

## Accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire

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 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**

Les dispositions prévues en annexe 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 annexe du présent accord au plus tard dans un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

### **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.

A 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. A 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. A 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 :

- Etablir 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. 2253-1 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. A 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 : Substitution à l'accord de branche du 8 septembre 2010**

Le 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 au plus tard à l'expiration de la période transitoire prévue à l'article 3.

**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 L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 7 janvier 2020

Conclu entre

*D'une part :*

**L'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP)**

Représentée par **M. FAUCHER**

*D'autre part :*

**La Fédération CGT des Cheminots**

Représentée par

**L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Ferroviaire**

Représentée par

**La Fédération des syndicats de travailleurs du rail SUD Rail (Solidaires)**

Représentée par

**La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT (FGTE-CFDT)**

Représentée par

**La Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots (CGT-FO)**

Représentée par

**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 : Egalité 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 :
  - o permettre le positionnement des emplois-types dans la grille de classification définie par le présent accord ;
  - o 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 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.

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 : Evaluation 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. A 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. A 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, règlementaires, 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, règlementaires, 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
L'emploi correspond à des développements techniques, impliquant l'élaboration, l'actualisation, l'adaptation de normes techniques, organisationnelles, règlementaires, 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/ permettre 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.

## **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 Convention 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 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
<b>Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure</b>	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.
<b>Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes électriques</b>	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.
<b>Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes télécoms</b>	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.
<b>Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle</b>	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de fabrication et/ou de maintenance.
<b>Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure</b>	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.
<b>Technicien/Technicienne de maintenance et travaux des systèmes électriques</b>	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.
<b>Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms</b>	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.
<b>Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux</b>	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
<b>Régulateur/Régulatrice sous stations</b>	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.
<b>Manager de proximité Maintenance infrastructure et travaux</b>	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.
<b>Responsable d'activité de maintenance et travaux de l'infrastructure</b>	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.
<b>Chargé/Chargée de production ingénierie</b>	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.
<b>Appui aux projets</b>	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.
<b>Chef/Cheffe de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)</b>	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.
<b>Responsable ingénierie</b>	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.
<b>Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage) / Pilote d'opération</b>	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. A 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).
<b>Formateur/Formatrice</b>	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
<b>Documentaliste</b>	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
<b>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</b>	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.
<b>Expert/Experte métier Sécurité</b>	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 <sup>ème</sup> 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.
<b>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</b>	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.
<b>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</b>	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
<b>Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées</b>	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.
<b>Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle</b>	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de maintenance.
<b>Technicien/Technicienne de maintenance des Matériels</b>	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.
<b>Technicien/Technicienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle</b>	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.
<b>Manager de proximité Matériel</b>	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.
<b>Responsable d'activité de maintenance du Matériel roulant</b>	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.
<b>Ingénieur/Ingénieure en maintenance et organisation industrielle</b>	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
<b>Formateur/Formatrice</b>	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.
<b>Documentaliste</b>	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
<b>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</b>	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
<b>Expert/Experte métier Sécurité</b>	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 <sup>ème</sup> 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.
<b>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</b>	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.
<b>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</b>	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
<b>Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation</b>	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.
<b>Technicien/Technicienne ferroviaire circulation</b>	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.
<b>Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sillons</b>	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.
<b>Gestionnaire PC</b>	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.
<b>Responsable de PC</b>	Assure la responsabilité des gestionnaires PC. Il/Elle organise et assure la coordination du bon déroulement du trafic.
<b>Manager de proximité Circulation/exploitation</b>	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.
<b>Responsable d'unité Circulation/exploitation</b>	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.
<b>Formateur/Formatrice</b>	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.
<b>Documentaliste</b>	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
<b>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</b>	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
<b>Expert/Experte métier Sécurité</b>	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 <sup>ème</sup> 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.
<b>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</b>	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.
<b>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</b>	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
<b>Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol</b>	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...
<b>Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie</b>	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.
<b>Gestionnaire moyens humains/matériels</b>	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
<b>Responsable conception et/ou méthodes</b>	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.
<b>Chef/Cheffe d'escale</b>	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.
<b>Manager de proximité Production</b>	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.
<b>Manutentionnaire</b>	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.

Emploi-type	Descriptif
<b>Opérateur/Opératrice Fret au sol</b>	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.
<b>Technicien/Technicienne Fret</b>	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.
<b>Spécialiste gestion de production Fret</b>	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.
<b>Manager de proximité Fret</b>	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.
<b>Formateur/Formatrice</b>	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.
<b>Documentaliste</b>	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
<b>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</b>	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.
<b>Expert/Experte métier Sécurité</b>	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 <sup>ème</sup> 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.
<b>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</b>	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.

Emploi-type	Descriptif
<b>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</b>	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 / MANOEUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET**

<b>Emploi-type</b>	<b>Descriptif</b>
<b>Conducteur/Conductrice de tram-train</b>	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.
<b>Conducteur/Conductrice ligne</b>	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.
<b>Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité</b>	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.
<b>Gestionnaire moyens humains/matériels</b>	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
<b>Responsable conception et/ou méthodes</b>	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.
<b>Manager de proximité Conduite</b>	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.
<b>Formateur/Formatrice</b>	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
<b>Documentaliste</b>	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
<b>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</b>	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.
<b>Expert/Experte métier Sécurité</b>	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 <sup>ème</sup> 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.
<b>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</b>	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.
<b>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</b>	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
<b>Chargé/Chargée de la relation client</b>	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.
<b>Agent/Agente d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client</b>	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.
<b>Assistant/Assistante commercial(e) opérationnel(le)</b>	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.
<b>Technicien/Technicienne commercial(e)</b>	Est en charge de l'accompagnement de l'équipe à laquelle il/elle est rattaché. Peut réaliser des missions : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'assistance technique : préparation, organisation des divers aspects techniques nécessaires à la réalisation des activités d'un secteur :</li> <li>- 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 ;</li> <li>- d'animation de réseau/suivi de la qualité des prestations, et d'apport de soutien à l'équipe.</li> </ul>
<b>Chargé/Chargée d'affaires commercial et marketing</b>	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.
<b>Chargé/chargée de gestion de site</b>	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.
<b>Chef/Cheffe d'équipe Relation Client</b>	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.
<b>Manager de proximité Relation Client</b>	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.

Emploi-type	Descriptif
<b>Responsable commercial(e) et marketing</b>	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.
<b>Technicien/Technicienne Commercial Fret</b>	Participe aux opérations de commercialisation, de facturation et d'après-vente des prestations fret.
<b>Spécialiste commercial et marketing Fret</b>	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.
<b>Formateur/Formatrice</b>	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.
<b>Documentaliste</b>	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
<b>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</b>	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.
<b>Expert/Experte métier Sécurité</b>	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 <sup>ème</sup> 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.
<b>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</b>	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.
<b>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</b>	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
<b>Formateur/Formatrice</b>	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.
<b>Documentaliste</b>	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
<b>Référent/Référente technique Qualité Sécurité</b>	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.
<b>Expert/Experte métier Sécurité</b>	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 <sup>ème</sup> 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.
<b>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</b>	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.
<b>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</b>	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
<b>Responsable d'unité/d'agence/de zone</b>	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.
<b>Responsable d'unité voyageurs transverse</b>	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.
<b>Responsable de périmètre Fret</b>	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.
<b>Directeur/Directrice commercial(e)</b>	Elabore 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.
<b>Directeur/Directrice d'activité ferroviaire</b>	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.
<b>Directeur/Directrice ressource/support</b>	Elabore 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
<b>Opérateur/Opératrice de la sûreté ferroviaire</b>	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.
<b>Technicien/Technicienne Sûreté ferroviaire</b>	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.
<b>Spécialiste Sûreté ferroviaire</b>	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.
<b>Manager de proximité Sûreté ferroviaire</b>	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.
<b>Responsable Sûreté ferroviaire</b>	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.
<b>Formateur/Formatrice</b>	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
<b>Agent/Agente d'entretien</b>	Assure l'entretien et le nettoyage industriel, des locaux, des installations.
<b>Opérateur/Opératrice de l'environnement de travail</b>	Réalise des opérations d'asset management et les services d'appui en particulier la reprographie.
<b>Gestionnaire ressource/support</b>	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions/tâches qui lui sont confiées.
<b>Chargé/Chargée de gestion ressource/support</b>	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.
<b>Spécialiste ressource/support</b>	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.
<b>Responsable ressource/support</b>	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.
<b>Gestionnaire Ressources Humaines</b>	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions de gestion de l'utilisation et de la gestion administrative des personnels.
<b>Chargé/chargée de gestion Ressources Humaines</b>	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.
<b>Spécialiste ressources humaines</b>	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.
<b>Responsable ressources humaines</b>	Pilote la politique des ressources humaines dans son entité ou sur un domaine technique spécifique.
<b>Responsable de production formation</b>	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.

Emploi-type	Descriptif
<b>Gestionnaire Ressources Financières</b>	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.
<b>Chargé/chargée de gestion ressources financières</b>	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.
<b>Spécialiste ressources financières</b>	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.
<b>Responsable ressources financières</b>	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
<b>Opérateur/Opératrice Patrimoine</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il/Elle prépare et suit des marchés de travaux de génie civil et bâtiments.</p>
<b>Technicien/Technicienne Patrimoine</b>	<p>Apporte sa compétence pour les bâtiments et gares, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle.</p> <p>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.</p> <p>Il/Elle réalise des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.</p> <p>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.</p>
<b>Technicien/Technicienne Gestion Immobilière et Locative</b>	Pilote les opérations de gestion, le quotidien des sites immobiliers et les sous-traitants qui y interviennent.
<b>Spécialiste Maintenance Immobilières et Services</b>	Assure la maintenance et la valeur des sites détenus.
<b>Spécialiste Méthode Patrimoine</b>	<p>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.</p> <p>Il/elle fait le suivi de la production dans le respect des règles techniques, des procédures de sécurité, des délais et des coûts.</p> <p>Il/elle réalise ou fait réaliser les visites réglementaires et anime le management de la sécurité en apportant son expertise/conseil.</p>
<b>Manager de Proximité Travaux Patrimoine</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Responsable Affaires Immobilières</b>	Développe et valorise les sites détenus ou en cession.
<b>Responsable d'activité Patrimoine</b>	<p>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.</p> <p>Il/Elle encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.</p>

---

## SYSTÈME D'INFORMATION ET DIGITAL

---

Emploi-type	Descriptif
<b>Technicien/Technicienne Informatique et Digital</b>	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.
<b>Concepteur/Conceptrice / Développeur/Développeuse</b>	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.
<b>Spécialiste Informatique et Digital</b>	Accompagne les projets d'évolution des outils informatique et digitaux.
<b>Architecte et Urbaniste des systèmes informatiques</b>	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.
<b>Responsable Informatique et Digital</b>	Pilote la production, la qualité des outils informatique et digitaux. Encadre et anime ses équipes.

---

## MÉDICAL / SOCIAL

---

Emploi-type	Descriptif
<b>Technicien/Technicienne paramédical</b>	Diplôme d'Etat
<b>Médecin</b>	Diplôme d'Etat
<b>Technicien/Technicienne social et familial</b>	Diplôme d'Etat
<b>Responsable Médical/Social</b>	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 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
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	

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
	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 Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	2	2	2	1	1	1	9	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle	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 maintenance, ingénierie et organisation industrielle	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 organisation 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 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

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)							
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5
CIRCULATION / EXPLOITATION	Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation	2	2	2	2	2	1	11	2
	Technicien/Technicienne ferroviaire circulation	3	3	2	3	2	2	15	4
	Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sillons	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/exploitation	3	4	3	4	3	3	20	5
	Responsable d'unité / Circulation/exploitation	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 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	
PRODUCTION FERROVIAIRE	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'escalade	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

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
	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
CONDUITE / MANŒUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5
	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
	Conducteur/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
	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. 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
SERVICES / RELATION CLIENT / MARKETING	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) opérationnel(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
	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	
PILOTAGE ET ANIMATION DE LA SÉCURITÉ 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

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
	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
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
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

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
	Gestionnaire Ressources Humaines	2	2	2	2	2	1	11	2
	Chargé/chargée de gestion Ressources Humaines	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 financières	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 Services	4	4	3	3	4	2	20	5
	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 Digital	3	3	2	2	3	2	15	4
	Concepteur/Conceptrice / Développeur/ Développeuse	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste Informatique et Digital	4	4	3	3	4	2	20	5

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)							
	Architecte et Urbaniste des systèmes informatiques	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Informatique et Digital	4	4	4	4	4	4	24	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	Cotation	Classe d'entrée	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									

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
	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									
<b>MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE</b>	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	9	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle	9	2									
	Technicien/Technicienne de maintenance des Matériels	15	4									
	Technicien/Technicienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	15	4									
	Manager de proximité Matériel	20	5									
	Responsable d'activité de Maintenance du Matériel roulant	27	7									
	Ingénieur/Ingénieure en maintenance et organisation industrielle	21	6									

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
<b>CIRCULATION / EXPLOITATION</b>	Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation	11	2									
	Technicien/Technicienne ferroviaire circulation	15	4									
	Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sillons	15	4									
	Gestionnaire PC	15	4									
	Responsable de PC	20	5									
	Manager de proximité Circulation/exploitation	20	5									
	Responsable d'unité / Circulation/exploitation	27	7									
<b>PRODUCTION FERROVIAIRE</b>	Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	11	2									
	Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie	10	2									
	Gestionnaire moyens humains/matériels	15	4									
	Responsable conception et/ou méthodes	24	6									
	Chef/Cheffe d'escale	17	4									
	Manager de proximité Production	20	5									
	Manutentionnaire	7	1									
	Opérateur/Opératrice Fret au sol	10	2									
	Technicien/Technicienne Fret	15	4									
	Spécialiste gestion de production fret	21	6									
	Manager de proximité Fret	20	5									
<b>CONDUITE / MANŒUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET</b>	Conducteur/Conductrice de tram-train	12	3									
	Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	12	3									
	Conducteur/Conductrice ligne	15	4									
	Gestionnaire moyens humains/matériels	15	4									
	Responsable conception et/ou méthodes	24	6									

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
	Manager de proximité Conduite	20	5									
<b>SERVICES / RELATION CLIENT / MARKETING</b>	Chargé/Chargée de la relation client	10	2									
	Agent/Agente d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client	11	2									
	Assistant/Assistante commercial(e) opérationnel(le)	12	3									
	Technicien/Technicienne commercial(e)	15	4									
	Chargé/Chargée d'affaires commercial et marketing	18	5									
	Chargé/chargée de gestion de site	10	2									
	Chef/Cheffe d'équipe Relation Client	17	4									
	Manager de proximité Relation Client	20	5									
	Responsable commercial(e) et/ou marketing	24	6									
	Technicien/Technicienne Commercial Fret	15	4									
	Spécialiste commercial et marketing Fret	21	6									
<b>PILOTAGE ET ANIMATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA QUALITÉ</b>	Formateur/Formatrice	15	4									
	Documentaliste	13	3									
	Référent/Référente technique Qualité Sécurité	17	4									
	Expert/Experte métier Sécurité	20	5									
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	20	5									
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	24	6									
<b>RESPONSABLES/ MANAGEMENT</b>	Responsable d'unité/d'agence/de zone	24	6									
	Responsable d'unité voyageurs transverse	24	6									
	Responsable de périmètre Fret	27	7									
	Directeur/Directrice commercial(e)	31	8									

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
	Directeur/Directrice d'activité ferroviaire	32	8									
	Directeur/Directrice ressource/support	32	8									
SÛRETÉ	Opérateur/Opératrice de la sûreté ferroviaire	10	2									
	Technicien/Technicienne Sûreté ferroviaire	15	4									
	Spécialiste Sûreté ferroviaire	20	5									
	Manager de proximité Sûreté ferroviaire	20	5									
	Responsable Sûreté ferroviaire	24	6									
FONCTIONS TRANSVERSES	Agent/Agente d'entretien	6	1									
	Opérateur/Opératrice de l'environnement de travail	10	2									
	Gestionnaire ressource/support	11	2									
	Chargé/Chargée de gestion ressource/support	15	4									
	Spécialiste ressource/support	20	5									
	Responsable ressource/support	25	7									
	Gestionnaire Ressources Humaines	11	2									
	Chargé/chargée de gestion Ressources Humaines	15	4									
	Spécialiste ressources humaines	20	5									
	Responsable ressources humaines	25	7									
	Responsable de production formation	25	7									
	Gestionnaire Ressources Financières	11	2									
	Chargé/chargée de gestion ressources financières	15	4									
	Spécialiste ressources financières	20	5									
Responsable ressources financières	25	7										
	Opérateur/Opératrice Patrimoine	9	2									

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
<b>GESTION FONCIÈRE ET IMMOBILIÈRE</b>	Technicien/Technicienne Patrimoine	15	4									
	Technicien/Technicienne Gestion Immobilière et Locative	15	4									
	Spécialiste Maintenance Immobilières et Services	20	5									
	Spécialiste Méthode Patrimoine	20	5									
	Manager de proximité Travaux Patrimoine	20	5									
	Responsable Affaires Immobilières	24	6									
	Responsable d'activité Patrimoine	24	6									
<b>SYSTÈME D'INFORMATION ET DIGITAL</b>	Technicien/Technicienne Informatique et Digital	15	4									
	Concepteur/Conceptrice / Développeur/ Développeuse	15	4									
	Spécialiste Informatique et Digital	20	5									
	Architecte et Urbaniste des systèmes informatiques	24	6									
	Responsable Informatique et Digital	24	6									
<b>MÉDICAL/ SOCIAL</b>	Technicien/Technicienne paramédical	15	4									
	Médecin	30	8									
	Technicien/Technicien social et familial	15	4									
	Responsable Médical/social	24	6									

## **TITRE II : RÉMUNÉRATIONS**

### **CHAPITRE I : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DE BRANCHE**

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.

Par ailleurs, les dispositions du présent chapitre 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 exclusif du présent chapitre correspond :

- soit à son ancienneté d'entreprise, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise qui l'emploie ;
- soit à son ancienneté de branche, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté du salarié au sein d'entreprises appliquant la présente convention collective<sup>1</sup>. 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 le mois de 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 et 24 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 *pro rata 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.

---

<sup>1</sup> Y compris pour les périodes effectuées sous contrat en alternance ou aidé.

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**

<b>Classes</b>	<b>Seuil 1 : à l'embauche</b>	<b>Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté</b>	<b>Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté</b>	<b>Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté</b>	<b>Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté</b>	<b>Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté</b>	<b>Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté</b>	<b>Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté</b>	<b>Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté</b>
<b>Classe 1</b> <i>(6 à 8 points)</i>	18 950 €	19 234 €	19 523 €	19 816 €	20 113 €	20 415 €	20 721 €	21 032 €	21 347 €
<b>Classe 2</b> <i>(9 à 11 points)</i>	19 450 €	19 742 €	20 038 €	20 338 €	20 644 €	20 953 €	21 267 €	21 586 €	21 910 €
<b>Classe 3</b> <i>(12 à 14 points)</i>	21 000 €	21 315 €	21 635 €	21 959 €	22 289 €	22 623 €	22 962 €	23 307 €	23 656 €
<b>Classe 4</b> <i>(15 à 17 points)</i>	22 575 €	22 914 €	23 257 €	23 606 €	23 960 €	24 320 €	24 684 €	25 055 €	25 431 €
<b>Classe 5</b> <i>(18 à 20 points)</i>	24 750 €	25 121 €	25 498 €	25 881 €	26 269 €	26 663 €	27 063 €	27 469 €	27 881 €
<b>Classe 6</b> <i>(21 à 24 points)</i>	29 400 €	29 841 €	30 289 €	30 743 €	31 204 €	31 672 €	32 147 €	32 629 €	33 119 €
<b>Classe 7</b> <i>(25 à 28 points)</i>	35 400 €	35 931 €	36 470 €	37 017 €	37 572 €	38 136 €	38 708 €	39 289 €	39 878 €
<b>Classe 8</b> <i>(29 à 32 points)</i>	44 100 €	44 762 €	45 433 €	46 114 €	46 806 €	47 508 €	48 221 €	48 944 €	49 678 €
<b>Classe 9</b> <i>(33 à 36 points)</i>	57 250 €	58 109 €	58 980 €	59 865 €	60 763 €	61 675 €	62 600 €	63 539 €	64 492 €

### **Article 13 : Prime d'ancienneté**

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 civile considérée.

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

<b>Ancienneté</b>	<b>3 ans</b>	<b>6 ans</b>	<b>9 ans</b>	<b>12 ans</b>	<b>15 ans</b>	<b>18 ans</b>	<b>21 ans</b>	<b>24 ans</b>
<b>Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6</b> ( <i>en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié</i> )	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %
<b>Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8</b> ( <i>en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié</i> )	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %

## CHAPITRE II : INDEMNISATIONS CONVENTIONNELLES

### Article 14 : Indemnisation du travail de nuit

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 nocturne<sup>2</sup> ;
- 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 :
  - 4,46 euros par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
  - 4,03 euros 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

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité ferroviaire, les salariés des entreprises de la branche ferroviaire employés aux activités visées 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.

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 euros par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié.

---

<sup>2</sup> En lieu et place de la compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué pendant la période nocturne prévue aux alinéas précités.

### TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

#### **Article 16 : 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 ferroviaire<sup>3</sup>.

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.

---

<sup>3</sup> 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.

## 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).