les missions attachées à l'emploi principal, ces salariés ne peuvent cumuler plus d'un autre emploi type intégrant une ou des fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 visé ci-dessus.

De plus, compte tenu de la spécificité des fonctions de sécurité attachées au poste d'«opérateur ferroviaire circulation», il est précisé que ce poste ne peut pas être cumulé avec l'emploi type «conducteur ligne» dans le cas où, sur une même journée de service, le poste tenu par l'opérateur ferroviaire circulation comprend l'exercice effectif

de cinq fonctions de sécurité liées à cet emploi type prévu dans le tableau ci-après «récapitulatif de l'articulation entre les fonctions de sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003 et les emplois types relevant des activités de fret ferroviaire».

Les dispositions du paragraphe précédent ne sont applicables qu'au seul cas du cumul de fonctions de sécurité entre l'opérateur ferroviaire circulation et le conducteur ligne.

Il est toutefois rappelé que le nombre de fonctions de sécurité mis à la charge simultanément d'un même salarié ne doit pas conduire à une fragilisation du niveau de sécurité de l'exploitation ferroviaire.

Article 7

Reconnaissance de la polyvalence nécessitant une habilitation

Les parties signataires rappellent que la polyvalence est nécessaire aux entreprises du secteur afin de pouvoir faire face à l'accomplissement effectif de leurs missions et aux impondérables de l'activité ferroviaire.

De plus, elles conviennent que la polyvalence permet aussi aux salariés qui l'exercent de diversifier leur travail. Elle peut également constituer un des facteurs permettant aux salariés d'accéder à des possibilités d'évolution professionnelle.

Cela étant, la polyvalence est source d'une plus grande exigence dans le travail du salarié et de souplesse dans l'organisation.

C'est pourquoi sa reconnaissance, par les entreprises vis-à-vis des salariés concernés, par le biais des dispositions du présent titre, se trouve justifiée.

Les parties signataires conviennent donc de reconnaître la polyvalence selon les conditions prévues ci-dessous.

Pour les salariés habilités à une ou des fonctions de sécurité relevant d'un autre emploi type que leur emploi principal, la rémunération minimum de branche est majorée selon les dispositions prévues au chapitre III ci-après et à l'annexe IV du présent titre.

Lorsque le salarié concerné n'est plus habilité, notamment en raison d'une suspension ou d'une absence de renouvellement de son habilitation, ou lorsque son contrat de travail est suspendu, la majoration prévue ci-dessus est calculée prorata temporis.

Récapitulatif de l'articulation entre les fonctions de sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003 et les emplois types relevant des activités de fret ferroviaire		
Emploi type	Descriptif	Fonction(s) le sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003
Famille production/Opération		
Sous-famille contrôle/Organisation/Logistique		
Opérateur ferroviaire circulation	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et à la circulation des trains dans sa zone d'action. Il peut tenir un poste d'aiguillage.	<ul style="list-style-type: none">- Aiguilleur- Agent circulation- Garde- Chef de service- Agent de sécurité électrique
Sous-famille exploitation		

Récapitulatif de l'articulation entre les fonctions de sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003 et les emplois types relevant des activités de fret ferroviaire		
Emploi type	Descriptif	Fonction(s) le sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003
Conducteur manœuvre et évolution	<p>Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en manœuvre, évolution ou train de travaux correspondant à un service spécifique RFN.</p> <p>Par évolution, il faut entendre la définition et les modalités d'application issues de la réglementation en vigueur.</p> <p>À titre de repère, à la date de signature du présent accord, cette définition et les modalités d'application issues du règlement IN 1472 et de l'article 101 du règlement IN 1685 sont les suivantes :</p> <p>- Définition :</p> <p>«Déplacement d'un engin moteur ou d'un groupe d'engins moteurs, remorquant ou non un ou plusieurs véhicules à l'intérieur d'un établissement ou entre établissements voisins désignés, sous la responsabilité du conducteur renseigné sur sa destination.»</p> <p>- Modalités d'application :</p> <p>«Peuvent être soumises aux dispositions du présent Règlement :</p> <p>a) les circulations entre les chantiers d'une même gare, entre la gare et le dépôt ou le chantier de remisage, ... immédiatement voisins ;</p> <p>b) les circulations, empruntant le cas échéant des voies désignées entre plusieurs gares, dépôts, ateliers appartenant à un même ensemble ferroviaire défini au Livret de la marche des trains ;</p> <p>c) les circulations partant d'une gare pour desservir des établissements P.L. et, le cas échéant, la gare»</p>	- Conducteur
Conducteur ligne	<p>Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains et des opérations d'exploitation sur le Réseau Ferré National (RFN).</p> <p>Par opérations d'exploitation sur le RFN, il faut entendre les opérations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manœuvres d'aiguilles sur voies de service ; - Attelage - Dételage ; - Mesures d'immobilisations de la rame ; - Mise en place de la signalisation arrière du train ; - Essai de raccordement 	- Conducteur
Opérateur de sécurité au sol	<p>Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la constitution, au départ et à la réception des trains dans une zone géographique donnée. Ses missions sont notamment les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport et la formation du train.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agent formation - Chef de la manœuvre - Agent de desserte - Reconnaisseur - Agent d'accompagnement
Sous-famille maintenance/Travaux		
Agent de maintenance de l'infrastructure	<p>Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des installations de l'infrastructure.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mainteneur infrastructure - Annonceur sentinelle - Garde de passage à niveau - Réalisateur - Agent sécurité du personnel
Agent de maintenance des matériels	<p>Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués).</p>	- Mainteneur matériel roulant

Récapitulatif de l'articulation entre les fonctions de sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003 et les emplois types relevant des activités de fret ferroviaire		
Emploi type	Descriptif	Fonction(s) le sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003
Responsable opérationnel de l'infrastructure	Gère, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des activités de maintenance de l'infrastructure. Encadre la ou les équipes techniques de maintenance. Veille au respect de la réglementation, des procédures de maintenance et de la sécurité.	- Mainteneur infrastructure - Réalisateur - Agent sécurité du personnel
Responsable maintenance des matériels	Gère, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des activités de maintenance de des matériels roulants (moteurs et/ou remorques). Encadre l'équipes techniques de l'atelier. Veille au respect technique de la réglementation, des procédures de maintenance et de la sécurité.	- Mainteneur matériel roulant

Chapitre III Rémunérations

Article 8 Rémunérations minimales de branche

Article 8.1 Dispositif de rémunérations annuelles garanties

Les parties signataires conviennent d'instituer un mécanisme de rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) qui constituent les salaires minima conventionnels de branche pour les groupes 1 à 7 de la classification. Toutefois, ce dispositif de rémunération annuelle garantie ne s'applique pas pour les salariés dont les modalités salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire, tels que par exemple, les contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou aidés.

La rémunération annuelle garantie représente la somme brute en deçà de laquelle les salariés occupant les emplois types relevant des groupes 1 à 7 de la classification ne peuvent être rémunérés pour une période de douze mois entiers de travail effectif ou de périodes assimilées.

Ainsi, à chaque groupe de classification correspond un premier seuil minimal de rémunération annuelle garantie à l'embauche ou à l'entrée dans l'emploi (excepté pour certains emplois types nécessitant une formation initiale à l'entrée dans l'emploi et pour lesquels une rémunération annuelle garantie spécifique est prévue).

Un second seuil est prévu après quatre ans d'ancienneté dans l'emploi au sein de l'entreprise.

Cette rémunération annuelle garantie est majorée pour les situations de polyvalence des emplois types affectés à une ou des fonctions de sécurité, selon les modalités prévues à l'article 7 du chapitre II ci-dessus sur la polyvalence et au tableau de l'annexe IV du présent titre.

Article 8.2 Définition de la rémunération annuelle garantie

La rémunération annuelle garantie fixée pour chaque groupe d'emplois types dans le présent titre prend en compte l'ensemble des éléments ayant la nature d'un salaire, toutes les sommes dont le versement est directement lié à l'exercice, l'exécution de la prestation de travail, de l'activité, quelle que soit leur périodicité.

Sont notamment pris en compte :

- le salaire de base,
- les majorations de salaire,
- les primes dont les modalités de versement répondent aux conditions fixées ci-dessus, c'est-à-dire celles qui sont directement liées à l'exercice, l'exécution de la prestation de travail, de l'activité, quelle que soit leur périodicité, par exemple : treizième mois, de fin d'année, d'ancienneté, d'assiduité, de production, d'objectifs, de résultats, de rendement, de fonction...,
- les avantages en nature,
- les cotisations salariales prises en charge par l'employeur,
- les commissions.

Sont exclus :

-
- les éléments aléatoires ou les éléments exceptionnels liés à des sujétions particulières,
 - les sommes remises au titre des régimes légaux d'intéressement, de la participation, et de l'épargne salariale,
 - les remboursements de frais professionnels,
 - les sommes remises au titre des heures supplémentaires et des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel,
 - la compensation pour le travail du week-end et d'un jour férié,
 - l'indemnité de non-concurrence,
 - la contrepartie au travail de nuit,
 - la contrepartie à la réalisation des astreintes,
 - les éléments de rémunération dont les conditions de versement répondent aux conditions d'exclusion fixées ci-dessus et qui sont remplacés par un repos compensateur ou équivalent.

Les rémunérations annuelles garanties valent sur une période de douze mois entiers de travail effectif, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, et sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations versées aux salariés doivent être au moins égales aux minima de branche, sans remettre en cause leur rémunération réelle et le principe d'égalité de traitement (cf. article 9 ci-dessous relatif à la garantie de rémunération).

Article 9 **Garantie de rémunération**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'application du présent titre sur les classifications ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle des salariés.

Chapitre IV **Évolution professionnelle des salariés et entretien annuel**

Les parties signataires conviennent que le présent dispositif de classification doit permettre d'offrir une possibilité d'évolution professionnelle aux salariés de la branche.

À cette fin, les parties signataires rappellent que plusieurs types de facteurs peuvent être à même de concrétiser des possibilités d'évolution de carrière. Des facteurs propres à l'entreprise, tels que sa taille, son environnement ou la diversification de ses activités peuvent ainsi favoriser les évolutions professionnelles. D'autres facteurs individuels propres aux salariés, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles ou le développement de l'expérience, constituent autant de moyens pouvant permettre une évolution professionnelle.

Sur le plan collectif, les entreprises peuvent utiliser différents moyens tels que la formation professionnelle, la mobilité, le recrutement, l'évolution de l'organisation ou des activités confiées au salarié, afin de réaliser au mieux l'adéquation entre les exigences qui génèrent les facteurs d'évolution décrits ci-dessus et les compétences dont l'entreprise dispose à un moment donné.

Dans cet esprit, les entreprises de la branche s'efforceront de mettre en place des processus destinés à examiner la situation individuelle des salariés ainsi que les possibilités d'évolution des intéressés. À cette fin, les entreprises pourront notamment mettre en place un entretien annuel entre le salarié et sa hiérarchie. Cet entretien peut permettre d'apprécier les compétences acquises et mises en œuvre du fait notamment de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. Il peut également avoir pour objet de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre dans la perspective d'une évolution des compétences.

De plus, la négociation du chantier à venir au niveau de la branche sur la formation professionnelle permettra de proposer un cadre à des parcours professionnels.

Chapitre V **Mise en œuvre de la classification**

Article 10 **Délai de mise en œuvre de la classification dans les entreprises**

Les entreprises devront mettre en place, selon les modalités prévues à l'article 11 ci-dessous, le dispositif de classification et la grille des rémunérations minimales prévus au présent titre au plus tard dans un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 11

Modalités de mise en œuvre de la classification de branche

Le dispositif de classifications prévu dans le présent accord a vocation à s'appliquer à des entreprises ferroviaires de taille et d'histoire différente, ne disposant pas toujours des mêmes modèles d'organisation. C'est pourquoi les parties signataires ont négocié les dispositions ci-après afin que la classification de branche puisse s'appliquer de manière cohérente dans chaque entreprise du secteur.

À cette fin, deux situations sont à distinguer selon que l'entreprise dispose ou non d'un dispositif de classification. Au préalable, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent se référer aux dispositions de l'article 4 du présent titre relatif à la méthode pour les emplois non répertoriés au niveau de la branche lorsqu'un emploi n'est pas indiqué dans le répertoire des emplois types figurant à l'annexe I du présent titre.

Article 11.1

Mise en œuvre de la classification de branche dans les entreprises disposant d'une grille de classification interne

Ces entreprises devront s'assurer de la cohérence de leur grille avec la nouvelle classification de branche. Elles établiront les correspondances entre le positionnement de leurs emplois au sein de leurs grilles et les grilles conventionnelles.

Article 11.2

Mise en œuvre de la classification de branche dans les entreprises ne disposant pas d'une grille de classification interne

Les entreprises ferroviaires qui n'ont pas adopté de dispositif interne de classification à la date d'entrée en vigueur du présent accord devront respecter les modalités de mise en œuvre suivantes :

- Établir l'inventaire et la description des emplois, en recherchant la famille et la sous-famille d'appartenance de l'emploi ;
- Rechercher, pour chaque emploi, le groupe de classification d'appartenance à partir des définitions et des degrés des critères classants.

Article 12

Information individuelle des salariés et gestion des réclamations

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié du classement de son poste correspondant à l'emploi type dans le dispositif de classification.

En cas de contestation de ce classement, chaque salarié pourra faire valoir une réclamation individuelle à son employeur, par lettre motivée et dans un délai d'un mois suivant la notification de son classement.

L'employeur devra communiquer une réponse motivée au salarié dans un délai de deux mois suivant la date de réception de la réclamation.

Article 13

Information collective au niveau de l'entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel ou le représentant de la section syndicale, seront informés de l'avancement du processus dans la mise en œuvre du présent titre sur les classifications.

Article 14

Commission paritaire de bilan au niveau de la branche

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission paritaire chargée d'établir un bilan sur la mise en œuvre par les entreprises de la classification de branche.

Cette commission paritaire se réunira dans l'année qui suit l'achèvement du délai prévu à l'article 10 ci-dessus relatif au délai de mise en œuvre de la classification dans les entreprises.

Elle est composée, d'une part, des organisations syndicales signataires du présent accord, et d'autre part, de l'UTP, dans la limite maximale de trois représentants par organisation syndicale, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Article 15

Force obligatoire du titre II relatif aux classifications

Conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent que les conventions et accords collectifs relatifs aux classifications et aux salaires minima, compris dans son champ d'application, ne peuvent pas déroger aux dispositions du présent titre dans un sens moins favorable.

Annexe I - Répertoire des emplois types

Les emplois types présentés ci-après sont organisés en familles et sous-familles. Ce répertoire n'est pas nécessairement exhaustif mais décrit un certain nombre d'emplois caractéristiques de l'activité existant à la date de signature du présent accord de branche.

Lorsqu'un emploi n'est pas indiqué dans ce répertoire des emplois types, les entreprises appliqueront les dispositions prévues à l'article 4 du titre II relatif à la méthode pour les emplois non répertoriés.

En outre, il est précisé qu'il convient de se référer en priorité au descriptif des emplois types, et non à leur dénomination qui peut varier d'une entreprise à une autre.

Famille production/opération	
Sous-familles	Emplois types
Contrôle/organisation/logistique	Opérateur ferroviaire circulation
	Gestionnaire PC
	Responsable du PC
	Gestionnaire/acheteur sillons
	Gestionnaire moyens hommes/matériels
	Responsable conception et/ou méthodes
Exploitation	Agent d'entretien
	Manutentionnaire
	Opérateur ferroviaire industrie
	Conducteur manœuvre et évolution
	Conducteur ligne
	Opérateur de sécurité au sol
	Responsable de site/secteur
	Responsable d'agence/de région
	Directeur/Responsable d'exploitation
Maintenance/travaux	Agent de maintenance de l'infrastructure
	Agent de maintenance des matériels
	Gestionnaire de parc
	Responsable opérationnel de l'infrastructure
	Responsable opérationnel des matériels
	Responsable maintenance de l'infrastructure
	Responsable maintenance des matériels
Qualité/sécurité	Évaluateur métier
	Expert métier
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)
	Documentaliste

Famille fonctions d'appui	
Sous-familles	Emplois types
Stratégie/développement commercial	Assistant commercial
	Chargé d'affaires
	Responsable commercial
	Directeur commercial
Ressources/support (dont finance/comptabilité, RH, informatique, juridique, secrétariat,...)	Agent ressource/support
	Assistant ressource/support
	Gestionnaire ressource/support
	Technicien ressource/support
	Responsable ressource/support
	Directeur ressource/support
Ingénierie/bureau d'étude	Employé de l'ingénierie/bureau d'étude
	Expert de l'ingénierie/bureau d'étude
	Responsable de l'ingénierie et du bureau d'étude

Famille production/Opération

Sous-famille contrôle/Organisation/Logistique

Opérateur ferroviaire circulation

Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Il peut tenir un poste d'aiguillage.

Gestionnaire PC

Assure, en temps, réel la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion et le suivi des trafics ainsi que la gestion opérationnelle des aléas.

Responsable du PC

Assure la responsabilité des gestionnaires PC. Il organise et assure la coordination du bon déroulement du trafic.

Gestionnaire/acheteur sillons

Assure les actions nécessaires pour que l'entreprise dispose des sillons dont elle a besoin afin d'assurer ses engagements vis-à-vis de ses clients.

Commande les sillons, suit les réponses, gère les aléas multiples et recherche les solutions avec les acteurs externes et internes.

Gestionnaire moyens hommes/matériels

Assure la conception et/ou l'adaptation de la programmation opérationnelle des moyens humains et matériels.

Responsable conception et/ou méthodes

Assure la responsabilité des gestionnaires/acheteurs sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il est également en charge de la mise en œuvre des moyens de production dans son domaine.

Sous-famille exploitation

Agent d'entretien

Assure l'entretien et le nettoyage industriel, des locaux, des installations et du matériel.

Manutentionnaire

Assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement de marchandises, de produits ou d'objets. Réalise ces opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention.

Opérateur ferroviaire industrie

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, le mouvement (accrochage et manœuvre) et la conduite d'engins

ferroviaires dans les enceintes suivantes :

Enceintes privées (Installation terminale embranchée, ITE - décret n° 92-352), voies d'embranchement raccordées au RFN (réglementation RFF), lignes portuaires. Il assure également les petites opérations de maintenance et d'entretien sur engins moteur et infrastructures.

Conducteur manœuvre et évolution

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en manœuvre, évolution ou train de travaux correspondant à un service spécifique RFN.

Par évolution, il faut entendre la définition et les modalités d'application issues de la réglementation en vigueur.

À titre de repère, à la date de signature du présent accord, cette définition et les modalités d'application issues du règlement IN 1472 et de l'article 101 du règlement IN 1685 sont les suivantes :

— Définition :

«Déplacement d'un engin moteur ou d'un groupe d'engins moteurs, remorquant ou non un ou plusieurs véhicules à l'intérieur d'un établissement ou entre établissements voisins désignés, sous la responsabilité du conducteur renseigné sur sa destination»

— Modalités d'application :

«Peuvent être soumises aux dispositions du présent Règlement :

- a) les circulations entre les chantiers d'une même gare, entre la gare et le dépôt ou le chantier de remisage,... immédiatement voisins ;
- b) les circulations, empruntant le cas échéant des voies désignées entre plusieurs gares, dépôts, ateliers appartenant à un même ensemble ferroviaire défini au Livret de la marche des trains ;
- c) les circulations partant d'une gare pour desservir des établissements P.L. et, le cas échéant, la gare.»

Conducteur ligne

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains et des opérations d'exploitation sur le Réseau Ferré National (RFN).

Par opérations d'exploitation sur le RFN, il faut entendre les opérations suivantes :

- Manœuvres d'aiguilles sur voies de service ;
- Attelage - Dételage ;
- Mesures d'immobilisations de la rame ;
- Mise en place de la signalisation arrière du train ;
- Essai de raccordement

Opérateur de sécurité au sol

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la constitution, au départ et à la réception des trains dans une zone géographique donnée. Ses missions sont notamment les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport et la formation du train.

Responsable de site/secteur

Assure l'animation des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique.

Responsable d'agence/de région

Anime et coordonne l'activité dans son périmètre dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai dans le respect de son budget. Il en assure la réalisation.

Directeur/Responsable d'exploitation

Organise l'activité ferroviaire pour toute ou partie de l'entreprise. Assure la responsabilité de la gestion du budget, de l'encadrement, de la validation des offres commerciales, de l'organisation de la production et de la sécurité ferroviaire.

Sous-famille maintenance/Travaux

Agent de maintenance de l'infrastructure

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des installations de l'infrastructure.

Agent de maintenance des matériels

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués).

Gestionnaire de parc

Gère et optimise les ressources du parc de matériel roulant (moteur et/ou remorqué). Contribue à l'optimisation des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués). Organise les réceptions et restitutions des nouveaux matériels.

Responsable opérationnel de l'infrastructure

Gère, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des activités de maintenance de l'infrastructure. Encadre la ou les équipes techniques de maintenance. Veille au respect de la réglementation, des procédures de maintenance et de la sécurité.

Responsable opérationnel des matériels

Assure la gestion opérationnelle au quotidien, le suivi des plannings de maintenance des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués) ainsi que le suivi du contrat.

Responsable maintenance de l'infrastructure

Assure la gestion opérationnelle et les incidents, la gestion des plannings annuels de maintenance de l'infrastructure ainsi que le contrat de maintenance.

Responsable maintenance des matériels

Gère, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des activités de maintenance des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués). Encadre l'équipe technique de l'atelier. Veille au respect de la réglementation, des procédures de maintenance et de la sécurité.

Sous-famille qualité/Sécurité

Évaluateur métier

Assure le management de 1^{er} niveau de la sécurité ferroviaire : évalue les compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les fonctions de sécurité sur le RFN et réalise le suivi des compétences professionnelles et de la formation continue de ces opérateurs.

Expert métier

Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les fonctions de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des évaluateurs métier. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.

Responsable pôle de sécurité ferroviaire

Met en œuvre la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau de l'entité.

Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes.

Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.

Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)

Définit, met en place et suit les systèmes de qualité et sécurité dans l'objectif d'obtenir une certification et de la maintenir. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/environnement.

Documentaliste

Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.

Famille fonctions d'appui

Sous-famille stratégie/Développement commercial

Assistant commercial

Assiste son responsable hiérarchique dans le suivi administratif des contrats ainsi que dans la fidélisation et le développement du portefeuille clients.

Chargé d'affaires

Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il a la charge. Gère l'activité et l'optimisation des résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.

Responsable commercial

Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il a la charge. Il est garant de la politique commerciale définie par la direction. Gère l'activité et le suivi de la force de vente afin d'optimiser les résultats. Est l'interface

entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.

Assure un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.

Directeur commercial

Élabore et propose à la direction générale la politique commerciale de l'entreprise et les moyens à mettre en place. Peut également animer et coordonner les activités de conception et de mise en œuvre nécessaires au développement sur les marchés des biens ou des services proposés par l'entreprise.

Sous-famille ressource/Support

Agent ressource/support

Assure, sous les directives de son responsable hiérarchique, l'aide ou l'appui nécessaire à la réalisation d'activités simples.

Assistant ressource/support

Assure, sous les directives de son responsable hiérarchique, l'appui et le soutien dans la réalisation des missions administratives complexes liées à l'exercice de ses fonctions.

Gestionnaire ressource/support

Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions qui lui sont confiées. Participe à l'élaboration des actions décidées dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de l'entreprise.

Technicien ressource/support

Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse de données quantitatives et/ou qualitatives et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.

Responsable ressource/support

Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application du poste occupé. Met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique.

Assure un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.

Directeur ressource/support

Élabore et propose à la direction générale la politique de l'entreprise et les moyens à mettre en place dans le domaine d'application du poste occupé. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre.

Sous-famille ingénierie/Bureau d'étude

Employé de l'ingénierie/Bureau d'étude

Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions qui lui sont confiées. Participe à l'élaboration des travaux d'étude dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de développement.

Expert de l'ingénierie/Bureau d'étude

Conçoit, définit et effectue les travaux de conception et de développement des nouveaux produits ou des nouveaux procédés ainsi que les études d'amélioration des produits et procédés existants.

Dans le cadre de modification ou de création d'installation, propose des solutions techniques en intégrant faisabilité et coût.

Responsable de l'ingénierie/Bureau d'étude

Conçoit, définit et effectue les travaux de conception et de développement des nouveaux produits ou des nouveaux procédés ainsi que les études d'amélioration des produits et procédés existants. Anime et coordonne l'activité dans son périmètre.

Annexe II - Grille des critères classants

Les dispositions relatives aux critères classants sont prévues aux articles 2 et 3 du titre II du présent accord de branche.

Il est rappelé que la grille prévue ci-dessous prévoit six critères classants et pour chacun de ces critères, cinq degrés définissant une progression croissante des exigences de l'emploi type. À chacun de ces degrés correspondent un nombre de points.

Chaque critère classant a une importance égale dans l'évaluation des emplois types.

Cette grille est destinée à l'évaluation de l'emploi type qui résulte du nombre de points attribués au titre des six critères. Leur addition conduit à un nombre total de points. Celui-ci détermine le groupe auquel appartient l'emploi type et permet ainsi d'identifier la rémunération minimale de branche applicable à l'emploi type.

A. Technicité	
<p>La technicité se caractérise par le niveau d'expertise à maîtriser ainsi que par le niveau de réflexion et d'action nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.</p> <p>Elle inclut l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis.</p> <p>La technicité est appréciée au regard du degré de complexité des opérations à réaliser ainsi que du nombre de technicités requises selon les fonctions occupées.</p>	Degré (correspondant au point de cotation)
L'emploi s'exerce dans des environnements de travail connus et prévisibles. Il est constitué par des activités simples.	1
L'emploi correspond à des actes professionnels habituels s'exerçant dans le cadre de procédures et les actions sont mises en œuvre de façon courante.	2
L'emploi correspond à des opérations qualifiées. Il implique une connaissance structurée des divers aspects techniques, réglementaires et savoir-faire dans sa spécialité. Notamment, lorsque des fonctions de sécurité sont exercées, l'emploi implique la connaissance générale de l'exploitation du système ferroviaire, les connaissances générales nécessaires à l'exercice des fonctions de sécurité ainsi que les connaissances spécifiques. L'emploi nécessite également de participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation. Les fonctions occupées nécessitent la maîtrise de plusieurs types de technicités.	3
L'emploi correspond à des opérations complexes et nécessite une expertise particulière. Outre les conditions posées au niveau 3 ci-dessus, il implique une connaissance approfondie, voir parfaitement maîtrisée, des aspects techniques, réglementaires et savoir-faire de sa spécialité. Il nécessite également de participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels.	4
L'emploi correspond à des activités stratégiques. Il implique une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau. Le cas échéant, l'emploi nécessite de superviser et éventuellement de valider les consignes/procédures de sécurité.	5

B. Savoir-Faire	
<p>Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis par l'emploi et non celui détenu par l'individu, quel que soit son mode d'acquisition : formation ou savoir-faire. Il se complète également par le niveau de connaissances requis par l'emploi pour exercer une ou plusieurs fonctions de sécurité prévues par l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitudes physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.</p>	Degré (correspondant au point de cotation)
L'emploi nécessite une formation élémentaire de base.	1
L'emploi requiert une formation d'adaptation à l'emploi alliant théorie et pratique.	2
L'emploi requiert une formation spécifique associant des notions techniques et professionnelles permettant une bonne maîtrise de l'emploi.	3
L'emploi requiert une maîtrise technique du domaine où il s'exerce, ainsi qu'une capacité d'analyse, d'organisation et de propositions.	4
L'emploi requiert une formation supérieure ainsi qu'un degré élevé d'expertise dans l'activité.	5

C. Autonomie	
<p>L'autonomie se caractérise par la liberté de décision dont dispose le salarié (titulaire du poste de travail) pour organiser son travail.</p> <p>Elle s'apprécie au regard de la nature et de la précision des instructions, de l'initiative de réalisation requise et de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique.</p>	Degré (correspondant au point de cotation)
Les activités sont réalisées dans le cadre de consignes précises en suivant des instructions complètes. Les contrôles sont systématiques.	1
Les activités sont effectuées dans le cadre de missions précisément définies mettant en œuvre des procédures détaillées. Les contrôles sont effectués de manière non systématique mais régulièrement.	2
Les activités sont réalisées avec autonomie dans le cadre de procédures et règles déterminées et d'un plan d'action défini, selon des techniques éprouvées. Les contrôles portent sur des étapes intermédiaires et permettent la prise de décisions dans le respect des règles.	3

C. Autonomie	
Les activités sont réalisées avec autonomie dans le cadre d'un plan d'action général, compte tenu de lignes d'action qui définissent les buts à atteindre et le contexte dans lesquelles elles doivent s'inscrire. Les contrôles portent sur l'évaluation des activités au regard des objectifs fixés.	4
Les activités nécessitent une collaboration à l'élaboration des politiques et objectifs stratégiques de l'entreprise, ce qui implique une vision globale de l'environnement économique et social de l'entreprise. Les contrôles portent sur la réalisation des politiques et objectifs mis en œuvre.	5

D. Responsabilité	
La responsabilité se caractérise par la ou les missions confiées au salarié (titulaire du poste de travail) sur un ou plusieurs domaines d'action pour lequel il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels. La responsabilité s'apprécie au regard de l'impact plus ou moins grand de l'activité du titulaire du poste sur la marche de l'entreprise. La responsabilité s'apprécie également au regard de la marge de manoeuvre dont dispose le salarié (titulaire du poste de travail) essentiellement dans l'impact des décisions prises dans le cadre du degré d'autonomie définie. Le critère de la responsabilité est en relation directe avec le critère de l'autonomie.	Degré (correspondant au point de cotation)
La responsabilité relève du champ strict de la fonction.	1
La responsabilité s'exerce dans un environnement plus large pouvant avoir des répercussions directes sur une entité de travail et/ou plusieurs personnes extérieures.	2
La responsabilité implique que le salarié (titulaire du poste de travail) gère un projet défini et rende compte de sa gestion à un cadre hiérarchique chargé du contrôle des résultats. Elle suppose un pouvoir de décisions ayant une incidence sur le fonctionnement et les performances de l'entreprise.	3
La responsabilité nécessite une contribution déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise. Elle implique que le salarié (titulaire du poste de travail) élabore, exécute et rende compte du projet dont il assume la responsabilité.	4
La responsabilité implique un travail sur des activités ayant des répercussions particulièrement importantes sur l'environnement général de l'entreprise. Les conséquences des décisions sont capitales dans les domaines d'activités essentiels de l'entreprise.	5

E. Relations	
Le critère relationnel caractérise la nature et le niveau des relations d'emplois dans l'exercice des activités avec les interlocuteurs internes et/ou externes.	Degré (correspondant au point de cotation)
Les relations portent sur des échanges d'informations simples, orales et/ou écrites.	1
Les relations portent sur des échanges d'informations avec explications, ayant pour objet la fourniture et l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.	2
Les relations impliquent d'argumenter sur des sujets plus complexes, de proposer des améliorations utiles à la réalisation de l'activité et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs. L'emploi peut nécessiter d'assurer une fonction de gestion de projet. Il peut également nécessiter d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs variés.	3
Les relations impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des divergences de point de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion. L'emploi nécessite également d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs privilégiés de l'entreprise, dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs.	4
Outre les conditions énoncées au niveau 4 ci-dessus, les relations impliquent d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs de niveau stratégique et politique.	5

F. Encadrement	
Le critère caractérise l'ensemble des techniques d'organisation mises en œuvre pour superviser ou encadrer une ou plusieurs équipes. La capacité à exercer un rôle de l'encadrement s'apprécie au regard des responsabilités confiées et des fonctions occupées.	Degré (correspondant au point de cotation)
L'emploi nécessite une aide ponctuelle et/ou un appui vis-à-vis de nouveaux embauchés.	1
L'emploi implique une supervision technique ou fonctionnelle limitée à quelques personnes.	2
L'emploi implique un encadrement hiérarchique d'une équipe de travail.	3
L'emploi implique un encadrement hiérarchique de personnel d'encadrement et/ou de personnel expert.	4
L'emploi implique la définition de la stratégie managériale auprès des équipes de direction et le pilotage permanent de ces équipes.	5

Annexe III - Évaluation des emplois types

Le tableau ci-après récapitule l'évaluation des emplois types.

Comme indiqué à l'article 3 du titre II du présent accord de branche, l'évaluation de l'emploi type résulte du nombre de points attribués au titre des six critères classants. Leur addition conduit à un nombre total de points. Celui-ci détermine le groupe auquel appartient l'emploi type (les groupes sont indiqués à l'annexe IV du titre II).

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION		A Technicité	B Savoir-faire	C Autonomie	D Responsabilité	E Relations	F Encadrement	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-familles	Emploi type	Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
Contrôle, organisation, logistique	Opérateur ferroviaire circulation	2	2	1	2	2	1	10
	Gestionnaire PC	2	3	2	3	2	1	13
	Gestionnaire, acheteur sillons	2	3	4	3	2	1	15
	Gestionnaire moyens hommes-matériels	3	3	3	3	2	1	15

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION		A Technicité	B Savoir-faire	C Autonomie	D Responsabilité	E Relations	F Encadrement	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-familles	Emploi type	Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
	Responsable conception et/ou méthodes	4	4	4	4	4	3	22
	Responsable du PC	4	4	4	4	4	3	23
Exploitation	Agent d'entretien	1	1	1	1	1	1	6
	Manutentionnaire	2	1	1	1	1	1	7
	Opérateur ferroviaire industrie	2	2	2	2	1	1	10
	Opérateur de sécurité au sol	2	2	2	2	2	1	11
	Conducteur manœuvre et évolution	3	2	2	2	2	1	12
	Conducteur ligne	3	3	3	3	2	1	15
	Responsable de site, secteur	3	4	3	4	3	3	20
	Responsable d'agence, de région	4	5	4	4	4	4	25
	Directeur, responsable d'exploitation	5	5	5	5	5	5	30

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION		A Technicité	B Savoir-faire	C Autonomie	D Responsabilité	E Relations	F Encadrement	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-familles	Emploi type	Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
Maintenance/travaux	Agent de maintenance de l'infrastructure	2	1	1	1	1	1	7
	Agent de maintenance des matériels	2	2	2	1	1	1	9
	Gestionnaire de parc	3	3	3	2	2	2	15
	Responsable opérationnel de l'infrastructure	4	4	3	3	3	3	20
	Responsable opérationnel des matériels	4	4	3	3	3	3	20
	Responsable maintenance de l'infrastructure	4	4	3	3	3	3	20
	Responsable maintenance des matériels	4	4	3	3	3	3	20
Qualité, sécurité	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13
	Evaluateur métier	4	3	3	4	3	2	18
	Responsable hygiène qualité sécurité et environnement (HQSE)	4	4	3	3	3	2	19
	Expert métier	4	4	3	4	3	3	21

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION		A Technicité	B Savoir-faire	C Autonomie	D Responsabilité	E Relations	F Encadrement	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-familles	Emploi type	Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	5	4	4	4	4	4	25

FAMILLE FONCTIONS D'APPUI		A Technicité	B Savoir-faire	C Autonomie	D Responsabilité	E Relations	F Encadrement	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-famille	Emploi type	Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
Stratégie, développe- ment commercial	Assistant commercial	2	2	2	1	2	1	10
	Chargé d'affaires	3	4	3	3	3	2	18
	Responsable commercial	4	4	4	4	3	3	22
	Directeur commercial	5	5	5	5	5	5	30
Ressources, support (dont finance, comptabilité, RH, in- formatique, juridique, secrétariat, etc.)	Agent ressources, support	1	1	1	1	1	1	6
	Assistant ressources, sup- port	2	2	2	1	2	1	10
	Gestionnaire ressources, support	2	3	2	3	2	1	13
	Technicien ressources, sup- port	3	4	2	3	2	1	15
	Responsable ressources, support	4	4	3	4	3	3	21

FAMILLE FONCTIONS D'APPUI		A Technicité	B Savoir-faire	C Autonomie	D Responsabilité	E Relations	F Encadrement	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-famille	Emploi type	Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
Ingénierie, bureau d'étude	Directeur ressources, sup- port	5	5	5	5	5	5	30
	Employé de l'ingénierie, bu- reau d'étude	3	2	2	2	2	1	12
	Expert de l'ingénierie, bureau d'étude	4	4	3	3	3	3	20
	Responsable de l'ingénierie et du bureau d'étude	4	4	4	4	3	4	23

Annexe IV - Rémunérations minimales de branche

Les montants de la rémunération annuelle garantie et de la rémunération annuelle garantie en situation de polyvalence, correspondant à chaque groupe de classification sont prévus dans les deux tableaux ci-dessous.

Un premier seuil est prévu à l'embauche ou à l'entrée dans l'emploi. Un second seuil est prévu après quatre ans d'ancienneté dans l'emploi au sein de l'entreprise.

De plus, les dispositions sur les mécanismes relatifs aux rémunérations minimales, notamment la définition de la rémunération annuelle garantie, sont prévues au chapitre III du titre II.

Il est rappelé qu'une rémunération annuelle garantie spécifique est prévue dans le tableau ci-dessous pour le cas de certains emplois types nécessitant une formation initiale à l'entrée dans l'emploi.

Le montant de cette rémunération spécifique s'applique au prorata de la durée de cette formation initiale.

En outre, les parties signataires rappellent que l'objectif est que les salariés puissent vérifier, en fonction de leur activité, que leurs conditions de rémunération sont a minima conformes aux dispositions de la branche.

	Rémunérations annuelles garanties (RAG) des emplois types			
	Emplois types	Points de cotation	RAG	
			Seuil 1 *	Seuil 2 *
Groupe 1 (6/8 points)	Agent d'entretien	6	16 450	+ 1 % 16 614
	Agent ressource/support	6		
	Agent de maintenance de l'infrastructure	7		
	Manutentionnaire	7		
	Salarié en formation initiale après embauche			
Groupe 2 (9/11 points)	Agent de maintenance des matériels	9	17 100	+ 2 % 17 442
	Opérateur ferroviaire industrie	10		
	Assistant commercial	10		
	Assistant ressource/support	10		
	Opérateur ferroviaire circulation	10		
	Opérateur de sécurité au sol	11		
Groupe 3 (12/13 points)	Conducteur manœuvre et évolution	12	19 000	+ 3 % 19 570
	Employé de l'ingénierie/bureau d'étude	12		
	Gestionnaire PC	13		
	Gestionnaire ressource/support	13		
	Documentaliste	13		
Groupe 4 (14/17 points)	Conducteur ligne	15	20 600	+ 4 % 21 424
	Technicien ressource/support	15		
	Gestionnaire / acheteur sillons	15		
	Gestionnaires moyens hommes/matériels	15		
	Gestionnaire de parc	15		
Groupe 5 (18/20 points)	Chargé d'affaires	18	22 500	+ 4,5 % 23 512
	Évaluateur métier	18		
	Responsable HQSE	19		
	Expert de l'ingénierie/bureau d'étude	20		
	Responsable de site/secteur	20		
	Responsable opérationnel de l'infrastructure	20		
	Responsable maintenance de l'infrastructure	20		
	Responsable opérationnel des matériels	20		
	Responsable maintenance des matériels	20		

	Rémunérations annuelles garanties (RAG) des emplois types			
	Emplois types	Points de cotation	RAG	
			Seuil 1 *	Seuil 2 *
Groupe 6 (21/28 points)	Expert métier	21	30 500	+ 5 % 32 025
	Responsable ressource/support	21		
	Responsable commercial	22		
	Responsable conception et/ou méthode	22		
	Responsable de l'ingénierie et du bureau d'étude	23		
	Responsable du PC	23		
	Responsable d'agence/de région	25		
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	25		
Groupe 7 (29/30 points)	Directeur/responsable d'exploitation	30	41 000	+ 5 % 43 050
	Directeur commercial	30		
	Directeur ressource/support	30		
* Cf. article 8 du titre II relatif aux rémunérations minimales de branche et les dispositions ci-dessus de la présente annexe.				

	Rémunérations annuelles garanties (RAG) en situation de polyvalence			
	Emplois types relevant des activités de fret ferroviaire et intégrant une ou des fonctions de sécurité	Points de cotation	RAG majorée	
			Seuil 1 *	Seuil 2 *
1 Groupe 1 (6/8 points)	Agent de maintenance de l'infrastructure	7	16 750	+ 1 % 16 917
Groupe 2 (9/11 points)	Agent de maintenance des matériels	9	17 800	+ 2 % 18 156
	Opérateur ferroviaire circulation	10		
	Opérateur de sécurité au sol	11		
Groupe 3 (12/13 points)	Conducteur manœuvre et évolution	12	20 000	+ 3 % 20 600
Groupe 4 (14/17 points)	Conducteur ligne	15	22 100	+ 4 % 22 984
Groupe 5 (18/20 points)	Responsable opérationnel de l'infrastructure	20	24 000	+ 4,5 % 25 080
	Responsable maintenance de l'infrastructure	20		
* Cf. article 8 du titre II relatif aux rémunérations minimales de branche et les dispositions ci-dessus de la présente annexe.				

Annexe V - Glossaire des termes utilisés

Activité

Missions/actions principales correspondant à des tâches dans le cadre d'une situation de travail.

Classification

Évaluation des emplois dans l'objectif de les hiérarchiser dans le cadre d'une organisation de travail.

Critères classants

Éléments auxquels on se réfère pour évaluer un emploi type.

Emploi type

Repère illustratif et collectif permettant un positionnement dans la classification.

Évaluation

Positionnement d'un emploi type par l'utilisation de critères classants dans l'objectif de situer cet emploi dans une grille de classification.

Famille professionnelle

Regroupement, à l'intérieur de sous-familles, d'emplois types s'articulant autour d'un même domaine d'activités.

Groupe

Regroupement d'emplois types à l'intérieur de groupes au sein desquels correspond un seul minimal de rémunération.

Polyvalence

Cf. chapitre II du titre II relatif à la polyvalence des emplois types comportant des fonctions de sécurité.

Tâches

Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

Titre III Dispositions finales

Article 1

Entrée en application de l'accord

Le présent accord portant sur le contrat de travail et les classifications entrera en application à compter de son extension, sous réserve des modalités définies à l'article 10 du titre II relatif au délai de mise en œuvre de la classification dans les entreprises.

Article 2

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 6 juin 2017

[Étendu par arr. 30 janv. 2018, JO 8 févr., applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 6 ci-dessous, sous réserve des dispositions de l'article 10]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

CGT Cheminot ;

FNT CFE CGC ;

UNSA Ferroviaire.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la création de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire. Il constitue notamment le nouveau cadre commun à l'ensemble des acteurs de la branche dans le domaine de la formation professionnelle. En effet, après la désignation de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la branche ferroviaire par l'accord du 17 décembre 2015 et la création des instances paritaires de pilotage (la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) et l'Observatoire prospectif des

métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)) par l'accord du 31 mai 2016, le présent accord établit les principes de la politique et des ambitions de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle.

Afin que les instances paritaires de pilotage puissent développer la politique de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, et créer ainsi un cadre favorable au développement de l'emploi et des compétences au sein de la branche considérant que le salarié doit être acteur de sa formation tout au long de sa vie professionnelle, le présent accord fixe les priorités et objectifs de la branche dans ce domaine.

Il contient également les dispositions amenées à constituer le volet «formation professionnelle» de la Convention Collective Nationale de la branche ferroviaire, détaillant le rôle de la branche dans ce domaine, ainsi que les moyens à disposition des entreprises et des salariés pour construire des parcours professionnels répondant à leurs besoins et objectifs. Les parties signataires s'engageant dans une dynamique positive, ce volet comporte des stipulations plus favorables que les dispositions du Code du travail.

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle comme un investissement nécessaire et permanent contribuant à l'acquisition et à la consolidation des compétences professionnelles, à l'employabilité, à la sécurisation des parcours professionnels, et à l'épanouissement des salariés ainsi qu'au développement durable des entreprises.

Dans un contexte fort d'évolution, la sécurisation des parcours professionnels tout comme l'accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle doit être une préoccupation forte des entreprises du secteur.

Les entreprises de la branche ferroviaire doivent être soucieuses d'offrir un parcours de progression professionnelle à leurs salariés basé sur un engagement réciproque. L'information des salariés sur les métiers de l'entreprise et sur les possibilités d'orientation sera une priorité

La formation professionnelle est également un élément essentiel de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences : la GPEC a pour objectif de réduire l'écart entre les besoins des entreprises évalués en fonction de leurs stratégies industrielles et commerciales et les ressources humaines et les compétences actuelles et à venir dont elles disposent pour y parvenir. La GPEC doit également rendre les salariés acteurs de la construction de leur projet professionnel. La formation professionnelle s'inscrit pleinement dans cette démarche en permettant de réduire ces écarts et en facilitant l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse et structurante pour la branche ferroviaire, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche, de maintenir un haut niveau de sécurité ferroviaire et d'améliorer la qualité du service effectué, tout en favorisant l'évolution professionnelle des salariés.

Elles rappellent ainsi l'importance pour l'ensemble des parties d'utiliser et de développer l'ensemble des moyens de formation mis à leur disposition afin notamment, d'anticiper et de s'adapter continuellement aux évolutions du contexte économique, social et technique.

Enfin, elles reconnaissent l'enjeu essentiel que constitue la portabilité des droits à la formation de l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, notamment par la mise en œuvre et le développement du Compte Personnel de Formation (CPF).

Article 1

Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 6 ci-dessous, sous réserve des dispositions de l'article 10

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche ferroviaire se réuniront au moins selon la périodicité prévue à l'article L. 2241-6 du Code du travail pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 4

Accords d'entreprise ou d'établissement

Les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles du présent accord.

Article 5
Substitution à l'accord de branche du 13 septembre 2011

Le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord de branche du 13 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport ferroviaire (volet fret). Cette substitution sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 6
Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Titre I
Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle dans la branche ferroviaire

Article 7
Orientations prioritaires

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles entendent donner à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du transport ferroviaire. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle moderne, complet et cohérent qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives, en instaurant un climat de confiance.

Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche ferroviaire en matière de formation initiale et continue et de développement des compétences :

— assurer un haut niveau de sécurité. Les parties signataires rappellent que la sécurité constitue la première préoccupation et une responsabilité essentielle des entreprises du secteur. En effet, les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau très élevé en matière de sécurité. Ainsi, les différents dispositifs de formation professionnelle, que ce soit par le biais de la formation professionnelle initiale pour une intégration progressive et adaptée ou par le biais de la formation professionnelle continue, donnent aux salariés tous les moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et l'ensemble des intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires ;

— garantir l'employabilité⁽¹⁾ et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche ferroviaire. La formation professionnelle doit favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles, l'épanouissement et le développement de la capacité d'adaptation et d'évolution professionnelle des salariés, grâce à des actions permettant d'anticiper et d'accompagner l'évolution des métiers de la branche.

(1) Les parties signataires entendent par employabilité l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L'employabilité recouvre la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, son potentiel.

— assurer la sûreté des personnes et des biens. La sûreté revêt, en effet, une acuité croissante et fait appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, les métiers et missions relatives à la sûreté font l'objet d'une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences.

— prendre en compte, accompagner et développer les innovations. En effet, des évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation, ont beaucoup contribué à la modernisation des entreprises de la branche ferroviaire au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l'amélioration des conditions de travail des salariés et du niveau de sécurité du transport ferroviaire et au renforcement de la performance et de l'attractivité de la branche ferroviaire face aux autres modes de transport. Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards.

À ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations permettant aux salariés d'utiliser et de mettre en œuvre ces innovations ;

— professionnaliser le management à la conduite du changement. Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche ferroviaire génère des mutations d'organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations

est conditionnée par la qualité de l'accompagnement qui sera mis en œuvre par les managers.

L'encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l'encadrement joue un rôle déterminant puisqu'il lui appartient d'identifier, d'évaluer et de développer les compétences des salariés dans les situations de travail, et d'apporter également une aide aux choix professionnels.

Article 8

Actions prioritaires de la branche ferroviaire

Les actions prioritaires définies au sein de la branche ferroviaire servent de base pour la détermination des engagements financiers de l'OPCA de branche. La Section Professionnelle Paritaire de la branche ferroviaire au sein de l'OPCA de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l'évolution des engagements financiers précités. Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies par l'article 7 du présent accord sont nécessairement considérées comme prioritaires.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu'il revient à la CPNE, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, d'autres actions de formation prioritaires de la branche ferroviaire dans le cadre des dispositifs de formation financés par l'OPCA de branche.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent que la CPNE apporte une importance particulière aux formations suivies en alternance, qui permettent une transmission optimale de la technicité des métiers du ferroviaire, ainsi que du savoir-être en entreprise.

Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires conviennent d'entamer une réflexion au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMOC, afin que puissent être définis les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations à l'inventaire.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises et d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

Enfin, la CPNE devra élaborer, en application de l'article L. 6323-16 du Code du travail, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation dans la branche ferroviaire.

Article 9

Besoins identifiés dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs personnes définies par l'article L. 6326-3 du Code du travail de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Dans ce cadre, les parties signataires estiment notamment prioritaires les actions de formation, individuelle et collective, permettant l'acquisition des compétences requises pour l'accès aux emplois relevant de la production et de la maintenance ferroviaire.

Titre II

Dispositions relevant de la Convention Collective Nationale de la branche ferroviaire

Article 10

Création du volet «Formation professionnelle» de la future Convention Collective Nationale de la branche ferroviaire

Les dispositions situées en annexe du présent accord constituent le volet «formation professionnelle» de la future Convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations. Dès lors, elles entreront en vigueur selon les modalités prévues à l'article 12 de l'annexe à l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Annexe : Volet «formation professionnelle» de la Convention Collective Nationale de la branche

ferroviaire

I- Principes généraux

Article 1

Le rôle majeur de la branche en matière de formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que les dispositions de la présente convention collective s'inscrivent dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives à la formation professionnelle. Elles considèrent que la formation professionnelle :

- doit permettre à chaque salarié, quel que soit son statut, d'être en mesure de bénéficier de parcours de formation professionnelle tout au long de sa carrière, lui permettant de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification et ses compétences ;
- contribue à renforcer la performance et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.

Elles rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

En effet, les parties signataires considèrent que la branche ferroviaire doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur employabilité tout au long de la vie professionnelle.

Ces fonctions de la branche se déclinent principalement :

- par la définition des priorités de branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des salariés et entreprises qui la composent ;
- par l'activité de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire.
- par la mise en place de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche ferroviaire de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec le soutien de l'OPCA de la branche ferroviaire.

Article 2

Sécurité ferroviaire et formation professionnelle

Compte tenu de l'importance essentielle de la sécurité au sein de la branche ferroviaire et des obligations légales et réglementaires qui y sont afférentes, les parties signataires soulignent la nécessité de l'obligation de formation professionnelle initiale et continue des entreprises vis-à-vis de leurs salariés en matière de sécurité. Cette obligation concerne, notamment, les salariés affectés à une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité, au sens de l'arrêté du 7 mai 2015, ainsi que les conducteurs de trains, qui doivent répondre aux exigences en matière d'aptitude physique et psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur.

Les salariés et les entreprises, chacun à leur niveau et selon les obligations qui leur sont propres, concourent à la sécurité ferroviaire.

Les entreprises de la branche ferroviaire accorderont une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés par la perte d'une habilitation à exercer une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité. Dans cet objectif, un entretien sera organisé avec chaque salarié concerné.

Article 3

La formation professionnelle relative à la sûreté des personnes et des biens

Les parties signataires rappellent l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relative à la sûreté des personnes et des biens. La formation des personnels permet à tous les salariés d'être sensibilisés et d'acquérir les compétences permettant de faire face aux différentes formes d'incivilités ou d'actes délictueux commis à son encontre, sur un voyageur ou sur un bien ; elle constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche face à ces phénomènes.

Article 4

Égalité d'accès de tous les salariés à la formation

Tout salarié bénéficie d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur, en particulier l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 4.1

Égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la présente convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.

Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.

Article 4.2

Accès à la formation des travailleurs en situation de handicap

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la présente convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.

À cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente convention collective. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs en situation de handicap à se rapprocher de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels.

Article 4.3

Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Les parties signataires rappellent qu'il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions en matière de formation professionnelle. Les salariés exerçant des responsabilités syndicales bénéficient sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation et accéder, à l'instar de tout salarié, aux formations nécessaires à leur adaptation et évolution.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du Code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Les parties signataires rappellent que lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, les règles relatives à la durée du travail s'appliquent.

Article 5

Actions de formation consécutives à l'inaptitude

Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du Code du travail.

À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

Article 6

Contexte législatif et réglementaire

Les parties signataires constatent que la branche du transport ferroviaire est directement impactée sur certains sujets par la législation et la réglementation sociale européenne et française.

Conformément aux dispositions réglementaires relatives à la certification des conducteurs de train (décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 et arrêté du 6 août 2010), issues de la Directive 2007/59/CE du 23 octobre 2007, elles rappellent que les conducteurs doivent être titulaires d'une licence dont la délivrance est subordonnée à des conditions de formation scolaire, de connaissances professionnelles, et d'aptitude physique et psychologique.

De même, les parties signataires rappellent que les salariés habilités à des tâches essentielles de sécurité autres que

la conduite de trains doivent également répondre à des exigences en matière d'aptitude physique et psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur (décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006, décret n° 2017-528 du 12 avril 2017, arrêté du 19 mars 2012 et arrêté du 7 mai 2015).

Les parties signataires conviennent qu'au regard des besoins de certifications de la branche, il sera nécessaire de créer des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Les travaux d'élaboration de ces CQP incomberont à la CPNE et intégreront les enjeux de sécurité et la compréhension des systèmes spécifiques à la branche ferroviaire. La CPNE positionnera les CQP créés en cohérence avec les métiers du dispositif de classification de branche et le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), favorisant la construction de parcours professionnels.

II- La formation professionnelle initiale en alternance

La formation professionnelle initiale participe à l'émancipation de la personne. Elle contribue au développement économique et culturel, à la promotion sociale. Elle doit garantir aux salariés d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés. Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale peut être dispensée par différents dispositifs, qu'ils soient internes, et/ou confiés à des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet.

Les parties signataires affirment leur attachement à la formation professionnelle initiale dans le cadre de l'alternance, par l'utilisation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. La formation en alternance vise à l'acquisition de diplômes, de titres et certificats de qualification professionnelle en adéquation avec les besoins de l'entreprise et facilite l'insertion professionnelle.

Les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'intégration des jeunes sur le marché du travail et reconnaissent que la formation en alternance est un levier important. Ainsi, ces dispositifs qualifiants, alliant enseignement théorique et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise, sont un moyen privilégié d'accès à la profession et à l'embauche au sein de la branche ferroviaire. Ces formations diplômantes permettent en effet de répondre pour partie aux besoins en recrutement des entreprises de la branche ferroviaire ; le recours à un contrat en alternance ne se substitue pas à un contrat à durée indéterminée.

Article 7 Le contrat d'apprentissage

Article 7.1 Objet

Les parties signataires rappellent que l'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est une formation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Article 7.2 Bénéficiaires

L'apprenti doit en principe être âgé de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

Peuvent toutefois également être apprentis :

- les jeunes âgés d'au moins quinze ans qui peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile qui peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de vingt-cinq ans ne s'applique pas dans plusieurs cas précisés à l'article L. 6222-2 du Code du travail.

Article 7.3 Modalités

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur qui s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'appren-

tissage et un apprenti ou son représentant légal qui s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les entreprises inscrivent l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat et le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.

Les entreprises assurent la formation pratique de l'apprenti. Elles confient notamment à ce dernier des tâches ou des missions permettant d'exécuter, sous la responsabilité de son encadrant et en lien avec son maître d'apprentissage, des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Les entreprises s'engagent à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Elles veillent à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat d'apprentissage est à durée indéterminée, il débute par une «période d'apprentissage» qui couvre la période de formation et se poursuit ensuite en contrat à durée indéterminée classique.

Les parties signataires rappellent que l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Le temps de travail effectif de l'apprenti comprend le temps travaillé en entreprise et le temps passé en formation dans le centre de formation d'apprentis.

Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée dans la même entreprise, ce contrat est soumis à une période d'essai, selon les modalités prévues à l'article 7 du volet «contrat de travail» de la présente convention collective.

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Article 7.4 **Durée du contrat d'apprentissage**

Les parties signataires rappellent que la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est au moins égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier entre un et trois ans et est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée des contrats ou de la période d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), est fixée à deux ans.

Pour la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est portée à trois ans, lorsque telle est la durée réglementaire de préparation du diplôme.

Par ailleurs, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans tous les cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Article 7.5 **Le maître d'apprentissage**

Les parties signataires soulignent l'importance de la mise en place d'un tutorat de qualité qui contribue à l'efficacité

et à la réussite des actions de formation du salarié bénéficiaire, et qui offre également la possibilité pour le tuteur de diversifier son activité tout en transmettant ses savoirs et savoir-faire aux salariés qu'il accompagne.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et être dûment formé.

L'employeur choisit le maître d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage doit remplir une condition de compétence professionnelle caractérisée par :

— l'obtention d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

— une expérience professionnelle de trois ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

— une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et avoir recueilli l'avis favorable du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Le maître d'apprentissage contribue à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur fournit au maître d'apprentissage tous les moyens nécessaires pour dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires pour toutes les missions liées à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent l'intérêt particulier du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité. Si le tuteur exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 7 mai 2015.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences acquises par les maîtres d'apprentissage dans le cadre de leurs fonctions pour leur évolution professionnelle.

Les responsabilités de maître d'apprentissage seront obligatoirement valorisées dans le parcours professionnel et la classification des salariés concernés. Les modalités de cette valorisation seront précisées par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Article 8

Le contrat de professionnalisation

Article 8.1

Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification professionnelle, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il permet de suivre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la présente convention collective ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Article 8.2

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

1. aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
2. aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
3. aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Des modalités d'accès et de financement particulières sont prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du Code du travail pour les personnes mentionnées au 1^o ci-dessus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou

professionnel, pour les personnes mentionnées aux 1^o et 2^o ci-dessus inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, ainsi que pour les personnes mentionnées au 3^o ci-dessus.

Article 8.3 **Modalités**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée dont le motif est l'acquisition d'une formation. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation peut comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation.

Dans le cas où le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation, qui couvre la période de formation, et se poursuit par la suite en contrat à durée indéterminée classique.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, se déroule de manière alternée, entre un enseignement dispensé dans un établissement public ou privé, ou par le service formation de l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat ou l'action de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois pour les personnes mentionnées au dernier paragraphe de l'article 8.2 de la présente partie et lorsque la nature de la formation diplômante ou certifiante l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

La durée de la formation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Néanmoins, cette durée des enseignements théoriques peut être portée au-delà pour les personnes mentionnées au dernier paragraphe de l'article 8.2 de la présente partie, ainsi que pour les personnes visant des formations enregistrées au RNCP ou reconnue dans la classification dans la présente convention collective ou ouvrant droit à un CQP.

Les actions de formation des contrats de professionnalisation conclus au sein des entreprises de la branche font l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA de la branche soit dans le cadre d'un forfait horaire, soit dans le cadre d'un forfait ayant une autre référence que le temps passé en stage de formation.

Article 8.4 **Tuteur**

Chaque salarié embauché en contrat de professionnalisation doit être accompagné par un tuteur désigné parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. L'emploi et la qualification du salarié désigné devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Les parties signataires soulignent l'importance de la mise en place d'un tutorat de qualité qui contribue à l'efficacité et à la réussite des actions de formation du salarié bénéficiaire, et qui offre également la possibilité pour le tuteur de diversifier son activité tout en transmettant ses savoirs et savoir-faire aux salariés qu'il accompagne.

Le salarié qualifié choisi doit être volontaire.

Le tuteur doit justifier par ailleurs d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Elles rappellent que le tuteur a une mission de suivi auprès du salarié bénéficiaire pendant tout le contrat de professionnalisation et est ainsi chargé :

- de l'accueillir, l'aider, l'informer et le guider ;
- d'organiser son activité avec les salariés de l'entreprise intéressés ;
- de contribuer à son acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de son emploi du temps ;

-
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
 - de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les entreprises laissent au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Elles veillent à adapter sa charge de travail pour lui permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent l'intérêt particulier du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité. Si le tuteur exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 7 mai 2015.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences acquises par les tuteurs dans le cadre de leurs fonctions pour leur évolution professionnelle.

Les responsabilités de tuteur seront obligatoirement valorisées dans le parcours professionnel et la classification des salariés concernés. Les modalités de cette valorisation seront précisées par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Titre III

La formation professionnelle continue

Article 9

Actions et parcours de formation

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier de formations professionnelles tout au long de sa vie professionnelle, lui permettant d'entretenir, de développer, de compléter ses compétences et connaissances professionnelles.

Ainsi le salarié peut bénéficier, à son initiative, à l'initiative de l'employeur ou à la suite d'une initiative partagée, d'actions de formations, dont les différentes catégories sont détaillées à l'article L. 6313-1 du Code du travail.

Les actions de formation dont bénéficie le salarié peuvent être organisées sous la forme d'un parcours, le cas échéant séquentiel comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation.

La définition de ce parcours prend en compte la diversité des modes de formation, notamment présentiel, e-learning et mise en situation, afin de s'adapter au mieux aux besoins et au niveau du salarié.

Chapitre I

Les outils d'aide à l'élaboration des parcours de formation

Article 10

L'entretien professionnel

Les parties signataires rappellent qu'il est dans l'intérêt partagé de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles réguliers et rapprochés le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

À cet effet, chaque salarié doit obligatoirement bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans, dans les conditions détaillées ci-dessous. Il permet un diagnostic individuel de la situation professionnelle du salarié et un suivi de son évolution. Les résultats des entretiens professionnels constituent l'une des bases de la construction par l'entreprise de son plan de formation.

Chaque salarié doit bénéficier tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien a pour objectif d'aborder l'évolution professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité, que celle-ci soit fonctionnelle et/ou géographique.

L'entretien professionnel constitue un moment privilégié pour faire le point sur les compétences, les qualifications, la situation et l'évolution professionnelle du salarié, ainsi que ses besoins en formation.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Au-delà de ce cadre général, cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation. Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ;
- À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du Code du travail ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

L'entretien doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

En application de l'article L. 6315-1, point II du Code du Travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales et professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la Validation des Acquis d'Expérience (VAE).

L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel est communiqué aux institutions représentatives du personnel en application de l'article D. 2323-5 du Code du travail.

Article 11 **Le plan de formation**

Article 11.1 **Les principes du plan de formation**

Le plan de formation a pour objectif de traduire les besoins en matière de formation de l'entreprise qui le met en œuvre.

Au sein de la branches-ferroviaire, les entreprises doivent notamment prendre en compte les orientations et les actions de formations prioritaires définies à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-6 du Code du travail dans le cadre de l'élaboration de leurs plans de formation, en les adaptant à leurs spécificités locales, ainsi que les entretiens professionnels réalisés dans l'entreprise identifiant notamment les besoins en formation des salariés.

De plus, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés, et prenant en compte les orientations et actions prioritaires de branche.

À cet effet, les parties signataires rappellent que la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte, notamment, sur le programme pluriannuel de formation de l'entreprise.

Article 11.2 **Le contenu du plan de formation**

Le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Une attention particulière devra être portée dans le plan de formation aux besoins d'adaptation des salariés dans les cas de reprise de personnels consécutive à un transfert d'activité.

Article 11.2.1

Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Les actions de formation suivies par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Elles constituent ainsi un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 11.2.2

Les actions de développement des compétences

L'employeur peut également proposer au salarié des actions de formation qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini réglementairement.

Lorsque le salarié suit une action de formation ayant pour objet le développement des compétences, cette formation est soumise aux règles fixées par les articles L. 6321-6 et suivants et R. 6321-4 et suivants du Code du travail.

Article 11.3

Les frais liés aux formations mises en œuvre dans le cadre du plan de formation

Les frais de transport, d'hébergement et de repas engagés, au profit exclusif du bénéficiaire de l'action de formation, lors d'actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont à la charge de l'entreprise.

Article 12

Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences, au sens de l'article L. 6313-1 du Code du travail, ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est mis en œuvre à l'initiative du salarié ou, avec le consentement de ce dernier, à l'initiative de l'employeur.

Les parties signataires considèrent que la réalisation de ce type de bilan doit notamment permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

En outre, le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé selon les modalités prévues par l'article L. 6322-46 du Code du travail pour réaliser le bilan de compétences. Il doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par l'OPCA de branche a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par l'article R. 6322-48 du Code du travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Chapitre II

Les outils de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 13

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un Compte Personnel de Formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son décès.

Les parties signataires considèrent que le CPF, composante du Compte Personnel d'Activité (CPA) et attaché à chaque personne depuis son entrée sur le marché du travail, doit permettre aux salariés de la branche de développer leurs compétences professionnelles et personnelles.

Afin de bénéficier effectivement de ce dispositif individuel de formation, les parties signataires incitent l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche ferroviaire à réaliser les démarches nécessaires à la création et à la mise en œuvre des CPF de chaque salarié.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives promouvront la mise en œuvre du CPF par la mise en place de dispositifs d'information et d'accompagnement du salarié.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du Travail, et les heures acquises sur le compte peuvent être mobilisées par son titulaire, quel que soit son statut.

Article 13.1

Les formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au CPF pour les salariés sont celles définies par les dispositions légales. Les modalités de la mise en œuvre des règles de mobilisation du CPF doivent être souples et favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

Sont notamment éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la Validation des Acquis d'Expérience (VAE).

Par ailleurs, sont également éligibles au CPF, pour les salariés de la branche ferroviaire, les formations inscrites sur une liste spécifique établie par la CPNE de la branche ferroviaire, dans le cadre prévu par l'article L. 6323-16 du Code du travail.

Les actions de formations inscrites sur cette liste doivent ainsi permettre au salarié d'une entreprise de la branche ferroviaire d'acquérir une certification, sanctionnée :

- soit par une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- soit par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- soit par les certifications inscrites à l'Inventaire tenu par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP).

Article 13.2

L'alimentation du compte personnel de formation

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, jusqu'à ce que le salarié concerné ait fait valoir ses droits à la retraite, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à par exception, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V (CAP, BEP,...), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une la présente convention collective, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise ou de groupe. L'accord ou une décision unilatérale de l'employeur peut en particulier porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.

Dans les trois ans de la signature du présent volet, les parties signataires réaliseront un bilan de l'utilisation du compte personnel de formation et étudieront d'éventuelles évolutions aux modalités d'alimentation du CPF pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 6324-1 du Code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié et concourir à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF, lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte.

Article 13.3

La mobilisation du compte personnel de formation

La mise en œuvre du CPF relève de l'initiative du salarié.

Le salarié doit demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation lorsqu'il souhaite suivre sa formation en tout ou partie pendant son temps de travail.

Toutefois, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation permet d'acquérir le socle de compétences et de connaissances, qu'elle est utilisée pour l'accompagnement à la VAE, ou qu'elle est financée au titre des heures créditées sur le CPF en application de l'article L. 6323-13 du Code du travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Article 13.4

Transférabilité des heures inscrites au CPF

Conformément à l'article L. 6323-3 du Code du travail, les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF cesse d'être alimenté lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite,

sauf en application de l'article L. 5151-9 du Code du travail. La retraite n'entraîne pas pour autant la fermeture du CPF mais la cessation de son alimentation (excepté pour le compte d'engagement citoyen). Les heures acquises au titre du CPF demeurent donc mobilisables.

Article 14 **Le Congé Individuel de Formation (CIF)**

Article 14.1 **Objet**

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- 1^o D'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- 2^o De changer d'activité ou de profession ;
- 3^o De s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Article 14.2 **Bénéficiaires**

Pour bénéficier du CIF, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de :

- 24 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise, pour les salariés des entreprises de 11 salariés et plus ;
- 36 mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise, pour les salariés des entreprises artisanales de moins de 11 salariés.

Article 14.3 **Modalités**

La demande de congé individuel de formation est adressée par le salarié à son employeur par écrit, au plus tard 120 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois.

Elle est formulée au plus tard 60 jours à l'avance dans les cas prévus par l'article R. 6322-3 du Code du travail.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé individuel de formation, l'employeur informe l'intéressé de sa réponse.

Il indique les raisons motivant sa décision de rejet ou de report de la demande, décision prise dans le respect des exigences réglementaires.

Une attention particulière devra être portée dans le cadre d'une demande de congé individuel de formation par un salarié à la suite d'une perte définitive d'aptitude physique ou psychologique et/ou d'une habilitation à exercer une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions prévues aux articles L. 6322-2 et L. 6322-12 du Code du travail.

Article 15 **La période de professionnalisation**

Article 15.1 **Objet**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires.

Les actions de formation suivies dans le cadre de périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir :

- une qualification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la présente convention collective ;
- une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'Inventaire tenue par la CNCP.

Des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret peuvent également être suivies dans le cadre de périodes de professionnalisation.

Article 15.2

Bénéficiaires

Au sein de la branche ferroviaire, peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail ;
- les salariés en contrat unique d'insertion.

Article 15.3

Modalités

Les périodes de professionnalisation consistent en une période d'alternance alliant des séquences de formation professionnelle, réalisées par un ou plusieurs organismes de formation dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s), débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre de son CPF, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans les conditions prévues à l'article 11.2.2 de la présente convention collective.

Les périodes de professionnalisation doivent avoir une durée minimum de principe de 70 heures, à l'exception des actions permettant une VAE, des formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF, et des formations permettant d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire.

Article 16

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation par un jury des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie avoir exercé pendant une durée minimale d'un an continu (ou non) et en rapport avec la certification visée, une activité tant professionnelle, syndicale que bénévole.

Aucune ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche n'est requise pour un salarié en contrat à durée déterminée qui sollicite le bénéfice de ce droit.

La validation des acquis de l'expérience permet au salarié d'acquérir au titre de cette activité :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Elle est prononcée par un jury au regard des conditions fixées notamment aux articles L. 335-5 et L. 613-4 du Code de l'éducation.

Les parties signataires rappellent que dès la recevabilité du dossier et jusqu'à la date d'évaluation par le jury, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de l'expérience. Elles soulignent l'importance de cet accompagnement qui permet de renforcer les chances de réussite de la validation des acquis.

Le salarié qui fait valider les acquis de son expérience, peut bénéficier d'un congé à cet effet qui ne peut excéder 24 heures selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, conformément à l'article L. 6422-3 du Code du travail, cette durée est portée par la présente convention à 36 heures pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de qualification, au sens du répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Les règles de rémunération des salariés en contrat de travail à durée déterminée bénéficiant d'une VAE sont identiques à celles des salariés en contrat de travail à durée indéterminée.

Les parties signataires précisent que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

La participation du salarié à ce jury n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les parties signataires rappellent l'obligation d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de l'entretien professionnel.

La validation des acquis étant une démarche complexe quand elle est menée individuellement et afin d'optimiser les chances de réussite des salariés, les parties signataires soulignent par ailleurs l'intérêt de développer les validations des acquis collectives dans les entreprises de la branche, portées conjointement par l'entreprise et plusieurs salariés.

Chapitre III

Clause financière du contrat de travail

Article 17

Clause de dédit-formation

Les contrats de travail des salariés de la branche ferroviaire peuvent contenir, dès leur conclusion ou par voie d'avenant, une clause dite de «débit-formation».

En application de cette clause, le salarié s'engage, à l'issue d'une action ou d'un parcours de formation professionnelle financée par l'employeur, à demeurer un certain temps au service de son employeur ou, en cas de départ, à verser à celui-ci une indemnité correspondant aux frais de formation qu'il a engagés.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 5 ans suivant la fin du parcours de formation.

Le contrat de travail du salarié, ou un avenant à celui-ci, doit ainsi prévoir expressément :

- la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation ;
- la durée de la période d'attachement à l'entreprise à l'issue de l'action ou du parcours de formation concerné ;
- le taux et le mode de calcul de l'indemnité à verser par le salarié en cas de départ anticipé du salarié au cours de cette période d'attachement.

Par ailleurs, ces clauses de dédit-formation ne pourront produire leurs effets que dans les entreprises de la branche qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou, le cas échéant, conventionnelle.

Désignation de l'OPCA

Accord du 17 décembre 2015

[Étendu par arr. du 18 juill. 2016, JO 27 juill., applicable à compter du 31 déc. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

CGT CHEMINOT ;

FC FO ;

FNT CFE CGC ;

UNSA Ferroviaire ;

SUD RAIL.

Les parties signataires, réunis en commission Mixte Paritaire Nationale le 17 décembre 2015 ont arrêté les dispositions suivantes :

Vu,

Les articles L. 6331-1 et suivants du code du travail,

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, et ses décrets d'application,

La loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire,

Article 1

Objet

Le présent accord de branche a pour objet de désigner l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la branche ferroviaire comme collecteur des contributions des employeurs au titre de leur obligation légale de participation à la formation, et, le cas échéant, pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Cette désignation doit permettre notamment :

- le développement de la formation définie et menée par la branche ferroviaire et déterminée par ses instances paritaires compétentes,

-
- l'optimisation des moyens collectés auprès des entreprises,
 - le financement optimal de la politique de formation de la branche ferroviaire et l'accès à des ressources complémentaires,
 - la garantie d'une cohérence de branche ferroviaire,
 - l'assistance de la branche ferroviaire dans le développement des formations et la promotion des métiers du ferroviaire,
 - l'aide à la définition des priorités de la branche ferroviaire,
 - la représentation de la branche ferroviaire au sein des instances de l'OPCA, notamment au sein d'une Section Professionnelle Paritaire (SPP),
 - la prise en charge et l'assistance de la branche ferroviaire dans l'attente de la signature d'un accord de branche global sur la formation professionnelle,
 - la réussite du transfert d'un OPCA à celui désigné pour les entreprises concernées, sans risque ni rupture.

Les parties signataires veilleront à ce que, pour les entreprises et les salariés concernés, le changement éventuel d'OPCA se fasse dans les meilleures conditions et notamment, n'affecte pas les programmes de formation en cours.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la branche ferroviaire conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3

Désignation de l'OPCA de branche

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME en tant qu'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la branche ferroviaire.

Les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord verseront donc à l'OPCA désigné les contributions prévues à l'article 1 du présent accord.

Article 4

Modalités de dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension telle que prévue à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5

Révision et durée

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur au 31 décembre 2015.

Formation professionnelle dans le fret ferroviaire

Accord du 13 septembre 2011

[Étendu par arr. 29 janv. 2013, JO 8 févr., applicable à compter de son extension]

(Remplacé par Accord du 6 juin 2017 non étendu)

(Dénoncé par l'UTP par lettre du 25 juill. 2017)⁽¹⁾

⁽¹⁾ Lettre du 25 juillet 2017

Madame, Monsieur,

Je vous informe de la dénonciation par l'Union des Transports Publics et ferroviaires de l'accord du 13 septembre 2011 «relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport ferroviaire (volet fret)» dont elle est signataire, étendu par arrêté ministériel du 29 janvier 2013. À cet effet, vous trouverez ci-joint ledit accord de branche, ainsi qu'une copie des lettres de notification officielles de la dénonciation adressées aux partenaires sociaux signataires, conformément à la procédure prévue à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Restant à votre disposition pour tout complément d'information, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des transports publics et ferroviaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FGAAC ;

UNSA.

Le présent accord de branche sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire.

À ce titre, le champ d'application des dispositions du présent accord est celui défini par l'accord de branche du 6 juin 2007, étant toutefois précisé qu'elles ne s'appliquent qu'au transport de fret ferroviaire.

Préambule

Réunis en Commission mixte paritaire de négociation depuis le mois de décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche du transport ferroviaire ont négocié les dispositions du présent accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

En préalable, ils rappellent que cet accord de branche s'inscrit dans le prolongement des négociations de la convention collective du transport ferroviaire entamées depuis l'année 2007 sur la partie du fret.

Ces négociations, qui ont déjà donné lieu à la conclusion de plusieurs accords de branche portant notamment sur le champ d'application de la convention collective, l'organisation et l'aménagement du temps de travail et le contrat de travail et les classifications/rémunérations, ont permis de constituer un premier socle de garanties sociales pour les salariés du fret ferroviaire.

Ces accords marquent ainsi l'élaboration progressive et négociée de la convention collective, outil nécessaire au bon fonctionnement de la branche du transport ferroviaire. Par ces négociations, les partenaires sociaux ont manifesté leur volonté de poursuivre leurs travaux sur de nouveaux chantiers de la convention de branche, et notamment celui de la formation professionnelle.

Dans un contexte d'ouverture récente à la concurrence du transport ferroviaire, branche dans laquelle les salariés du secteur n'étaient couverts auparavant que par les seules dispositions légales en matière de formation professionnelle, le présent accord permettra d'offrir aux salariés de cette branche un dispositif de formation professionnelle moderne, complet et cohérent qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés.

Les partenaires sociaux rappellent également que le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du Code du travail relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, étant précisé qu'ils souhaitent aller au-delà de ces dispositions. C'est ainsi qu'ils affirment l'importance et la priorité qu'ils entendent donner à la formation professionnelle dans le secteur du transport ferroviaire.

À cet effet, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est un outil permettant aux salariés de se construire un parcours professionnel et aux entreprises de faire face aux évolutions de l'outil de travail.

Les partenaires sociaux constatent que la formation constitue un appui à des parcours professionnels, mais aussi le moyen pour un salarié qui vit un incident de parcours d'évoluer vers d'autres fonctions ou métiers. Elle peut ainsi permettre de construire des passerelles à l'intérieur d'une entreprise, mais également d'une entreprise à une autre au sein de la branche, afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles soient capitalisées tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent également insister sur l'importance de la formation professionnelle, tant initiale que continue, en ce qu'elle permet de répondre aux exigences et spécificités des activités du transport ferroviaire et de maintenir le niveau constant de qualité du service effectué et du service rendu aux clients.

Notamment, les partenaires sociaux conviennent que les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau élevé en matière de sécurité. À cet effet, ils rappellent que la sécurité constitue une préoccupation et une responsabilité majeure des entreprises du secteur. Les différents dispositifs de formation professionnelle prévus dans le présent accord, que ce soit par le biais de la formation professionnelle initiale ou par le biais de la formation professionnelle continue, visent à donner aux salariés l'ensemble des moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires.

En outre, les partenaires sociaux entendent développer une politique de formation professionnelle dans la branche en mettant notamment l'accent sur les points suivants :

— Définir les orientations et les actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle, étant pré-

cisé que la priorité donnée à une formation au sein de l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) s'exerce dans le respect de la loi en la matière.

— Mettre en place une politique de formation professionnelle initiale qui puisse répondre aux attentes des salariés et des entreprises de la branche, en valorisant tous les dispositifs de formations professionnelles qu'ils soient dispensés en interne et/ou par des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet par le Ministère du travail, dans le respect des droits des personnes en formation, des salariés, et répondant aux besoins de l'entreprise.

— Assurer la traçabilité des formations suivies, notamment par l'utilisation du passeport formation visé à l'article 12 du présent accord.

— Développer la formation professionnelle continue en permettant le maintien dans l'emploi, le développement des compétences, l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, l'accès à la promotion interne et aux métiers de l'encadrement.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que la formation professionnelle constitue un des moyens de répondre aux évolutions légales et de la société, notamment par le maintien dans l'emploi jusqu'à la fin de la carrière dans un contexte d'allongement de la durée de vie au travail.

La formation professionnelle constitue également un outil important pour l'évolution et la reconversion de salariés pouvant être amenés à se trouver en situation d'inaptitude dans leur emploi, notamment pour le personnel dont le métier intègre une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 ou de l'arrêté du 6 août 2010.

— Assurer l'égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle à l'ensemble des salariés de la branche, dans le respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, notamment des femmes et des hommes, des salariés en deuxième partie de carrière, des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et des travailleurs handicapés ou en situation de handicap.

— Affirmer le rôle de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) dans ses attributions générales d'orientation, de préconisation, de promotion et d'accompagnement de la formation professionnelle et dans sa responsabilité d'orientation de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) dans ses missions d'études prospectives des métiers et des qualifications, des réalités socioéconomiques de la branche professionnelle.

— La fidélisation des salariés et la prise en compte de leur expérience tout au long de leur parcours professionnel.

Titre I

Orientations et actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle

Conformément à la volonté des partenaires sociaux exprimée au niveau interprofessionnel dans l'accord national du 5 octobre 2009 et visant à ce que les branches définissent les priorités en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont défini les orientations et les priorités du présent titre.

Les parties signataires souhaitent rappeler que la priorité donnée à certaines orientations et actions de formation définies aux articles 1 et 2 ci-après vise notamment à leur assurer un traitement prioritaire par un OPCA. Ces dispositions ne remettent pas en cause les obligations de formation à la charge des entreprises, notamment celles relatives à la sécurité ferroviaire, qui résultent d'une obligation légale ou réglementaire et qui doivent impérativement être dispensées à certains salariés.

Au-delà de ces éléments techniques, les parties signataires souhaitent que les salariés du secteur puissent bénéficier des formations prioritaires et ainsi exercer pleinement leur emploi, étant rappelé qu'une classification des emplois types est prévue par l'accord de branche du 8 septembre 2010.

Article 1

Les orientations prioritaires de la branche

À titre liminaire, les parties signataires rappellent que les formations visant à assurer la sécurité ferroviaire sont obligatoires pour certaines catégories de salariés. Les orientations citées ci-après ne sauraient en aucun cas remettre en cause ces obligations.

Dans ce cadre, elles demandent aux entreprises de considérer comme prioritaires les formations professionnelles initiales et continues qui contribuent :

— à assurer la sécurité ferroviaire ;

— à la formation professionnelle initiale, notamment en alternance, visant plus particulièrement à l'acquisition de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle ;

-
- à la professionnalisation ;
 - au développement de la capacité d'adaptation ou d'évolution professionnelle grâce aux actions qui :
 - favorisent l'évolution et le parcours professionnel, la reconversion interne ou externe, la mobilité choisie, géographique, ou professionnelle,
 - anticipent et accompagnent l'évolution des métiers,
 - préviennent les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles par l'utilisation notamment des périodes de professionnalisation,
 - permettent d'adapter les salariés faiblement qualifiés ou en fin de carrière et qui ne seraient plus en mesure d'exercer tout ou partie de l'activité liée à leur emploi ;
 - à la formation au management, aux techniques de direction, d'organisation d'entreprise.
 - à la transmission des compétences intergénérationnelles entre salariés, notamment par les formations à la fonction tutorale.

Article 2

Les actions prioritaires de la branche

À titre liminaire, les parties signataires rappellent que les formations visant à assurer la sécurité ferroviaire sont obligatoires pour certaines catégories de salariés. Les actions citées ci-après ne sauraient en aucun cas remettre en cause ces obligations.

Dans ce cadre, elles conviennent de définir des actions prioritaires spécifiques à la branche, à savoir :

- Les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de l'apprentissage ;
- Les actions de formation s'inscrivant dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- Les actions de formation professionnelle initiale ou continue s'inscrivant dans le cadre des emplois de production ferroviaire, notamment les emplois intégrant une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité.
- Les actions de formation relatives à la reconnaissance de lignes ferroviaires ;
- Les actions de formation au management de la sécurité ;
- Les formations au management intermédiaire et au management des équipes ;
- Les actions de formation de l'encadrement à l'économie des contrats (en lien avec la culture économique et financière).
- Les actions de formation à destination des formateurs ainsi que des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- Les formations relatives à la reprise des gestes métiers fondamentaux ;
- Pour les conducteurs de train et les opérateurs de sécurité au sol assurant notamment des services d'interopérabilité transfrontalière, les actions nécessaires à leur activité :
 - Les actions de formation relatives à la réglementation ferroviaire à l'étranger ;
 - Les actions de formation aux langues étrangères ;
- Les formations en vue de reconversions (notamment pour le personnel dont l'emploi peut être supprimé ou pour le personnel déclaré inapte à leur emploi) ;
- Les formations qui s'inscrivent dans une démarche commerciale.

De plus, elles souhaitent prévoir des actions de formations prioritaires au titre du Droit individuel à la formation qui sont visées à l'article 16 du présent accord.

Enfin, les parties signataires estiment notamment prioritaires, dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) définie à l'article L. 6326-1 et suivants du Code du travail, les actions de formation suivantes, individuelle et collective :

- l'acquisition de la licence de conducteur de train (arrêté du 6 août 2010) ;
- l'acquisition des formations préalables à l'exercice des emplois relevant de la production ferroviaire, notamment les emplois supposant une habilitation à des tâches essentielles de sécurité prévues par l'arrêté du 30 juillet 2003 ou les emplois régis par le décret n° 92-352 du 1^{er} avril 1992.

Article 3

Reconnaissance des titres et diplômes et certificats de qualification professionnelle

Afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante et qualifiante, les parties signataires conviennent d'entamer une réflexion au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMQ, sur les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises et d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

À cet effet, les parties signataires conviennent que la CPNE travaillera activement, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, à la détermination des besoins éventuels concernant la création ou l'évolution de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire et en rapport avec les besoins du secteur.

Ce travail s'effectuera en liaison avec l'OPMQ qui mènera des études préalables nécessaires.

Pour mémoire, la circulaire de l'Éducation Nationale du 11 juillet 1967 indiquant les différents niveaux de formation et leur définition est reproduite ci-après :

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 de 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>a. - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), et 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>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>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 équivalant 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 devenu brevet des collèges puis diplôme national du brevet.
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.

Titre II

La formation professionnelle initiale

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale vise à permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et les compétences pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés.

Elles rappellent que la formation professionnelle initiale peut être dispensée par différents dispositifs, qu'ils soient internes, et/ou confiés à des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet.

En conséquence, elles souhaitent prévoir les dispositifs de formation professionnelle initiale qui pourront être à même de concrétiser ces objectifs. Notamment, ces dispositifs de formation peuvent permettre aux salariés de la branche d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour assurer les emplois prévus dans la classification issue de l'accord de branche conclu le 8 septembre 2010.

De plus, les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale passe également par la mise en place d'une filière diplômante et qualifiante et par des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle.

Elles précisent que la mise en place d'une telle filière permet aussi de développer l'intégration des personnes peu qualifiées et des demandeurs d'emploi et de les former ainsi à l'emploi occupé.

Article 4

Contexte législatif, réglementaire et conventionnel

Les parties signataires rappellent que les dispositions du présent titre relatives à la formation professionnelle initiale s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du Code du travail relatives à la formation professionnelle.

Elles prennent en compte les spécificités du transport ferroviaire en matière de formation professionnelle. Les parties signataires conviennent ainsi de l'importance de la formation professionnelle initiale, en particulier dans la branche du transport ferroviaire qui exige des compétences techniques, tant pour les emplois relevant de la famille des emplois types «production/opération», que pour ceux relevant de la famille «fonctions d'appui» définis dans l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur les classifications. Compte tenu des enjeux majeurs en termes de sécurité ferroviaire, les parties signataires soulignent l'importance particulière de l'obligation de formation professionnelle initiale des entreprises vis-à-vis de leurs salariés, notamment pour les emplois liés à une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003.

Conformément aux dispositions réglementaires relatives à la certification des conducteurs de train (décret n° 2010-708 du 29 juin 2010, arrêté du 6 août 2010, décret n° 2006-1279 sur la sécurité des circulations ferroviaires), elles rappellent que les conducteurs devront, selon un calendrier d'application transitoire, être titulaires d'une licence dont la délivrance est subordonnée à des conditions de formation scolaire, de connaissances professionnelles, et d'aptitudes physiques et psychologiques.

De même, les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi lié à d'autres tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 indiqué ci-dessus doivent notamment répondre aux exigences en matière d'aptitude physique, d'aptitude psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur. L'ensemble de ces formations relèvent d'une obligation de l'employeur.

Enfin, les parties signataires rappellent également que les salariés amenés à exercer certaines fonctions de sécurité dans des enceintes ferroviaires telles que les installations terminales embranchées (ITE) doivent bénéficier d'une formation conformément aux dispositions du décret n° 92-352 du 1^{er} avril 1992.

Article 5

Recours aux contrats en alternance

Les parties signataires rappellent que les formations s'inscrivant dans le cadre d'un contrat en alternance doivent être particulièrement encadrées, notamment lorsqu'il s'agit d'un emploi qui intègre une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 ou de l'arrêté du 6 août 2010.

Elles rappellent que le recours à un contrat en alternance ne doit pas être utilisé afin de pourvoir un emploi stable et durable qui doit être occupé par un salarié disposant déjà de la formation nécessaire.

Les parties signataires insistent également sur l'importance et le rôle de l'encadrement des salariés embauchés en contrat en alternance. Elles rappellent ainsi que les tuteurs et les maîtres d'apprentissage doivent bénéficier d'une préparation, et si nécessaire, d'une formation spécifique.

Article 6

Contrats d'apprentissage

Article 6.1

Définition et objectif

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, aboutissant éventuellement à une embauche.

Article 6.2

Bénéficiaires

Conformément aux dispositions des articles L. 6222-1 et suivants du Code du travail, peuvent être engagés en qualité d'apprentis les jeunes âgés de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont prévues dans plusieurs situations définies à l'article L. 6222-2 du Code du travail.

Article 6.3

Durée du contrat et de la formation

a

Durée du contrat

Conformément à l'article L. 6222-7 du Code du travail, la durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier en fonction du type de profession et du

niveau de qualification préparés. En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé avec l'accord de l'apprenti pour une durée maximale d'un an.

En application de l'article L. 6222-13 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Dans ce cas, le salarié conserve le bénéfice de son ancienneté.

b **Durée de la formation**

L'apprenti bénéficie d'une formation pratique en entreprise et d'une formation complémentaire en centre de formation d'apprentis (CFA).

La durée minimale de la formation en CFA est définie en fonction du diplôme ou titre préparé et conformément aux textes en vigueur, elle ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 7 **Contrats de professionnalisation**

Article 7.1 **Définition et objectif**

Le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de l'accord de branche du 8 septembre 2010 ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est mis en place sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) professionnelle(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 7.2 **Bénéficiaires**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- 1°. Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2°. Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- 3°.

Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 6325-1-1 dudit code, les personnes mentionnées au 1° ci-dessus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que les personnes mentionnées aux 3° du même article bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues par la loi.

Article 7.3 **Durée du contrat**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

En application de l'article L. 6325-11 du Code du travail, l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être supérieure à douze mois sans aller au-delà de vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

En cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation, en ce qui concerne les salariés en contrat à durée déterminée, le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée. Ce contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 7.4 **Durée de la formation**

Conformément à l'article L. 6325-14 du Code du travail, la durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment :

- les jeunes qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- celles qui visent des formations diplômantes.

De plus, conformément à l'article L. 6325-13 du Code du travail, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 8 **L'accompagnement du tuteur et du maître d'apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat dans l'entreprise est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la personne directement en charge de l'accompagnement du salarié en formation dans l'entreprise est dénommée tuteur.

Dans le cadre de l'accueil des nouveaux embauchés dans l'entreprise en dehors d'un contrat de formation en alternance, la personne directement en charge de l'intégration est dénommée parrain.

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 139 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le tutorat a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur contribue à ce que les apprentis ou les bénéficiaires de contrats de professionnalisation acquièrent, en relation avec le centre de formation, dans l'entreprise, des compétences correspondant aux qualifications recherchées ainsi qu'aux titres ou diplômes préparés, en liaison avec le centre de formation. Ce suivi régulier des personnes placées sous sa responsabilité requiert une aptitude pédagogique et une disponibilité suffisantes pour intervenir, en cas de besoin auprès d'eux.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés, tous contrats en alternance, de professionnalisation et apprentissage confondus.

Pour exercer ces missions tout en continuant à assurer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et,

si nécessaire, d'une formation spécifique.

La fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage donne lieu à une reconnaissance dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise.

Par ailleurs, dans le cas où le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 30 juillet 2003.

Titre III

La formation professionnelle continue

Les parties signataires conviennent que chaque salarié doit être en mesure de bénéficier de parcours de formation professionnelle tout au long de la carrière, lui permettant de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles.

Elles conviennent également que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et partant, à une évolution professionnelle dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou d'une entreprise du secteur afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles puissent être mises en œuvre tout au long du parcours professionnel des salariés.

La formation continue contribue également à prendre en compte l'évolution des métiers, notamment ceux liés à la sécurité ferroviaire.

C'est pourquoi les parties signataires entendent donner une importance particulière et valoriser la formation professionnelle continue tout au long de la carrière, notamment par les divers outils et dispositifs prévus au présent titre :

- le plan de formation,
- les outils d'aide à l'orientation des salariés tel que l'entretien professionnel,
- le bilan de compétences,
- le passeport orientation et formation,
- les périodes de professionnalisation,
- la validation des acquis de l'expérience,
- le droit individuel à la formation,
- le congé individuel de formation.

Chapitre I

Les outils d'aide à l'élaboration du parcours de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 9

Le plan de formation

Article 9.1

Les principes du plan de formation

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et rappellent leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation est un moyen essentiel pour permettre aux entreprises de la branche d'adapter les objectifs prioritaires définis aux articles 1 et 2 à leurs spécificités locales, aux besoins exprimés par les salariés, et de préparer ainsi les compétences nécessaires pour répondre aux attentes des clients, aux spécificités du transport ferroviaire et à son développement.

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les politiques de formation des entreprises prennent en compte en fonction de leur spécificité, outre leurs besoins propres, les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

De plus, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer, et à actualiser chaque année, un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés. Ce programme tient compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle définis dans le présent accord, ainsi que des perspectives économiques, de l'évolution de l'investissement, des technologies, et des modes d'organisation du travail pré-

nant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

L'employeur détermine, après achèvement de la procédure de consultation visée aux articles L. 2323-34 du Code du travail, le ou les types d'actions retenues et leur calendrier de mise en œuvre.

Ainsi, chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les prérogatives du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle sont dévolues aux délégués du personnel.

Article 9.2

Le contenu du plan de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions liées au développement des compétences.

a

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 6321-2 du Code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

b

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Conformément à l'article L. 6321-6 du Code du travail, elles peuvent, sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels de l'entreprise sous contrat de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du Code du travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Elle n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et des maladies professionnelles.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées.

Conformément à l'article L. 6321-8 du Code du travail, lorsque tout ou partie de la formation de développement des compétences se déroule en-dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux emplois disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 10

L'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de milieu de carrière

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'évolution professionnelle issues de l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur le contrat de travail et les classifications, les parties signataires soulignent une nouvelle fois l'importance des dispositifs permettant de définir les orientations professionnelles des salariés, d'examiner leur situation individuelle, leurs attentes, ainsi que leurs possibilités d'évolution.

Notamment, l'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de milieu de carrière peuvent contribuer à formaliser et concrétiser des possibilités d'évolution de carrière.

De plus, les parties signataires conviennent que ces différents entretiens constituent également un moment privilégié

entre l'employeur et le salarié pour faire le point sur sa deuxième partie de vie professionnelle, notamment au regard du contexte démographique et de l'évolution des régimes de retraites et qui ont un impact en termes d'allongement de vie professionnelle.

Les différents dispositifs proposés ci-dessous peuvent aussi permettre de rechercher des solutions et d'accompagner les salariés vers une éventuelle reconversion.

Article 10.1 **L'entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son parcours professionnel, tout salarié ayant au moins deux années d'activité professionnelle dans l'entreprise, bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Le salarié a la possibilité de demander un entretien professionnel anticipé.

L'entretien professionnel a pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel et, le cas échéant, d'identifier les formations nécessaires au regard de ses besoins,
- de mettre en rapport le projet professionnel du salarié avec les objectifs de l'entreprise,
- de faire le point sur les attentes du salarié sur les éventuelles difficultés professionnelles et les moyens d'y remédier.

L'entretien professionnel doit aborder les points suivants :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle pour lui permettre d'adapter ou d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- les objectifs poursuivis et les actions de formation programmées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de la vie professionnelle.

L'entretien professionnel se déroule pendant les horaires réguliers de travail. Il est considéré comme temps de travail.

L'entretien professionnel peut être réalisé dans le cadre d'entretiens existants dans l'entreprise ou dans le cadre de l'entretien annuel mentionné au chapitre IV du titre II de l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de travail et aux classifications. Dans ce cas, deux séquences distinctes doivent séparer l'entretien.

Un document écrit est remis au salarié concerné récapitulant les conclusions de l'entretien.

Les entreprises définiront, en fonction de leurs spécificités, les modalités de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel et, le cas échéant, les modalités concernant les suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sont informés sur les conditions d'organisation des entretiens professionnels.

10.2 **Le bilan d'étape professionnel**

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail et dans l'attente des prochaines négociations au niveau interprofessionnel sur la détermination des modalités pratiques du bilan d'étape professionnel, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Ce bilan peut avoir lieu d'un commun accord à l'occasion de l'entretien professionnel défini à l'article 10-1 ci-dessus.

10.3 **L'entretien de milieu de carrière**

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, il est organisé pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien profes-

sionnel au cours duquel l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les modalités de cet entretien de milieu de carrière seront définies par les entreprises.

10.4

Formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre des entretiens

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre les mesures utiles à l'efficacité des dispositions ci-dessus en permettant, en tant que de besoin, une formation spécifique à tout salarié chargé d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels, des bilans d'étape professionnel, et des entretiens de milieu de carrière.

Ces actions de formation font partie intégrante des priorités de la branche telles que définies au titre I du présent accord, en ce qu'elles participent notamment à l'objectif d'élaboration de parcours individuels de formation.

Article 11

Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences, visées à l'article L. 6313-1 du Code du travail et au titre I de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, ont pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les parties signataires considèrent que la mise en œuvre des dispositifs précités doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences. Un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

De plus, conformément à l'article L. 6322-42 du Code du travail, le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences. Il doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 12

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe ainsi que son éventuelle évolution professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par ses expériences professionnelles.

Conformément à l'article L. 6315-2 du Code du travail, tout salarié se voit mettre à disposition par l'entreprise un modèle de passeport formation, disponible sur le site du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, destiné à recenser les formations initiales et continues qu'il a suivies.

Les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son «passeport - formation». Ce passeport contribue utilement aux démarches relatives à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. Ce document reste sa propriété et il en garde la responsabilité d'utilisation.

Chapitre II

Les outils de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 13

Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien ou l'évolution dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail, les périodes de professionnalisation consistent en une période d'alternance alliant des séquences de formation professionnelle, réalisées par un ou plusieurs organismes de formation dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s), débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation sont les suivantes :

- les formations liées aux orientations et priorités visées aux articles 1 et 2 du présent accord,
- les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle nécessaires à l'exercice des métiers du secteur,
- les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes afin notamment de prévenir toute inaptitude professionnelle,
- les formations de formateurs,
- les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.

Conformément à l'article L. 6324-5-1 du Code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à trente-cinq heures pour les entreprises d'au moins cinquante salariés et à soixante-dix heures pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés. Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience.

Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans. Conformément à l'article L. 6324-2 du Code du travail, la période de professionnalisation est ouverte en priorité :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation, notamment, les salariés de la branche en situation d'inaptitude dont le reclassement à un nouvel emploi nécessite une formation spécifique et les salariés bénéficiant de mesures d'accompagnement dans le contexte de l'allongement de la vie au travail.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Article 14

La validation des acquis professionnels

Les parties signataires rappellent que la validation des acquis professionnels, prévue par le décret n° 85-906 du 23 août 1985, permet notamment d'avoir accès à une formation sans posséder le diplôme normalement requis.

Ce dispositif s'adresse aux candidats ayant interrompu leurs études initiales depuis au moins deux ans et qui sont âgés de vingt ans au moins à la date prévue pour la reprise de leurs études.

Le dossier de demande de validation est présenté par chaque candidat auprès de l'établissement ou des établissements dispensant la formation qu'il souhaite suivre.

Article 15

La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience, visée à l'article L. 6412-1 du Code du travail, notamment professionnelle, doit permettre au salarié concerné d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,
- un certificat de qualification professionnelle établi sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conformément à l'article L. 613-3 du Code de l'Éducation, toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur.

Dans le cadre des dispositions des articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du Code du travail, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder vingt quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

Article 16

Le droit individuel à la formation

Les parties signataires rappellent que le droit individuel à la formation (DIF) permet au salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. Il constitue un dispositif de formation à l'initiative du salarié mais ne pouvant être mise en œuvre qu'avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation.

Elles conviennent que les actions de formation réalisées au titre du DIF ne doivent pas se substituer aux actions

de formation liées à l'activité professionnelle du salarié et qui relèveraient d'une obligation de l'employeur.

Notamment, elles rappellent que conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, «l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations». Ainsi, les actions de formation qui relèveraient de cette obligation au titre de la formation professionnelle continue ne peuvent pas être réalisées au titre du DIF.

Toutefois, les parties signataires rappellent que si le dispositif du DIF s'inscrit dans le cadre d'une démarche personnelle, les actions de formation envisagées doivent tout de même rester cohérentes avec la situation professionnelle du salarié.

Article 16.1

L'acquisition du droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures.

Les heures, qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées. Le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Conformément à l'article L. 6323-7 du Code du travail, tous les salariés sont informés annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Cette information se fera selon des modalités définies par les entreprises. À défaut, elle sera fournie sur un bulletin de salaire ou un document annexé.

Article 16.2

L'exercice du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-9 du Code du travail.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel, et des priorités définies par le présent accord, ou par accord d'entreprise.

Les actions de formation du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail. Cependant, dans les entreprises dont l'organisation le permet, le DIF peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

La demande d'exercice du DIF doit être déposée par écrit par le salarié au moins trois mois avant le début de l'action. L'employeur a un mois pour y répondre. À défaut de réponse dans ce délai, la demande est acceptée.

Le refus de l'employeur doit être motivé. Il peut, dans ce cas, être proposé des solutions alternatives au salarié.

Conformément à l'article L. 6323-12 du Code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, conformément à l'article L. 6323-12 du Code du travail, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation.

Article 16.3

Actions prioritaires dans le cadre du droit individuel à la formation

Dans ce cadre, elles estiment notamment prioritaires pour le Droit individuel à la formation, les actions de formation suivantes :

- Les actions de promotion ;
- Les actions en faveur du personnel faiblement qualifié et du personnel en seconde partie de carrière ;
- Les actions de formations à l'informatique, à la bureautique, au management des équipes, à l'hygiène et à la sécurité, lorsque ces actions ne relèvent pas d'une obligation de l'employeur et lorsqu'elles constituent un projet person-

nel du salarié ;

— Les actions de bilan de compétences ;

— Les actions de formation aux langues étrangères ;

— Les actions de formation visant au développement des compétences personnelles (culture générale, formation économique et sociale, prise de parole en public...) ;

— Les actions de formation visant à l'amélioration du comportement relationnel, de la communication et de la pédagogie.

— Les actions visant à la préparation de la validation des acquis de l'expérience.

Article 16.4

Portabilité des droits individuels à la formation

Conformément à l'article L. 6323-17 du Code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Conformément à l'article L. 6323-18 du Code du travail, en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

1^o En cas d'embauche du salarié dans une autre entreprise :

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 16.3 du présent accord.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché ;

2^o Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance-chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

Pour l'application du présent article, le salarié doit être informé de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information est réalisée dans les conditions suivantes :

— Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 du Code du travail.

— En outre conformément à l'article D. 1234-6 du Code du travail, le certificat de travail visé à l'article L. 1234-19 du Code du travail doit faire apparaître le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du Code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde.

Le certificat de travail doit également mentionner l'organisme paritaire collecteur agréé compétent pour verser la somme prévue au 2^o ci-dessus.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 17

Le congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent que le congé individuel de formation (CIF), conformément à l'article L. 6322-1 du Code du travail et à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Conformément à l'article L. 6322-2 du Code du travail, les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Cependant et conformément à l'article L. 6322-64 du Code du travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa de l'article L. 6322-20. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Titre IV

Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Article 18

Actions de formation consécutives à l'inaptitude

Les parties signataires constatent que les salariés de la branche du transport ferroviaire peuvent être amenés à se retrouver en situation d'inaptitude, notamment pour le personnel dont le métier intègre une ou plusieurs fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003.

C'est pourquoi elles attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés concernés et invitent les entreprises à leur apporter une attention particulière.

À cet effet, la formation professionnelle peut permettre aux salariés en situation d'inaptitude d'évoluer vers une reconversion leur permettant d'utiliser leur expérience afin de transmettre leurs connaissances et compétences. En conséquence, les parties signataires s'engagent à rechercher dans l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe, de véritables solutions de reclassement en faveur de ces salariés, et à utiliser la formation professionnelle, le cas échéant, pour compléter les compétences nécessaires au nouvel emploi occupé.

La formation professionnelle permet ainsi d'accompagner ces salariés inaptes dans la mise en œuvre d'un projet professionnel et de faciliter les passerelles à l'intérieur d'une entreprise, mais également d'une entreprise à une autre au sein de la branche, afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles soient capitalisées tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les parties signataires rappellent que les différents dispositifs d'entretien prévus à l'article 10 du présent accord, et notamment l'entretien de milieu de carrière, peuvent contribuer à rechercher ces solutions et à accompagner les salariés vers une éventuelle reconversion.

Elles rappellent également que la période de professionnalisation prévue à l'article 13 du présent accord est ouverte en priorité aux salariés de la branche en situation d'inaptitude dont le reclassement à un nouvel emploi nécessite une formation spécifique.

Article 19

Actions de formations en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales et de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives aux efforts de formation qui devraient être réalisées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle.

Ainsi, elles rappellent que les articles 1 et 2 du présent accord relatifs aux orientations prioritaires de la branche ont prévu des actions de formation en faveur du personnel faiblement qualifié.

Elles rappellent également que le contrat de professionnalisation prévu à l'article 7 du présent accord est notamment accessible aux jeunes de moins de 26 ans et à ceux sans qualification professionnelle.

De même, la période de professionnalisation prévue à l'article 13 du présent accord est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de révolution des technologies et de l'organisation.

Article 20

Égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation

Les parties signataires rappellent les orientations qu'elles ont fixées en matière d'égalité d'accès des personnels à la formation dans l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de travail et aux classifications. Notamment, elles rappellent que les actions de formation, y compris celles relatives au droit individuel à la formation, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les postes à responsabilités.

Des mesures spécifiques peuvent être négociées dans les entreprises pour favoriser la participation des femmes aux actions de formation professionnelle, en application de la législation en vigueur.

Article 21

Accès des travailleurs handicapés ou en situation de handicap à la formation

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes handicapées issues de l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur le contrat de travail et les classifications, les parties signataires conviennent de favoriser l'accès de ces personnels à la formation professionnelle, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs handicapés ou en situation de handicap à se rapprocher de l'Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels.

Notamment, des aides financières de l'Agefiph peuvent être proposées aux entreprises en matière de contrat de professionnalisation, de contrat d'apprentissage, de forfait formation, etc.

Article 22

Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Les parties signataires rappellent que les salariés exerçant des responsabilités syndicales doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-7 du Code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Article 23

Accès des salariés des PME à la formation

Les parties signataires conviennent que des PME peuvent être amenées à se créer et se développer dans la branche du transport de fret ferroviaire et avoir ainsi un rôle important en termes d'emplois. C'est pourquoi elles souhaitent que les salariés de ces entreprises puissent avoir accès à la formation professionnelle.

À cet effet, les parties signataires invitent notamment les organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation à développer une information spécifique à l'attention des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Titre V

Dispositions financières

À l'exception des entreprises de moins de vingt salariés pour lesquelles des dispositions légales spécifiques ont été prévues, les entreprises du secteur doivent s'acquitter des contributions visées aux articles ci-après.

Article 24

Financement des priorités de formation

Un versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à un organisme collecteur partiaire assure le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- Les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;
- Les actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;
- Le financement des dépenses réalisées pour la formation des tuteurs et le financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
- Le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;

-
- Le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
 - Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
 - Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 25

Plan de formation et droit individuel à la formation

Une contribution de 0,9 % de la masse salariale brute est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions suivantes :

- Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF, hors actions prioritaires de la branche,
- La prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement, ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- La prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Article 26

Congé individuel de formation

Une contribution correspondant à 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence finance les congés individuels de formation.

Article 27

Contribution spécifique du secteur au titre du plan de formation

En mettant en œuvre le présent accord de branche, les parties signataires montrent l'importance que revêt la formation professionnelle dans le secteur du transport de fret ferroviaire.

Ils entendent affirmer ce principe en mettant en place une contribution spécifique des entreprises de la branche d'un montant de 0,3 % de la masse salariale au titre du plan de formation, et ce, pour une durée de trois ans.

Durant cette période, la contribution de 0,3 % s'ajoutera au seuil d'investissement légal du plan de formation. La branche du transport de fret ferroviaire consacrera ainsi 1,2 % de la masse salariale au titre du plan. Au total, les investissements des entreprises de la branche au titre de la formation professionnelle seront donc au minimum de 1,9 % de la masse salariale.

Par dérogation à l'article 35 ci-après, les dispositions du présent article sont conclues jusqu'au 31 décembre 2014. Les parties signataires conviennent de se revoir dans deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour dresser un bilan de ce financement spécifique.

Cette réunion donnera lieu au maintien de la rémunération dans les conditions prévues par les articles 30.2 à 30.4 du présent accord, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif «à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire».

Article 28

Versement des contributions des entreprises à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Dans le cadre de l'élaboration progressive et négociée de la convention collective du transport ferroviaire, les partenaires sociaux marquent leur volonté d'organiser et de structurer la profession, notamment sur les questions de financement de la formation professionnelle. Ils souhaitent ainsi donner un signe fort au démarrage d'une politique de formation qui sera mise en place dans les années à venir, en liaison avec la CPNE.

Toutefois, le secteur des OPCA étant dans une période de changement et de transition compte tenu du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 qui les conduit à se regrouper, et les entreprises de la branche ayant adhéré, à ce stade, à des OPCA différents, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre le temps de la réflexion sur les modalités et les conditions de choix d'un organisme paritaire unique pour le secteur et sur les modalités d'adhésion.

Ils engageront donc une étude sur cette question suivie par la CPNE mise en place au titre VI du présent accord. Dans ce cadre, ils s'efforceront de choisir un OPCA dont les prestations sont au moins équivalentes à celles actuellement offertes à chaque entreprise du secteur.

Un bilan d'étape sur les travaux engagés sera rendu dans les douze mois suivant le démarrage de cette étude

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions négociées dans le cadre du présent accord sont directement opposables auprès des différents OPCA auxquels adhèrent les entreprises soumises au présent accord.

Les OPCA dans lesquelles les entreprises du secteur adhèrent sont donc invités, dans leur gestion, à mettre en œuvre les dispositions du présent accord négociées avec les partenaires sociaux.

Titre VI

Instances paritaires

Chapitre I

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Les parties signataires conviennent de mettre en place, dans les six mois suivant la conclusion du présent accord, une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNE) au sein de la branche du transport ferroviaire.

Article 29

Missions de la CPNE

Dans le cadre de ses missions générales et spécifiques, la CPNE est notamment chargée de rendre des avis et conclusions, étant rappelé que la Commission mixte paritaire nationale (CMPN) reste l'instance paritaire de négociation et de décision au sein de la branche.

Article 29.1

Missions générales

La CPNE a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la profession et à promouvoir la formation professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent des missions définies ci-dessous qui sont notamment issues de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche.
- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

De plus, la CPNE est chargée :

- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications,
- de faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application,
- d'examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage,
- de définir, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE), les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

La CPNE est également consultée :

- Préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.
- Préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession concernée relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Elle est en outre informée de l'exécution de ces actions.

Article 29.2

Missions spécifiques

En complément des missions générales définies à l'article 29.1 ci-dessus, les parties signataires conviennent que la

CPNE aura deux missions spécifiques, d'une part, relatives à la question de la mutualisation des fonds au sein d'un OPCA, d'autre part, à la création de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire.

Les travaux menés par la CPNE, en liaison avec l'OPMQ et à destination de la CMPN, permettront d'aider à mieux organiser et structurer la profession, d'une part, par l'examen des possibilités de mutualiser les fonds de la formation auprès d'un OPCA unique pour le secteur, et d'autre part, par l'examen des moyens permettant le développement des parcours professionnels des salariés du secteur :

— Une étude sera engagée au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMQ, conformément à ce qui est prévu à l'article 26 du présent accord relatif au «versement des contributions des entreprises à un OPCA».

— La CPNE travaillera à la détermination des besoins du secteur concernant la création ou l'évolution de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, les parties signataires conviennent que la CPNE entamera ce travail dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, en liaison avec l'OPMQ qui mènera les études préalables nécessaires.

Article 30 **Composition et réunions de la CPNE**

Article 30.1 **Composition**

La CPNE est composée de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour assurer un meilleur suivi des sujets traités, ces représentants de la CPNE sont les mêmes que ceux désignés dans le cadre du comité paritaire de pilotage de l'OPMQ prévu au présent accord.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Le Président et le Vice-Président de la CPNE sont désignés pour deux ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.

Lorsque le Président est issu du collège des salariés, le Vice-Président est issu du collège des employeurs et inversement.

Le Président et le Vice-Président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE.

Article 30.2 **Autorisation d'absence et maintien de la rémunération**

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient pour se rendre aux réunions de la CPNE, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans les conditions analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif «à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire», soit dans la limite de trois jours maximum par réunion et par organisation syndicale.

Article 30.3 **Frais de déplacement**

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales, sont indemnisés par leur employeur sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif «à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire» :

→ les frais de transport sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent et que la distance le justifie (au delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet d'avion en classe économique (pour un aller et y retour).

Article 30.4 **Frais de nourriture et d'hébergement**

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif «à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du

transport ferroviaire» :

→ les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (M.G.) au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour information, le montant du M.G. s'élève à 3,36 au 1^{er} janvier 2011 ; $3,36 \times 8 = 26,88$).

→ les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 80 par nuit, en région parisienne, et de 50 en province (nuitée et petit déjeuner compris).

→ dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;

→ dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 30.5

Réunions

La CPNE se réunit en fonction des missions qui lui sont confiées et, a minima, deux fois par an.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'UTP.

L'ordre du jour est validé par le Président et le Vice-Président de la CPNE. Il est adressé par l'UTP aux membres de la CPNE au moins huit jours avant la réunion.

Un projet de relevé de conclusions de la réunion de la CPNE est établi par le secrétariat, envoyé aux membres de la CPNE dans le mois suivant la réunion, et validé lors de la réunion suivante. Le relevé de conclusions validé est adressé aux membres de la CPNE dans le mois suivant.

Chapitre II

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) et décident la création d'un OPMQ à compétence nationale au sein de la branche.

Un comité paritaire de pilotage de l'OPMQ est également créé au sein de la branche afin de déterminer les travaux à mettre en œuvre par l'observatoire, le cas échéant sur avis de la CPNE, et d'assurer leur suivi.

Article 31

Missions de l'OPMQ

L'OPMQ a pour mission d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, d'apporter des données objectives permettant de :

— mieux connaître les métiers existants, les qualifications et les compétences qu'ils requièrent dans la branche du transport ferroviaire,

— suivre et anticiper l'évolution des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ainsi que l'évolution démographique de la branche,

— à la lumière de ces deux premières fonctions, et en liaison avec la CPNE, afin d'aider cette dernière dans ses objectifs définis à l'article 29 du présent accord, d'identifier les besoins en formation.

La CPNE ou la Commission mixte paritaire nationale (CMPN) pourront, dans le cadre de la réalisation de leurs missions, faire appel à l'OPMQ qui effectuera les travaux nécessaires.

Article 32

Composition et fonctionnement du comité de pilotage

Article 32.1

Composition

Le comité paritaire de pilotage de l'OPMQ est composé de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour assurer un meilleur suivi des sujets traités, ces représentants de l'OPMQ sont les mêmes que ceux désignés dans le cadre de la CPNE prévue au présent accord.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Il se réunit en fonction des missions qui lui sont confiées et, a minima, deux fois par an.

Le comité de pilotage peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs.

L'UTP assure le secrétariat du comité de pilotage.

Article 32.2

Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient pour se rendre aux réunions de l'OPMQ, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans les conditions analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif «à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire», soit dans la limite de trois jours maximum par réunion et par organisation syndicale.

Article 32.3

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales, sont indemnisés par leur employeur sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif «à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire» :

→ les frais de transport sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent et que la distance le justifie (au delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

Article 32.4

Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif «à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire» :

→ les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (M.G.) au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour information, le montant du M.G. s'élève à 3,36 au 1^{er} janvier 2011 ; $3,36 \times 8 = 26,88$).

→ les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 80 par nuit, en région parisienne, et de 50 en province (nuitée et petit déjeuner compris).

→ dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;

→ dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Chapitre III

Bilan des travaux menés par la CPNE et l'OPMQ

Conformément à l'article 35 du présent accord, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord, notamment au regard des évolutions intervenues au sein du secteur, et de façon plus spécifique au sein des entreprises ferroviaires.

Ces examens de révision permettront également de faire le point sur les travaux menés par la CPNE et l'OPMQ.

Chapitre IV

L'information des salariés par les institutions représentatives du personnel

Les parties signataires conviennent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

C'est pourquoi elles insistent sur l'importance du rôle des Commissions de la formation existant au sein des comités d'entreprise dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés.

Dans ces entreprises, le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux réunions des commissions est rémunéré comme temps de travail. De plus, ce temps n'est pas déduit des heures de délégations prévues pour les membres titulaires.

Les membres de ces Commissions de la formation se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à une journée non fractionnable par an.

Titre VII

Dispositions diverses

Chapitre I

Conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation

Les parties signataires constatent que la branche du transport ferroviaire est directement impactée sur certains sujets par la législation sociale européenne. Notamment, la directive n° 2007/59 du 23 octobre 2007 relative à la certification des conducteurs de train a encadré les conditions d'exercice du métier de conducteur, notamment sur la question de la formation professionnelle de ces salariés. Cette directive est désormais transposée en droit français par plusieurs textes, dont notamment le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 et l'arrêté du 6 août 2010 relatifs à la certification des conducteurs de train.

Chapitre II

Mise en œuvre de l'accord de branche

Article 33

Entrée en application de l'accord

Le présent accord portant sur la formation professionnelle entrera en application à compter de son extension.

Article 34

Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, compris dans son champ d'application, ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable.

Article 35

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des dispositions de l'article 27 relatif à la contribution spécifique du secteur au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les trois ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord, notamment au regard des évolutions intervenues au sein du secteur, et de façon plus spécifique au sein des entreprises ferroviaires. Ces examens de révision permettront également de faire le point sur les travaux menés par la CPNE et l'OPMQ.

Article 36

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

GARANTIES SOCIALES «AUTRES QUE CELLES PRÉVUES PAR LA LOI» ATTACHÉES AUX SALARIÉS TRANSFÉRÉS DANS LE CADRE DE L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE DES SERVICES PUBLICS DE TRANSPORT FERROVIAIRE DE VOYAGEURS

Accord du 6 décembre 2021

[Étendu par arr. 22 avr. 2022, JO 3 mai, applicable au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui de son extension.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA.

Préambule

la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 «pour un nouveau pacte ferroviaire» (ci-après «loi NPF») définit les conditions de l'ouverture à la concurrence pour les services publics de transport ferroviaire de voyageurs et les services librement organisés ou services commerciaux.

Pour les seuls services publics de transport ferroviaire de voyageurs, l'article L. 2121-20 du code des transports issu de la loi NPF prévoit le principe du transfert des contrats de travail, en cours depuis au moins six mois à la date de notification de l'attribution du contrat de service public, des personnels affectés directement ou indirectement aux services concernés par un changement d'attributaire.

Ce même article met en place des garanties pour les salariés transférés en précisant que «la poursuite des contrats de travail s'accompagne du transfert des garanties prévues aux articles L. 2121-25 à L. 2121-27 ainsi que du maintien de l'application à ces salariés des dispositions de la convention collective» nationale de la branche ferroviaire.

Les articles L. 2121-25 et L. 2121-26 du code des transports, ainsi que le décret d'application n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, modifié par décret n° 2020-1470 du 27 novembre 2020, définissent les garanties attachées aux salariés transférés d'ores et déjà prévues par la loi NPF que sont :

- le maintien, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-14, L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 du code du travail, des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables et pour les salariés issus de la SNCF des dispositions réglementaires (à l'exception du statut et des dispositions prises pour son application), ayant pour effet d'accorder un avantage à tout ou partie des salariés ;

- le maintien de leur niveau de rémunération.

Pour les salariés actuellement employés par la SNCF et régis par le statut, l'article L. 2102-22 du code des transports prévoit des garanties supplémentaires en cas de changement d'employeur, dès lors que leur contrat de travail continue d'être régi par la convention collective nationale de la branche ferroviaire :

- le maintien de la garantie de l'emploi prévue par le statut ;

- la continuité de leur affiliation au régime spécial de sécurité sociale au titre des pensions et prestations de retraite pour eux-mêmes et pour leurs ayants droit.

Enfin, l'article L. 2121-27 du code des transports dispose, quant à lui, que «un accord de branche précise les garanties autres que celles prévues aux articles L. 2121-25 et L. 2121-26 dont bénéficient les salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel attributaire ou d'un autre employeur.».

Conscients de la nécessité d'assurer la continuité de certains droits sociaux pour les personnels transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les partenaires sociaux de la branche ferroviaire ont conduit une négociation visant à :

- accompagner au sein de chaque entreprise d'accueil les garanties prévues par la loi en matière d'emploi, de rémunération ou d'affiliation au régime spécial de retraite (Titre I) ;

- compléter les garanties prévues par la loi en poursuivant l'objectif de mettre en place un cadre conventionnel de haut niveau pour les salariés transférés (Titre II) ;

- accompagner le salarié transféré au sein de chaque entreprise d'accueil (Titre III).

Les partenaires sociaux s'engagent (Titre IV), une fois finalisées les négociations relatives aux volets obligatoires de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et étendus les accords correspondants, à ouvrir des négociations, en vue de définir au niveau de la branche des règles sociales communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, sur les thèmes relatifs à :

- la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi, notamment la prévention de la pénibilité et l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude ;

- l'action sociale de branche ;

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application

de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 23 avril 2015, étendu par arrêté du 17 février 2016, dont le contrat de travail est transféré dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs.

En application de l'article L. 2121-20 du code des transports, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés transférés dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation.

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Durée de l'accord et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Nonobstant les dispositions de l'article L. 2121-25 du code des transports, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du titre II sont garanties aux salariés transférés dans les limites :

- des droits dont ces derniers bénéficient à la date du transfert de leur contrat de travail,
- dans les conditions en vigueur au sein de SNCF à la date de signature du présent accord.

Sauf disposition conventionnelle ou décision unilatérale de leur employeur, les salariés transférés ne peuvent bénéficier, par les effets du présent accord, de droits plus favorables que ceux en vigueur au sein de SNCF, dont ils relèveraient en l'absence de transfert, en cas d'évolution des dispositions applicables au sein de SNCF.

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au sein de la CPPNI et dans un délai de trois mois à compter d'une décision d'évolution des dispositions applicables au sein de SNCF au réexamen des dispositions précitées, via un avenant de révision, pour les adapter aux évolutions des règles SNCF applicables pour ses propres salariés. Le cas échéant, l'avenant de révision se substitue de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifie.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du premier jour du mois suivant celui de son extension.

Article 4

Effets de l'accord

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 3 du présent accord, les signataires du présent accord précisent que les entreprises d'accueil ne peuvent remettre en cause les dispositions du présent accord dans un sens moins favorable.

Les stipulations du présent accord previennent ainsi sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de sa signature, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Le mécanisme de transfert, prévu par les articles L. 2121-20 et suivants du code des transports, crée les raisons objectives justifiant, dans le présent accord, toute différence de traitement entre les salariés transférés et les autres salariés de la branche.

Article 5

Commission de suivi de l'accord

Les organisations syndicales et professionnelle d'employeurs signataires décident d'instituer une commission de suivi ayant pour objet d'assurer le suivi des dispositions du présent accord à l'exception des dispositions relatives au chapitre 8 dont les dispositions font l'objet d'un suivi par la commission ad hoc instituée à l'article 16.7 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux «classifications et rémunérations».

Composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord, et d'autant de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, la commission se réunit à la demande de l'un de ses membres et a minima une fois tous les deux ans pour proposer notamment toute évolution des droits applicables au niveau de la branche.

Article 6

Publicité et dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2,

Titre I

Garanties prévues par la loi lors du transfert des contrats de travail des salariés de la SNCF

Il existe plusieurs garanties légales et réglementaires pour les salariés transférés. Les partenaires sociaux prévoient un accompagnement particulier pour leur mise en œuvre concrète au sein des entreprises d'accueil qui participe à la compréhension, par les salariés concernés, des conséquences sociales du transfert de leur contrat de travail.

Article 7

Garantie de l'emploi

Les salariés statutaires issus de la SNCF conservent le bénéfice de la garantie de l'emploi selon les motifs prévus par le statut.

Le transfert correspondant à une continuité du contrat de travail auprès d'un nouvel employeur, le salarié bénéficie d'un maintien dans son emploi.

Les motifs de cessation de fonction à l'initiative de l'employeur sont limitativement fixés par le décret n° 2019-366 du 25 avril 2019.

Article 8

Garantie de rémunération

Les salariés issus de la SNCF transférés, statutaires comme contractuels, conservent un niveau de rémunération nette qui ne peut être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente, correspondant à l'ensemble des éléments de rémunération, comprenant la rémunération fixe, les primes, indemnités, allocations et gratifications, versés lors des douze mois travaillés précédant la date de changement effectif d'employeur, hors éléments exceptionnels.

Les éléments devant être pris en compte sont réglementairement fixés (décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, modifié par décret n° 2020-1470 du 27 novembre 2020).

Article 9

Affiliation au régime spécial de retraite

Les salariés statutaires issus de la SNCF continuent, ainsi que leurs ayants droit, de relever, en cas de transfert, du régime spécial de sécurité sociale dont ils bénéficiaient au titre des pensions et prestations de retraite en cas de changement d'employeur dans la branche ferroviaire.

Un décret à paraître doit préciser les modalités d'application de cette garantie.

Titre II

Garanties conventionnelles de branche complémentaires définies dans le cadre des transferts

Il est rappelé que les salariés transférés bénéficient du maintien, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-14, L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 du code du travail, des garanties sociales issues des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables et pour les salariés issus de SNCF des dispositions réglementaires (à l'exception du statut et des dispositions prises pour son application), ayant pour effet d'accorder un avantage à tout ou partie des salariés.

Au-delà de ces garanties, les partenaires sociaux signataires ont convenu par le présent accord du transfert des garanties additionnelles ci-dessous.

Les garanties ci-dessous dont bénéficient les salariés transférés sont assurées dans les conditions en vigueur au sein de SNCF pour ses propres salariés à la date de signature du présent accord. Elles font l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des règles SNCF.

Chapitre 1

Maintien des droits au logement

Article 10

Maintien du salarié transféré au sein de son logement soumis à condition de ressources (logement à caractère social

ou intermédiaire) ou non soumis à condition de ressources (pouvant notamment être régi par convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail) en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public ferroviaire

Les salariés dont le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur en application des articles L. 2121-20 et suivants du code des transports et qui ont eu accès à un logement en vertu de leur appartenance à leur ancienne entreprise conservent ce dernier dans les conditions définies ci-après.

10.1

Maintien dans le logement soumis à condition de ressources (logement à caractère social ou intermédiaire)

Le salarié qui a bénéficié de l'accès à un logement soumis à condition de ressources grâce au versement de la PEEC de son ancien employeur (articles L. 313 et suivants du code de la construction et de l'habitat) reste dans son logement dans les mêmes conditions en cas de transfert de son contrat de travail.

En cas de départ du salarié du logement soumis à condition de ressources susmentionné, ce dernier informe son bailleur dans les conditions prévues par le contrat de bail.

Le bailleur, en application de la convention qu'il a signée avec le réservataire, prévient ce dernier qui recherchera un candidat pour le logement libéré.

10.2

Maintien dans le logement non soumis à condition de ressources (pouvant notamment être régi par convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail)

Le salarié transféré qui bénéficie d'un logement non soumis à condition de ressources régi notamment par une convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail bénéficie d'un droit au maintien dans les lieux en cas de transfert dudit contrat de travail à un nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles applicables au moment du transfert.

La convention de mise à disposition de ce logement fait alors l'objet d'un avenant par lequel le nouvel employeur se substitue, par l'effet du transfert du contrat de travail, à l'ancien pour la continuité de l'application de cette convention (cf modèle d'avenant en annexe 1).

Dès lors que le salarié souhaite rester dans le logement, chaque transfert du contrat de travail dans le cadre de l'article L. 2121-20 du code des transports entraîne la signature d'un nouvel avenant à la convention tripartite dans lequel le nouvel employeur se substitue à l'ancien.

Dans le cadre du transfert d'un contrat de travail, l'employeur informe le bailleur gestionnaire au plus tard trois mois avant la date de changement effectif d'attributaire et l'avenant à la convention de mise à disposition du logement prend effet à la date effective du transfert du contrat de travail.

Lorsque le salarié quitte son logement pour des raisons personnelles (hors cas de rupture du contrat de travail), le salarié envoie son congé au bailleur gestionnaire en respectant le préavis mentionné dans la convention de mise à disposition. En application de la convention qui le lie à l'employeur, le bailleur gestionnaire informe l'employeur que le salarié quitte le logement.

Quel que soit le cas de rupture du contrat de travail, dès qu'il a connaissance de la rupture du contrat de travail, l'employeur informe le salarié (ou ses ayants droit si la cause de rupture est le décès) de ses obligations concernant le logement qu'il occupe et informe en parallèle le bailleur gestionnaire de la rupture du contrat de travail. En application de la convention qui le lie à l'employeur, le bailleur gestionnaire informe l'employeur que le salarié quitte le logement.

Le logement, régi par convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail, constituant un accessoire au contrat de travail du salarié, l'occupation par le salarié de ce logement, au-delà de la date de rupture du contrat de travail, vaut occupation sans droit ni titre.

Article 11

Conditions du maintien du salarié transféré au sein de son logement temporaire

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un logement en résidence d'hébergement temporaire (chambre ou studio) en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise, celui-ci bénéficie du maintien de son contrat d'occupation jusqu'à son terme, dans les conditions prévues par ce dernier.

Article 12

Conditions du maintien du salarié transféré au sein de bail en colocation

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un bail en colocation en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise, celui-ci bénéficie de la poursuite du bail en cours, dans les conditions prévues par ce dernier, qu'il réside dans le parc social ou dans le parc libre.

Article 13

Aide locative aux nouveaux embauchés

Dans le cas où le salarié bénéficie au moment de son transfert de l'aide aux nouveaux embauchés telle que définie par l'accord d'entreprise SNCF du 31 décembre 2019 relatif à l'offre et à l'accès au logement, celui-ci bénéficie de la garantie ci-après décrite.

Les entreprises d'accueil s'engagent à honorer jusqu'à son terme, au-delà le cas échéant de la période légale de maintien du bénéfice des accords telle que prévue à l'article L. 2261-14 du code du travail, le versement des reliquats de cette aide dégressive.

La SNCF, ou le cas échéant l'employeur, communique à l'entreprise d'accueil un tableau des sommes restant à verser ainsi que des échéances correspondantes.

Article 14

Information du salarié transféré

Les entreprises d'accueil communiquent aux salariés transférés une documentation sur les dispositifs existants en leur sein en matière d'accès au logement locatif (PEEC) ou à la propriété à l'occasion de l'entretien d'accueil prévu à l'article 29 du présent accord.

Article 15

Devenir des demandes en cours à la date du transfert

Toute demande d'attribution ou de changement de logement en cours d'instruction auprès de l'entreprise cédante est susceptible de ne plus produire d'effet à compter de la date du transfert du contrat de travail du salarié.

La demande correspondante est portée à la connaissance de l'employeur cessionnaire par l'employeur cédant dès que possible, et au plus tard à la date effective de transfert, afin d'assurer, aussitôt que possible, la prise en compte de cette demande par l'employeur cessionnaire et ses bailleurs partenaires.

Dans le cas d'un même bailleur partenaire pour l'employeur cédant et l'employeur cessionnaire, il sera recherché, dans le respect des règles conventionnelles régissant leurs rapports, la prise en compte de la date effective du dépôt du dossier complet de la demande initiale auprès de l'employeur cédant et du bailleur partenaire comme date effective du dépôt du dossier auprès de l'employeur cessionnaire et du même bailleur partenaire.

Chapitre 2

Médecine de soins spécialisée

Article 16

Maintien de la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF pour les salariés statutaires

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre les dispositions permettant le maintien de l'accès aux soins à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF aux salariés statutaires transférés vers une autre entreprise ferroviaire.

Par accès aux soins à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF, est entendu l'accès à des médecins spécialistes de médecine spécialisée, hors médecins spécialistes ou généralistes de médecine générale, auxiliaires paramédicaux, infirmiers et kinésithérapeutes.

Pour permettre cet accès, et le suivi administratif des salariés concernés, la SNCF communique aux salariés concernés au moment de leur transfert :

- m** les modalités de prise de rendez-vous en ligne ou par téléphone ;
- m** leur identifiant médical ;
- m** les coordonnées et modalités d'accès physique aux cabinets médicaux de centre SNCF.

La procédure de prise en charge des soins fait l'objet d'une description détaillée aux salariés statutaires transférés à la date de leur arrivée dans l'entreprise d'accueil.

L'accès aux cabinets médicaux de centre SNCF par les salariés statutaires transférés donne lieu au versement par l'employeur cessionnaire à SNCF de :

- un droit d'accès forfaitaire unique par salarié transféré ;
- un droit d'accès annuel par salarié transféré.

Les règles de calcul et les modalités de versement de ces droits sont arrêtées périodiquement par le Conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

Chapitre 3

Compte épargne temps (CET)

Article 17

Transfert des droits acquis

Il est rappelé que le salarié conserve la possibilité d'obtenir, lors du transfert, de la part de la SNCF le paiement correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis sur son CET.

À titre exceptionnel, la SNCF abonde à hauteur de 20 % l'épargne placée dans le «sous-compte fin d'activité» des salariés, à l'exception des salariés visés au chapitre 4, et cela indépendamment du choix d'utilisation de cette épargne par le salarié.

Le cas échéant, le salarié peut demander, en accord avec son employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). La demande écrite du salarié ainsi qu'une déclaration de consignation remplie par l'employeur sont remises à cet organisme, qui remet à l'employeur un récépissé de déclaration faisant foi du dépôt des fonds. Les sommes consignées sont rémunérées aux taux applicables aux comptes de dépôt ouverts à la CDC. Elles peuvent être débloquées :

m à tout moment, par le paiement à la demande du salarié ou de ses ayants droit, de tout ou partie des sommes consignées,

m ou par le transfert, à la demande du salarié, de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le plan d'épargne entreprise (PEE) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mis en place par son nouvel employeur.

Sous réserve des dispositions conventionnelles en vigueur au sein des entreprises de la branche, et nonobstant les règles spécifiques prévues au chapitre 4 du présent accord, les partenaires sociaux prévoient expressément que les droits acquis en euros par les salariés transférés sur leur CET sont transférables d'un employeur à un autre à condition que l'entreprise d'accueil dispose déjà d'un accord instituant le CET.

Article 18

Création d'un CET

Nonobstant les règles spécifiques prévues au chapitre 4 du présent accord, l'entreprise d'accueil, dès lors qu'elle ne disposerait pas d'un dispositif de CET ouvert à l'ensemble de ses salariés, doit ouvrir des négociations d'un accord conventionnel d'entreprise instituant un dispositif de CET dans un délai maximum de quinze mois à compter de la date du transfert des salariés auprès d'elle.

Un bilan de ces accords sera réalisé cinq ans à compter de l'extension du présent accord et conduira à apprécier l'opportunité de la négociation d'un accord de branche sur ce sujet.

Chapitre 4

Dispositions propres aux salariés conducteurs admis au cadre permanent à compter du 1^{er} janvier 2009

Le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008, article 9, a supprimé les bonifications de traction pour les conducteurs admis au cadre permanent à partir du 1^{er} janvier 2009.

En contrepartie à la suppression des bonifications de traction, ont été mis en place en faveur des conducteurs admis au cadre permanent à compter du 1^{er} janvier 2009 :

— un régime supplémentaire de retraite à cotisations définies financé par l'employeur qui prend la forme d'un Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE) ;

— un abondement spécifique du CET à hauteur de 100 % pour les conducteurs utilisant leurs jours épargnés pour bénéficier d'un congé de fin d'activité, dans les conditions définies ci-après.

Soucieux de favoriser la continuité pour ces conducteurs des droits dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident de les maintenir dans les conditions ci-après décrites.

Article 19

Dispositions communes

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés conducteurs statutaires recrutés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2019, transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs.

Cette catégorie de salariés constitue une catégorie objective au sens de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, comme indiqué par l'ACOSS dans son courrier du 10 septembre 2021.

Article 20

Régime de retraite supplémentaire

Les partenaires sociaux conviennent de garantir la continuité pour les salariés visés à l'article 19 du présent accord des dispositions relatives au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies dont ils bénéficient dans les conditions applicables au sein de SNCF pour ses propres salariés en application de la décision unilatérale de l'employeur SNCF du 19 mai 2010, prise après information et consultation du comité central d'entreprise.

En conséquence, l'employeur cessionnaire crée, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, pour les seuls salariés visés à l'article 19 du présent accord un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO), régime de retraite supplémentaire à cotisations définies s'apparentant à celui précédemment dénommé «Article 83» en référence à l'article 83 du code général des impôts.

Pour rappel, le PERE actuellement en place au sein de la SNCF conduit au versement d'un supplément de retraite sous forme de rente viagère, éventuellement réversible au moment de la retraite. Il repose sur une cotisation patronale obligatoire de 4,6 % de la rémunération liquidable telle que définie à l'article 14 du décret n° 2008-639 du 30 juin 2008, avec prise en charge par l'entreprise des frais sur cotisations.

Les cotisations versées, nettes de frais, sont affectées à un compte ouvert au nom de chaque assuré. Chaque entreprise cessionnaire concernée met en œuvre, pour son propre compte, le dispositif dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire et dans le respect des dispositions légales et réglementaires s'appliquant au présent dispositif.

Les montants acquis par le salarié au sein de l'entreprise cédante ou d'un précédent employeur peuvent être transférés sur le contrat souscrit par l'entreprise cessionnaire au profit du salarié transféré.

Article 21

Mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET) avec maintien de l'abondement spécifique

Dans l'hypothèse où un dispositif de CET existe au sein de l'entreprise cessionnaire, ce dernier doit être adapté dans le respect des règles ci-après décrites.

À défaut de CET existant dans l'entreprise cessionnaire, le présent accord crée, au bénéfice des seuls salariés visés à l'article 19, un CET dans l'entreprise comportant un compte courant et un sous-compte fin d'activité.

Le CET permet aux salariés visés à l'article 19 de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunéré, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée. Le CET mis en place avec maintien d'un abondement spécifique répond ainsi à la volonté des organisations syndicales et professionnelle signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos de ces salariés dans une perspective notamment du départ en retraite. Il est rappelé que le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

Le présent accord constitue un socle minimal qui peut être amélioré par accord d'entreprise.

Article 21.1

Règles d'alimentation et d'abondement

Tout salarié visé à l'article 19 peut créditer ses sous-comptes, par des jours de congés annuels, à partir du 21^{ème} jour de congés annuels (20 jours de congés annuels doivent nécessairement être pris dans l'année), ou jours de repos compensateurs, etc., sans que le nombre total des jours, hors abondement, alimentant les deux sous-comptes ne soit supérieur à 10 jours par année civile.

Au titre de chaque année civile, le premier jour affecté sur le CET, non monétisé ou utilisé dans l'année, par le salarié est abondé à 100 % par l'entreprise.

Pour un salarié à temps partiel, le nombre maximum de jours de congés annuels pouvant être épargnés sur son CET est fonction du nombre de jours de congés annuels inscrit dans son contrat de travail à temps partiel et de son taux d'utilisation.

Le salarié alimente son CET selon les modalités (information, délais, etc..) prévues dans l'entreprise cessionnaire. Le transfert des jours du sous-compte courant vers le sous-compte fin d'activité est possible, sur décision du salarié, par simple information à l'employeur.

Un maximum de 250 jours, y compris les jours d'abondement le cas échéant prévus par l'entreprise cessionnaire, peut être conservé dans le sous-compte fin d'activité, et ce jusqu'à la cessation d'activité du salarié. Au-delà de ces 250 jours, il n'est plus possible d'épargner des jours. Les éventuels jours de sur-abondement versés par l'entreprise lors de l'utilisation des jours du CET s'ajoutent au maximum des 250 jours.

Article 21.2

Règles d'utilisation et d'abondement spécifique

Les jours placés sur le CET peuvent être utilisés au choix du salarié pour différents motifs :

— rémunérer des absences ou indemniser un congé : l'indemnisation pendant le congé est effectuée sur la base du

salaire perçu au moment de la prise du congé ;

— compléter sa rémunération : les jours de repos affectés sur un CET faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette «liquidation partielle» du CET.

Lorsque le salarié décide d'utiliser son CET pour cesser totalement son activité, cette utilisation doit correspondre à l'intégralité des jours du sous-compte fin d'activité et précéder immédiatement son dernier jour de travail, après épuisement de ses jours de congés annuels.

L'utilisation du sous-compte fin d'activité n'est possible, au plus tôt, qu'à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

La demande du salarié doit être formalisée dans les conditions définies par l'entreprise cessionnaire. L'entreprise abonde au moment de l'utilisation, et à hauteur de 100 %, les jours épargnés sur son sous-compte fin d'activité, non monétisés ou utilisés par le salarié, dans la limite de 7 jours par an épargnés depuis l'ouverture du compte originel auprès d'un précédent employeur, si le salarié utilise en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité au plus tôt à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

Ne font toutefois pas l'objet de cet abondement spécifique les jours produits de l'abondement de l'entreprise ou les jours d'abondement acquis à ce titre auprès d'un précédent employeur.

Article 21.3

Gestion et liquidation du CET

Le CET est liquidé en cas de rupture du contrat de travail ou décès du salarié qui en était détenteur.

Dans ces hypothèses, le salarié concerné, ou ses ayants droits en cas de décès, peut soit :

— percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est versée en une seule fois, avec le solde de tout compte. Elle est soumise aux obligations sociales et fiscales en vigueur ;

— demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis ; le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par décret.

Article 21.4

Transfert des droits CET

L'employeur cédant communique à l'employeur cessionnaire et au salarié concerné les droits acquis à la date du transfert soit :

— le solde en jours sur le CET dont le solde sur le sous compte fin d'activité avec l'historique, pour chaque année depuis l'ouverture du CET, des jours issus de l'épargne du salarié, de l'abondement de l'employeur au titre de l'article 4.1 de l'accord SNCF du 28 décembre 2015 ou du présent accord, des éventuels autres jours ;

— le nombre de jours théorique d'abondement supplémentaire, correspondant à un abondement de 100 % dans la limite de 7 jours épargnés par an, auquel pourrait prétendre le salarié au titre des jours épargnés sur son sous-compte fin d'activité, en cas d'utilisation de ces jours si le salarié utilise en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité au plus tôt à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

L'employeur cédant transfère à l'employeur cessionnaire la provision correspondante :

— au nombre total de jours acquis sur le CET,

— et au nombre de jours théorique d'abondement supplémentaire, défini ci-avant, pour chaque salarié concerné.

La provision correspondant au nombre de jours théoriques d'abondement supplémentaire sera calculée selon une méthode actuarielle périodiquement arrêtée par le Conseil d'administration de l'UTP et communiquée aux membres de la CPPNI.

L'évolution du nombre théorique et de la valeur des jours théoriques d'abondement supplémentaire est à la charge de l'employeur cessionnaire.

En tout état de cause, le règlement du nombre réel de jours acquis sur le CET et le nombre de jours réels correspondant à l'abondement spécifique revient à l'employeur auprès duquel le salarié fait valoir ses droits.

Si le salarié décide notamment de ne pas utiliser en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité, il ne bénéficie pas de l'abondement spécifique précité.

Chapitre 5

Prise en compte de la pénibilité

Article 22

Personnel statutaire SNCF

Les salariés statutaires de la SNCF ne bénéficient pas des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la création du Compte professionnel de prévention (C2P) et aux droits associés. Les modalités de prise en compte de la pénibilité au titre de la retraite pour ces salariés sont définies par le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 et notamment dans son annexe 4.

Un nota figurant dans cette annexe prévoit par ailleurs qu'un emploi peut être éligible à la pénibilité s'il est par exemple exercé de nuit ou en 3×8 pendant une année de façon continue.

La reconnaissance de cette pénibilité ouvre droit à une majoration salariale. Cette majoration salariale s'élève à la date de signature du présent accord à 15,59 euros bruts par mois si un emploi à pénibilité avéré est exercé au minimum 20 ans, et à 25,99 euros bruts au-delà de 25 ans.

L'article L. 4163-4 du code du travail prévoit que «les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels n'acquièrent pas de droits au titre du compte professionnel de prévention».

En conséquence, le salarié statutaire transféré conserve le bénéfice du montant correspondant à la majoration salariale dès lors qu'il continue à relever des dispositions définies par le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008.

Par ailleurs, le salarié statutaire transféré, occupant ou ayant occupé un emploi à pénibilité avérée, conserve le bénéfice de la cessation progressive d'activité (CPA) fixe d'un an pouvant aller jusqu'à vingt-quatre mois, selon les conditions en vigueur au sein de SNCF telles que définies par l'accord d'entreprise SNCF du 6 juin 2008 et son avenant du 20 février 2009.

Chapitre 6

Congés payés

Article 23

Règlement des congés payés acquis

Le salarié bénéficie de plusieurs options concernant le solde de ses congés payés auxquels il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant, à la date de son transfert :

— il peut solliciter, sous forme de solde de tout compte, le règlement auprès de son ancien employeur des indemnités de congés payés auxquelles il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant ;

— il peut transférer son solde de congés payés auquel il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant et poser ces jours jusqu'à la fin de la période de prise de congés applicable chez son nouvel employeur ; dans ce cas, la provision correspondante est transférée de l'employeur cédant (sortant) à l'employeur cessionnaire (entrant).

Article 24

Regroupement des congés payés pour les salariés originaires des DROM, TOM ou COM

Les salariés transférés reconnus originaires des départements et régions d'outre-mer (DROM), territoires d'outre-mer (TOM) ou collectivités d'outre-mer (COM) peuvent cumuler leurs droits à congés payés sur deux années consécutives pour se rendre dans leur DROM, TOM ou COM.

Chapitre 7

Mesures particulières pour les «ex-apprentis» et «ex-élèves» SNCF

Article 25

Maintien des dispositions existantes à la SNCF pour les ex-apprentis et ex-élèves

Il existe au sein de la SNCF des dispositions spécifiques pour les «ex-apprentis» et les «ex-élèves» entrés à la SNCF en apprentissage ou en tant qu'élève avant le 1^{er} juillet 2008.

Ces dispositions visent en effet à accorder aux anciens élèves de la SNCF qui n'avaient pas le statut d'apprentis, des droits comparables à ceux prévus par la loi pour les apprentis notamment en matière de rachat de trimestres de retraite au régime général de la Sécurité sociale.

Sont maintenues au profit des salariés transférés les dispositions de l'accord collectif SNCF du 28 octobre 2016 «portant sur l'évolution des majorations salariales relatives aux anciens apprentis et élèves de la SNCF et la mise en œuvre d'un dispositif de participation de l'entreprise au rachat de trimestres des anciens apprentis».

Soit pour les «ex-apprentis» :

une majoration salariale exceptionnelle de 0,25 % de l'équivalent en salaire de base du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et validé au régime général, dans la limite de huit trimestres maximum (soit un taux maximum de 2 %), pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;

et au choix du salarié :

m un complément fixe à cette majoration de 0,25 % du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et non validé dans la limite d'un cumul de la majoration salariale exceptionnelle et du complément à cette majoration de 2 %, versé pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;

m ou une participation complémentaire de l'employeur au rachat des trimestres d'apprentissage non validés équivalente à 36 fois le montant mensuel minimum du complément fixe, soit 21,32 euros [soit $36 \times 21,32$ euros \times nombre de trimestres non validés].

Soit pour les «ex-élèves» :

— une majoration salariale de 0,25 % de l'équivalent en salaire de base du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'élève à la SNCF, dans la limite de huit trimestres maximum (soit un taux maximum de 2 %), pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;

— un complément fixe à cette majoration de 0,25 % du traitement mensuel par trimestre passé

en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et non validé dans la limite d'un cumul de la majoration salariale exceptionnelle et du complément à cette majoration de 2 %, versé pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite.

Il est précisé que le seuil minimal du complément fixe à la majoration salariale est indexé annuellement sur l'évolution du tarif préférentiel du rachat de trimestre d'apprentissage prévu par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014. Il est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année.

Les règles de calcul et les modalités de versement des provisions à transférer de l'opérateur cédant à l'opérateur cessionnaire sont arrêtées périodiquement par le Conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

Chapitre 8

Facilités de circulation

Article 26

Continuité des facilités de circulation des salariés transférés et de leurs ayants droit sur les services SNCF et services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés, continuité des facilités de circulation des salariés SNCF et de leurs ayants droit et des retraités SNCF et de leurs ayants droit sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés

Les partenaires sociaux se sont engagés lors de la réunion du 15 juin 2018 à examiner avec le gouvernement les dispositions permettant le maintien pérenne des facilités de circulation aux salariés en bénéficiant aujourd'hui, dans des conditions garantissant l'équité de traitement social et fiscal de ces avantages entre les différentes entreprises.

À cet effet, l'État a mandaté une mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD destinée à donner aux partenaires sociaux des éléments d'éclairage juridiques, économiques, fiscaux et sociaux nécessaires à leurs négociations dont les conclusions ont été présentées aux partenaires sociaux le 13 septembre 2021.

C'est sur la base de ces conclusions que les partenaires sociaux décident de la continuité des facilités de circulation des salariés transférés et de leurs ayants droit sur les services SNCF et services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés et des salariés SNCF et de leurs ayants droit et des retraités SNCF et de leurs ayants droit sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés dans les conditions ci-après définies.

Article 26.1

Dispositions particulières

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

aux salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans

le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs, aux ayants droit directs de ces salariés, soit partenaire de couple et/ou enfant(s), aux ascendants (parents, grands-parents) de ces salariés et de son partenaire de couple, selon les tableaux figurant en annexes A et B de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux «classifications et rémunérations» et qui précisent par type de bénéficiaire leurs droits à facilités de circulation :

- sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés transférés et leurs ayants droit ;
- sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit.

Par facilités de circulation, les partenaires sociaux entendent préciser qu'il s'agit des facilités de circulation de loisir, c'est-à-dire accordées à titre privé, à l'exclusion des facilités de circulation à usage domicile-travail ou à usage professionnel, sur les seuls services domestiques, à l'exclusion des facilités de circulation internationales (FIP).

Les salariés transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs, ainsi que leurs ayants droit, bénéficient, à compter de leur date effective de départ à la retraite et dès lors qu'ils en remplissent les conditions d'attribution, des droits à facilités de circulation selon le tableau 8.2 figurant en annexe 8 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux «classifications et rémunérations».

La mise en œuvre de ces dispositions est faite conformément à l'ensemble des dispositions prévues aux articles 16 et 16.1 à 16.6 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux «classifications et rémunérations».

SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 «pour un nouveau pacte ferroviaire» sont tenus d'accueillir, selon les conditions définies au titre III de l'annexe de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux «classifications et rémunérations», les bénéficiaires de facilités de circulation définis au présent article.

L'octroi de facilités de circulation sur les réseaux ferroviaires à leurs salariés et retraités ouvrants droit et à leurs ayants droit par SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 «pour un nouveau pacte ferroviaire» implique l'application par ces entreprises de l'ensemble des dispositions prévues aux articles 16 et 16.1 à 16.6 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux «classifications et rémunérations», notamment le versement de compensations financières interentreprises.

Les fichets voyages délivrés antérieurement au 1^{er} janvier 2024 restent valables sur les seuls services de l'entreprise qui les a délivrés et dans le respect des règles qui les régissent.

Les fichets voyages délivrés postérieurement au 1^{er} janvier 2024 en application du présent accord perdent leur validité au 31 décembre de l'année N + 4 qui suit l'année au titre de laquelle ils ont été délivrés, soit au 31 décembre N + 5.

Article 26.2

Commission de suivi des facilités de circulation

Toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord, non membre en qualité de signataire de l'accord ou d'ayant adhéré à l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux «classifications et rémunérations», est membre de droit de la commission de suivi des facilités de circulation instituée par l'article 16.7 de l'accord susvisé.

Chapitre 9

Médaille d'honneur des chemins de fer

Article 27

Maintien des dispositions existantes à la SNCF

La médaille d'honneur des chemins de fer est attribuée aux salariés transférés dans les conditions fixées par le décret n° 53.549 du 5 juin 1953 modifié.

Les salariés transférés en activité auxquels est décernée la médaille d'honneur bénéficient d'une allocation après parution de l'arrêté accordant cette distinction d'un montant brut de :

- 92 euros pour la médaille d'argent,
- 145 euros pour la médaille vermeil,
- 200 euros pour la médaille d'or,

et d'un congé supplémentaire avec solde de deux jours à prendre dans les douze mois suivants la publication dudit arrêté.

En cas de décès du salarié avant versement, l'allocation est alors versée à son conjoint survivant ou à défaut ses autres ayants droit.

Les salariés transférés auxquels la médaille d'honneur est décernée postérieurement à leur départ en retraite reçoivent, en sus de l'allocation visée au deuxième alinéa, une allocation supplémentaire d'un montant brut de 40 euros.

Chapitre 10

Droit syndical

Article 28

Ancienneté pour l'exercice de mandats

Pour l'application de l'ancienneté requise aux articles L. 2143-1 et L. 2142-1-2 du code du travail, et afin de permettre la désignation d'un salarié transféré en qualité de délégué syndical dans les conditions reprises à l'article L. 2143-3, ou en qualité de représentant d'une section syndicale au sein de son entreprise d'accueil, il sera pris en compte l'ancienneté acquise par le salarié au titre de son contrat de travail transféré.

Titre III

Accompagnement du salarié transféré

Article 29

Entretien d'accueil du salarié transféré

Afin d'accompagner la mise en œuvre de ces garanties, le nouvel employeur, à la demande du salarié transféré, réalise un entretien d'accueil pour prendre connaissance de l'expérience professionnelle du salarié et de ses souhaits d'évolution professionnelle. Le salarié est informé à cette occasion des dispositifs existants dans l'entreprise d'accueil en matière de formation et de parcours professionnel.

L'entretien d'accueil est complété par une revue des éléments de rémunération dus au salarié, ainsi que des éléments spécifiques en matière d'intéressement, de participation, et tout autre élément de rémunération direct ou indirect.

Une documentation écrite est obligatoirement remise à chaque salarié sur les couvertures complémentaires en matière de santé et de prévoyance (incapacité, invalidité, décès), selon les modalités de communication en vigueur dans l'entreprise entrante.

Titre IV

Engagements à négociier

Article 30

Engagements à négociier

Soucieux de construire un cadre social national pérenne, assurant un haut niveau de protection pour les salariés, commun à toutes les entreprises, dans le respect de leur diversité de taille, d'organisation, d'activités (voyageurs, fret, gestionnaires d'infrastructures, autres...), permettant le développement d'activités ferroviaires modernes, performantes, avec un haut niveau de sécurité et une part modale accrue, les partenaires sociaux s'engagent, une fois finalisées les négociations relatives aux volets obligatoires de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et étendus les accords correspondants, à ouvrir, des négociations en vue de définir au niveau de la branche des règles sociales communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche sur les thèmes suivants :

- la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi, notamment la prévention de la pénibilité et l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude ;
- l'action sociale de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces négociations devront permettre, tout en assurant un haut niveau de garantie pour les salariés et un haut niveau de sécurité ferroviaire, à chaque entreprise de développer, via le dialogue social et dans le respect de ce cadre commun, son propre modèle social en fonction de ses caractéristiques, de ses activités et des spécificités des territoires desservis.

Annexe 1

Modèle d'avenant à la convention particulière accessoire au contrat de travail ou à la convention de mise à disposition de logement accessoire au contrat de travail

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant est conclu conformément à l'article X de l'accord de branche du [à compléter] relatif à la garantie attachée au salarié transféré de conserver son logement en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 «pour un nouveau pacte ferroviaire», et a pour objet de substituer le nouvel employeur, par l'effet du transfert du contrat de travail, à l'ancien pour la continuité de l'application de la convention de mise à disposition de logement initialement conclue le [à compléter] entre [à compléter] d'une première part, SNCF ou l'employeur d'une seconde part et [à compléter] d'une troisième part.

En conséquence, la présente convention de mise à disposition de logement est désormais contractée :

Entre [à compléter], ci-après dénommée Le Bailleur,

D'une première part,

Et [à compléter], ci-après dénommée L'employeur

D'une seconde part,

Et [à compléter], ci-après dénommé(e) L'occupant

D'une troisième et dernière part,

Article 2 Nature de la convention

L'article [à compléter] de la convention de mise à disposition - nature de la convention - est ainsi modifié : les dispositions «uniquement en raison de sa qualité de salarié au sein de [nom de l'entreprise cédante]» sont remplacées par «uniquement en raison de sa qualité d'ancien salarié de [nom de l'entreprise cédante] et à la suite du transfert de son contrat de travail à l'employeur [nom de l'entreprise cessionnaire]».

Article 3 Durée de la convention

L'article [à compléter] de la convention de mise à disposition - durée de la convention - est ainsi modifié : les termes «au sein de [nom de l'entreprise]» sont remplacés par les termes [nom de l'entreprise cessionnaire].

Article 4 Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet à la date effective du transfert du contrat de travail de [à compléter] à l'employeur.

Fait en trois exemplaires originaux, à

Le bailleur

L'employeur cedant

L'occupat

CLAUSE DE RESPIRATION PROFESSIONNELLE DANS LES TRANSPORTS (AGIRC - ARRCO)

(Voir la Déclaration commune du 29 avril 2008, non étendue, reproduite dans la convention collective « Transports routiers »)

