

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'indemnisations conventionnelles. Ces dispositifs définis par le présent accord, et par les futurs avenants à celui-ci, constituent ainsi une référence obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Intégration au sein de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire

Les dispositions prévues en annexes du présent accord constituent le volet relatif aux classifications et aux rémunérations de la future Convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui sont intégrées à l'issue des négociations.

Article 3 : Date d'entrée en vigueur et période transitoire

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 9 ci-dessous.

Les entreprises doivent mettre en place l'ensemble des dispositifs de classification et de rémunération prévus en annexes du présent accord au plus tard dans un délai d'un an à compter de son entrée en vigueur.

Par exception :

- l'éventuelle revalorisation des indemnités conventionnelles telles que définies au chapitre II du titre II devra intervenir au plus tard au 1^{er} avril 2023 ;
- la prise en compte de l'ancienneté de branche telle que définie au chapitre I du titre II interviendra au plus tard au 1^{er} avril 2024 ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 du présent accord pour les paliers d'ancienneté de 27 et 30 ans devra être mis en place au plus tard au 1^{er} avril 2025 ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 du présent accord pour les salariés des classes 6 à 8 doit être mise en place au plus tard au 1^{er} avril 2025.

Article 4 : Modalités de mise en œuvre dans les entreprises du dispositif de classification de branche

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

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 : Bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à l'issue d'un délai de deux ans à partir de la signature du présent accord à établir un bilan de l'application de celui-ci dans les entreprises de la branche.

Ce bilan portera notamment sur la liste des emplois-types figurant à l'article 7 du chapitre II du titre I de l'annexe au présent accord afin d'apprécier l'opportunité d'évolutions nécessaires compte-tenu des évolutions survenues au sein des entreprises de la branche durant la période 2022-2023 (émergence de nouveaux métiers, évolution de certains emplois-types, etc.).

Article 9 : Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 6 décembre 2021

Conclu entre

D'une part :

L'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP)

Représentée par **M. FAUCHER, Délégué général**

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'Environnement CFDT (FGTE-CFDT)

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

B. CRITÈRE « CONNAISSANCE / SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE »

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

* Niveaux fixés en application du Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 « relatif au cadre national des certifications professionnelles »

C. CRITÈRE « AUTONOMIE »

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

D. CRITÈRE « RESPONSABILITÉ »

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

E. CRITÈRE « RELATIONS INTERNES ET EXTERNES »

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

F. CRITÈRE « ENCADREMENT / ANIMATION »

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

Article 5.2 : Les emplois types répertoriés au niveau de la branche

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

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

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

Article 5.3 : Méthode d'évaluation pour les emplois non répertoriés au niveau de la branche

Le répertoire des emplois-types défini par la branche n'est pas exhaustif. Lorsqu'un emploi présent dans une entreprise de la branche ne peut être rattaché au répertoire des emplois-types figurant au chapitre 2 du présent titre, les entreprises appliqueront le dispositif des critères classants à l'emploi concerné, afin de l'intégrer dans l'ensemble du dispositif prévu par le présent accord (description de l'emploi-type, cotation par application des critères classants, détermination de la classe d'entrée et d'une ou deux classes de progression).

Article 6 : Classement des salariés en formation initiale après embauche ou en alternance

Par exception, les salariés amenés à suivre une formation initiale après leur embauche afin de pouvoir pleinement exercer leur emploi relèveront de la première classe déterminée par la présente Convention pendant la durée de leur formation et jusqu'à l'obtention de la première habilitation si la fonction occupée l'exige. Les salariés en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) relèveront également de la première classe pendant la durée de leur contrat.

Les parties signataires réaffirment dans le cadre du présent accord leur attachement à promouvoir la formation des jeunes *via* l'alternance et leur emploi pérenne au sein des entreprises de la branche à l'issue de leur formation.

Afin de rendre encore plus attractives les formations par alternance au sein de la branche, les parties signataires conviennent que dans le cadre de la révision de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 6 juin 2017 seront examinés les niveaux de rémunération des salariés en alternance au regard des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 7 : Le répertoire des emplois-types

Les emplois-types de la branche ferroviaire définis par le présent accord sont répartis en 13 familles professionnelles :

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

Le répertoire des emplois-types présenté ci-après est organisé en accord avec ces familles et décrit les emplois-types caractéristiques des activités de la branche existant à la date de la signature du présent accord de branche.

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

MAINTENANCE, INGÉNIERIE ET TRAVAUX DU RÉSEAU FERRÉ

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure, dans le respect des procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG), la bonne exécution de la maintenance et des travaux de l'infrastructure. Assure des opérations de surveillance et de maintenance préventive et/ou corrective. Peut assurer la pose, le montage et l'entretien de voies ferrés (hors RFN). Peut également assurer la conduite et l'entretien des machines spécifiques de maintenance de la voie.
Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure, dans le respect des procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG), la bonne exécution de la maintenance et des travaux de l'infrastructure. Assure des opérations de surveillance et de maintenance préventive et/ou corrective. Réalise des diagnostics de l'état de la voie, préconise certains travaux et rédige des rapports. Peut assurer la pose, le montage et l'entretien de voies ferrés (hors RFN). Peut également assurer la conduite et l'entretien des machines spécifiques de maintenance de la voie.
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux, mais aussi de la surveillance, des infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé. Il/Elle peut assurer la conduite d'engins dans le cadre de services de travaux.
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes électriques	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux des systèmes électriques, mais aussi la surveillance des systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré et/ou des bâtiments et des gares.
Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes télécoms	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux et la surveillance des lignes aériennes ou souterraines de télécommunication, des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments/gares.
Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de fabrication et/ou de maintenance.
Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure	Pour les infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Technicien/Technicienne de maintenance et travaux des systèmes électriques	Pour les systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré et/ou des bâtiments et des gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.

Emploi-type	Descriptif
Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	Pour les systèmes de télécommunication et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments/gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux	Assure la prévision et la planification de la maintenance et des travaux, ainsi que le suivi des plannings de réalisation, des infrastructures du réseau ferré et/ou des réseaux d'énergie et de télécommunications. Le cas échéant, il/elle peut apporter son expertise à la réalisation des opérations de maintenance et travaux.
Régulateur/Régulatrice sous stations	Assure, en temps réel, dans le respect des procédures de sécurité, l'alimentation en énergie électrique des lignes électrifiées et la gestion opérationnelle des aléas et exploite les installations de traction électrique.
Manager de proximité Maintenance infrastructure et travaux	Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance et travaux du réseau ferré, dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance et travaux de l'infrastructure	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance et travaux. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.
Chargé/Chargée de production ingénierie	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, exerce des missions de maîtrise d'œuvre par la réalisation d'études, de mesures et d'essais en ingénierie ferroviaire, et la réalisation d'opérations de contrôle et de diagnostic d'ouvrage. Participe à la définition des prescriptions de conception et de maintenance, à l'homologation, l'expertise et la surveillance de produits, d'installations et de systèmes ferroviaires.
Appui aux projets	Assiste, anime ou apporte son expertise à la MOA, au Pilote d'Opération ou à la MOE dans les domaines de la conduite et de la gestion de projets, et du pilotage de l'externalisation des prestations relatives aux projets.
Chef/Cheffe de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)	Assure la maîtrise d'œuvre et assume la responsabilité technique de la conception optimisée de projets, de leur bonne réalisation en sécurité, de la qualité, des coûts et des délais pour atteindre les objectifs fixés par la maîtrise d'ouvrage, notamment en matière d'externalisation.
Responsable ingénierie	Assure l'encadrement et l'animation d'une ou plusieurs entité(s) d'ingénierie, contribue à définir et à mettre en œuvre les orientations stratégiques et les décline pour son entité, dirige et coordonne les activités de production et de développement technique en garantissant la sécurité, la qualité et la performance technique et économique, définit les conditions d'externalisation, est responsable de la sécurité de son équipe et de sa production et s'assure du respect des normes et règles techniques.

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

MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Participe dans le respect des procédures applicables aux transports publics guidés (STPG) et sous la responsabilité du responsable d'équipe, à la bonne exécution des opérations de maintenance préventive et/ou corrective du matériel roulant (hors RFN). Peut suivre les opérations réalisées <i>via</i> les supports dédiés. Peut également être amené à effectuer des manœuvres des engins moteurs dans les gares, dépôts ou ateliers.
Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance des matériels et prestations associées relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure en autonomie et dans le respect des procédures de sécurité, qualité, et délais, la bonne exécution de la maintenance préventive et/ou corrective de sa/ses spécialité(s) sur les matériels roulants (hors RFN). Assure le suivi des opérations réalisées <i>via</i> les supports dédiés. Enfin, peut être amené à effectuer des manœuvres des engins moteurs dans les gares, dépôts ou ateliers, à réaliser des diagnostics de l'état du matériel roulant, à préconiser des opérations de maintenance et rédiger des rapports.
Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations de maintenance sur les matériels roulants et les pièces réparables du Matériel, ainsi que le contrôle des opérations liées au confort physique et visuel des matériels roulants. Assure, au sein de l'Ingénierie du Matériel, l'assistance technique aux essais ferroviaires sur les matériels roulants. Peut également assurer des missions de logistique industrielle ou de maintenance spécialisée et fabrication de matériel industriel.
Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de maintenance.
Technicien/Technicienne de maintenance des Matériels	Apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de l'ordonnancement de la maintenance et à sa réalisation.
Technicien/Technicienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	Assure la gestion de la maintenance et/ou la gestion technique des matériels roulants, en Technicentre ou Supervision Technique de Flotte. Peut également assurer la gestion des stocks ou exercer des missions de maîtrise d'œuvre en bureau d'études : conception, modification, vérification de plans techniques et de référentiels, réalisation d'essais et de suivi de travaux.
Manager de proximité Matériel	Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance du Matériel roulant	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance du matériel roulant. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.
Ingénieur/Ingénieure en maintenance et organisation industrielle	Assure le management de la conception et de la réalisation d'une ou plusieurs spécialités propres aux études d'ingénierie, de planification et de logistique industrielle ou assure la direction opérationnelle d'un projet. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre

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

CIRCULATION / EXPLOITATION

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

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

PRODUCTION FERROVIAIRE

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice en gare, hors réseau ferré national, de production, de sécurité au sol et de relation client, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure la sécurité des circulations et les manœuvres en gare (hors RFN) dans le respect des consignes et procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG). Garantit la relation client en accueillant, renseignant et orientant les voyageurs. Peut assurer la vente des titres de transport et produits annexes. Peut également gérer l'entretien des bâtiments, assurer la propreté des locaux, tracer les itinéraires dans la gare, contrôler et assurer le graissage des aiguilles.
Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la formation des trains, à leur départ et à leur réception dans une zone géographique donnée, la réalisation de services simples, les réponses aux besoins de sécurité et de services des clients voyageurs en gare. Ses missions sont entre autres les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport, la formation du train, l'information et prises en charge des voyageurs, accueil, orientation, et distribution titres de transport...
Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, le mouvement (accrochage et manœuvre) et la conduite d'engins ferroviaires dans les enceintes suivantes : Enceintes privées (Installation terminale embranchée, ITE – décret n° 92-352), voies d'embranchement raccordées au RFN (réglementation SNCF Réseau), d'établissements vers des zones de gare. Il/Elle assure également certaines opérations de maintenance et d'entretien sur engins moteurs et infrastructures.
Gestionnaire moyens humains/matériels	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et/ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires/concepteurs/conceptrices sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il/Elle est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Chef/Cheffe d'escale	Est responsable de l'ensemble des processus de l'escala 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'escala et les mobilise au quotidien pour assurer la sécurité, la régularité des circulations et la qualité du service. Il intervient en situation perturbée pour garantir la bonne prise en charge et information de la clientèle.
Manager de proximité Production	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique de son équipe et assure la veille de la gestion opérationnelle ou la gestion opérationnelle de la production (supervision du plan de transport, ...) et du service sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.

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

Emploi-type	Descriptif
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

CONDUITE / MANOEUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET

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

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

SERVICES / RELATION CLIENT / MARKETING

Emploi-type	Descriptif
Chargé/Chargée de la relation client hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Réalise en présence ou à distance du client des actes d'information, d'accueil, de commercialisation de produits et de services, de prise en charge des voyageurs, et de lutte contre la fraude. Contribue au départ à l'heure et à la régularité des circulations des transports publics guidés (STPG – hors RFN).
Agent/Agente d'accompagnement spécialisé(e) d'un train de voyageurs et/ou de la relation client hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure, en gare ou à bord, l'information, l'accueil, le service, l'accompagnement et le contrôle des clients dans les trains. Peut être amené, à assurer les manœuvres en gare, donner le départ des trains dans le respect des procédures d'exploitation, assurer des tâches d'entretien et de maintenance des locaux et des installations ferroviaires. Veille à la sûreté des voyageurs et contribue à la sécurité des circulations et à leur régularité dans le respect des seules procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG – hors RFN).
Chargé/Chargée de la relation client	Réalise en présence ou à distance du client des actes de commercialisation de produits et de services, d'information, d'accueil et de prise en charge des voyageurs, et de lutte contre la fraude, contribue au départ à l'heure et à la régularité des circulations.
Agent/Agente d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client	Assure le service, l'accompagnement et le contrôle des clients dans les trains, peut être amené à donner le départ des trains dans le respect de la ponctualité, veille à la sûreté de la clientèle et contribue à la sécurité des circulations et à leur régularité ; Participe à la prise en charge des clients de son train et réalise des prestations de la relation client.
Assistant/Assistante commercial(e) opérationnel(le)	Assiste son responsable hiérarchique dans le cadre de missions déléguées dans le portage de la politique commerciale et de service, de l'organisation du service et du développement des compétences.
Technicien/Technicienne commercial(e)	Est en charge de l'accompagnement de l'équipe à laquelle il/elle est rattaché. Peut réaliser des missions : - d'assistance technique : préparation, organisation des divers aspects techniques nécessaires à la réalisation des activités d'un secteur ; - d'études/conseil/appui à la ligne hiérarchique sur le management d'équipe afin de contribuer aux objectifs de qualité de la production sur un secteur d'activité ; - d'animation de réseau/suivi de la qualité des prestations, et d'apport de soutien à l'équipe.
Chargé/Chargée d'affaires commercial et marketing	Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il/elle a la charge. Gère l'activité et l'optimisation des résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.

Emploi-type	Descriptif
Chargé/chargée de gestion de site	Il/Elle contribue à la bonne exploitation et à la satisfaction client : il/elle assure le signalement des dysfonctionnements des installations en gare, y compris celles liées à l'information voyageur, et contribue ainsi à la qualité du processus de maintenance et des prestations de service. Il/Elle exerce sa vigilance sur l'ensemble du fonctionnement de la gare, signale les éléments liés à la sûreté, la sécurité incendie et la propreté, et veille à la bonne application du règlement intérieur par les services et commerces.
Chef/Cheffe d'équipe Relation Client	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences d'un petit nombre d'agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre restreint, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.
Manager de proximité Relation Client	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences des agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre limité, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.
Responsable commercial(e) et marketing	Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il/elle a la charge. Il/Elle est garant de la politique commerciale définie par la direction. Gère l'activité et le suivi de la force de vente et/ou des services marketing/développement commercial afin d'optimiser les résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques. Peut être amené à assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.
Technicien/Technicienne Commercial Fret	Participe aux opérations de commercialisation, de facturation et d'après-vente des prestations fret.
Spécialiste commercial et marketing Fret	Réalise, anime et développe les opérations de commercialisation des prestations fret et veille aux règles et procédures liées à l'administration des ventes et à la facturation.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.

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

PILOTAGE ET ANIMATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA QUALITÉ

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

RESPONSABLES / MANAGEMENT

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

FONCTIONS TRANSVERSES

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

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

GESTION FONCIÈRE ET IMMOBILIÈRE

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

SYSTÈME D'INFORMATION ET DIGITAL

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

MÉDICAL / SOCIAL

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

Article 8 : La cotation des emplois types

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

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

COTATION DES EMPLOIS-TYPES		A. TECHNICITÉ	B. CONNAISSANCE / SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILITÉ	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT/ANIMATION	TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTRÉE
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)							
MAINTENANCE, INGÉNIERIE ET TRAVAUX DU RÉSEAU FERRÉ	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux sur infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1	2	2	1	1	1	8	1
	Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	2	2	2	1	1	1	9	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance et 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

COTATION DES EMPLOIS-TYPES		A. TECHNICITÉ	B. CONNAISSANCE / SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILITÉ	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT/ANIMATION	TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTRÉE
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)							
MAINTENANCE, INGÉNIERIE ET TRAVAUX DU RÉSEAU FERRÉ	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
	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

COTATION DES EMPLOIS-TYPES		A. TECHNICITÉ	B. CONNAISSANCE / SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILITÉ	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT/ANIMATION	TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTRÉE
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)							
MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1	2	2	1	1	1	8	1
	Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance des matériels et prestations associées, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	3	2	2	2	1	1	11	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	2	2	2	1	1	1	9	2
	Opérateur/Opératrice de maintenance 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

COTATION DES EMPLOIS-TYPES		A. TECHNICITÉ	B. CONNAISSANCE / SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILITÉ	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT/ANIMATION	TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTRÉE
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)							
MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et 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

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)							
PRODUCTION FERROVIAIRE	Opérateur/Opératrice en gare, de production et de sécurité au sol, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1	2	2	1	1	1	8	1
	Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	2	2	2	2	2	1	11	2
	Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie	2	2	2	2	1	1	10	2
	Gestionnaire moyens humains/matériels	3	3	3	2	3	1	15	4
	Responsable conception et/ou méthodes	5	4	4	4	4	3	24	6
	Chef/Cheffe d'échelle	3	3	3	3	2	3	17	4
	Manager de proximité Production	3	4	4	3	3	3	20	5
	Manutentionnaire	2	1	1	1	1	1	7	1
	Opérateur/Opératrice Fret au sol	2	2	2	2	1	1	10	2
	Technicien/Technicienne Fret	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste gestion de production fret	5	4	3	3	4	2	21	6
	Manager de proximité Fret	3	4	4	3	3	3	20	5
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent/Référente technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5

COTATION DES EMPLOIS-TYPES		A. 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)							
CONDUITE / MANŒUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET	Conducteur/Conductrice de transport guidé hors réseau ferré national relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG) /	2	2	2	2	2	1	11	2
	Conducteur/Conductrice de tram-train	3	2	2	2	2	1	12	3
	Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	3	2	2	2	2	1	12	3
	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
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)							
SERVICES / RELATION CLIENT / MARKETING	Chargé/Chargée de la relation client, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	1	2	2	1	1	1	8	1
	Agent/Agente d'accompagnement spécialisé(e) d'un train de voyageurs et/ou de la relation client, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	2	2	1	2	2	1	10	2
	Chargé/Chargée de la relation client	2	2	2	1	2	1	10	2
	Agent/Agente d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client	2	2	2	2	2	1	11	2
	Assistant/Assistante commercial(e) 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

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)							
SERVICES / RELATION CLIENT / MARKETING	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
	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

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)							
SÛRETÉ	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
	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

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)							
GESTION FONCIÈRE ET IMMOBILIÈRE	Spécialiste Méthode Patrimoine	5	4	3	3	3	2	20	5
	Manager de proximité Travaux Patrimoine	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable Affaires Immobilières	4	4	4	4	4	4	24	6
	Responsable d'activité Patrimoine	4	4	4	4	4	4	24	6
SYSTÈME D'INFORMATION ET DIGITAL	Technicien/Technicienne Informatique et 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
	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 relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	8	1									
	Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance et travaux de l'infrastructure relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	9	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux de l'infrastructure	9	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes électriques	10	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance et travaux des systèmes télécoms	10	2									
	Opérateur/Opératrice de fabrication et/ou maintenance industrielle	9	2									
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure	15	4									
	Technicien/Technicienne de maintenance et travaux des systèmes électriques	15	4									
	Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms	15	4									
	Régulateur/Régulatrice sous stations	15	4									
	Spécialiste Méthode Planification Maintenance et travaux	20	5									
	Manager de proximité Maintenance et travaux	20	5									
	Responsable d'activité de Maintenance et travaux de l'infrastructure	27	7									
	Chargé/Chargée de production ingénierie	18	5									

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	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									
MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	8	1									
	Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance des matériels et prestations associées, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	11	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	9	2									
	Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle	9	2									
	Technicien/Technicienne de maintenance des Matériels	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
CIRCULATION / EXPLOITATION	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									
PRODUCTION FERROVIAIRE	Opérateur/Opératrice en gare, de production, de relation client et de sécurité au sol, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	8	1									
	Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	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									

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
CONDUITE / MANŒUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET	Conducteur/Conductrice de transport guidé hors réseau ferré national relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	11	2									
	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									
	Manager de proximité Conduite	20	5									
SERVICES / RELATION CLIENT / MARKETING	Chargé/Chargée de la relation client hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	8	1									
	Agent/Agente d'accompagnement spécialisé(e) d'un train de voyageurs et/ou de la relation client, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	10	2									
	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									

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
SERVICES / RELATION CLIENT / MARKETING	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									
PILOTAGE ET ANIMATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA QUALITÉ	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									
RESPONSABLES/ MANAGEMENT	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									
	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									

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
SÛRETÉ	Manager de proximité Sûreté ferroviaire	20	5									
	Responsable Sûreté ferroviaire	24	6									
FONCTIONS TRANVERSESES	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									
GESTION FONCIÈRE ET IMMOBILIÈRE	Opérateur/Opératrice Patrimoine	9	2									
	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									

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
GESTION FONCIÈRE ET IMMOBILIÈRE	Manager de proximité Travaux Patrimoine	20	5									
	Responsable Affaires Immobilières	24	6									
	Responsable d'activité Patrimoine	24	6									
SYSTÈME D'INFORMATION ET DIGITAL	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									
MÉDICAL/ SOCIAL	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

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux salariés dont les modalités salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire et aux salariés en contrat en alternance (contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation) ou aidé.

Pour l'application du présent chapitre, il est rappelé que les salariés régis par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 de Code des transports continuent de relever des seules dispositions du statut susmentionné.

L'ancienneté du salarié au titre exclusif du présent chapitre correspond :

- soit à son ancienneté d'entreprise, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté de périodes de temps de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) du salarié au sein de l'entreprise qui l'emploie ;
- soit à son ancienneté de branche, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté de périodes de temps de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) du salarié au sein d'entreprises appliquant la présente convention collective¹. Pour ce calcul, l'ancienneté des salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent chapitre ne peut être prise en compte qu'à partir du mois suivant la date de signature du premier accord constitutif de la présente convention collective de branche, soit à compter du 1^{er} mai 2015.

Seul le nombre d'années le plus favorable entre l'ancienneté d'entreprise et l'ancienneté de branche du salarié est retenu pour le calcul des rémunérations annuelles garanties et de la prime d'ancienneté prévue par le présent chapitre, sans cumul possible.

Article 10 : Rémunérations annuelles garanties

Article 10.1 : Seuils de rémunération annuelle garantie

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

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

Ainsi, chaque classe mise en place par la présente Convention comprend un premier seuil de rémunération annuelle garantie à l'embauche. Des seuils supplémentaires sont prévus au bout de 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27 et 30 ans d'ancienneté.

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

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

¹ Y compris pour les périodes effectuées sous contrat en alternance ou aidé.

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

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

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

Il appartient aux entreprises de vérifier en fin de chaque année civile, que le montant total de la rémunération versée aux salariés est au moins égal à celui de la rémunération annuelle garantie telle que définie ci-dessus et correspondant à la classification du poste tenu par les salariés concernés.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas perçu l'intégralité de la rémunération annuelle garantie, une régularisation sera effectuée avant la fin du premier trimestre de l'année civile suivante. Dans ce dernier cas, le montant correspondant n'est pas pris en compte dans la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie au titre de cette année civile.

Article 11 : Garantie de rémunération

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

Article 12 : Montants des rémunérations minimales brutes de branche

CLASSES	SEUIL 1 : à l'embauche	SEUIL 2 : 3 ans d'ancienneté	SEUIL 3 : 6 ans d'ancienneté	SEUIL 4 : 9 ans d'ancienneté	SEUIL 5 : 12 ans d'ancienneté	SEUIL 6 : 15 ans d'ancienneté	SEUIL 7 : 18 ans d'ancienneté	SEUIL 8 : 21 ans d'ancienneté	SEUIL 9 : 24 ans d'ancienneté	SEUIL 10 : 27 ans d'ancienneté	SEUIL 11 : 30 ans d'ancienneté
Classe 1 (6 à 8 points)	19 520 €	19 813 €	20 110 €	20 412 €	20 718 €	21 029 €	21 344 €	21 664 €	21 989 €	22 319 €	22 654 €
Classe 2 (9 à 11 points)	20 030 €	20 330 €	20 635 €	20 945 €	21 259 €	21 578 €	21 902 €	22 230 €	22 564 €	22 902 €	23 246 €
Classe 3 (12 à 14 points)	21 630 €	21 954 €	22 284 €	22 618 €	22 957 €	23 302 €	23 651 €	24 006 €	24 366 €	24 732 €	25 102 €
Classe 4 (15 à 17 points)	23 250 €	23 599 €	23 953 €	24 312 €	24 677 €	25 047 €	25 423 €	25 804 €	26 191 €	26 584 €	26 983 €
Classe 5 (18 à 20 points)	25 490 €	25 872 €	26 260 €	26 654 €	27 054 €	27 460 €	27 872 €	28 290 €	28 714 €	29 145 €	29 582 €
Classe 6 (21 à 24 points)	30 280 €	30 734 €	31 195 €	31 663 €	32 138 €	32 620 €	33 109 €	33 606 €	34 110 €	34 622 €	35 141 €
Classe 7 (25 à 28 points)	36 460 €	37 007 €	37 562 €	38 125 €	38 697 €	39 278 €	39 867 €	40 465 €	41 072 €	41 688 €	42 313 €
Classe 8 (29 à 32 points)	45 420 €	46 101 €	46 793 €	47 495 €	48 207 €	48 930 €	49 664 €	50 409 €	51 165 €	51 933 €	52 712 €
Classe 9 (33 à 36 points)	58 970 €	59 855 €	60 752 €	61 664 €	62 589 €	63 527 €	64 480 €	65 448 €	66 429 €	67 426 €	68 437 €

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 considérée.

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

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 <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 %	16,2 %	18 %
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 <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 %	8,1 %	9 %

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 nocturne² ;
- 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 bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
 - 4,03 euros bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants.

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

Article 15 : Indemnisation du travail le dimanche et jours fériés

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité ferroviaire, les salariés des entreprises de transport ferroviaire et de gestion, d'exploitation ou de maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaire employés aux activités visées pour cette catégorie d'établissements à l'article R. 3132-5 du Code du travail peuvent être amenés à travailler le dimanche. Par ailleurs, les salariés des entreprises de la branche ferroviaire peuvent être amenés à travailler les jours fériés, dans les conditions prévues à l'article 12 du volet « organisation du travail » de la présente Convention collective.

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

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

TITRE III : FACILITES DE CIRCULATION DES SALARIES ET RETRAITES DE LA BRANCHE

Article 16 : Facilités de circulation des salariés et retraités de la branche

Les organisations syndicales et professionnelle d'employeurs de la branche ont défini dans le cadre de l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les conditions de continuité des droits à facilités de circulation :

- pour les salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs, leurs ayants droit directs, soit partenaire de couple et/ou enfant(s), les ascendants (parents, grands-parents) du salarié et de son partenaire de couple, sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés ;
- pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés.

Eu égard à l'intérêt potentiel :

- de ces facilités de circulation pour les autres salariés de la branche,
- de l'accès des bénéficiaires des facilités de circulation aux futurs services ferroviaires appelés à être créés tant sous obligation de service public que librement organisés,

les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent d'ouvrir le bénéfice de ces facilités de circulation aux autres salariés de la branche ferroviaire dans les conditions ci-après définies.

Par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, il peut être décidé au sein de toute entreprise appliquant la convention collective nationale de la branche ferroviaire d'ouvrir le cas échéant le bénéfice des facilités de circulation de loisir à ses salariés et retraités dans les conditions ci-après définies.

L'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur précise la durée et le champ concerné par le bénéfice de cette ouverture. La durée ne pourra être inférieure à deux ans. Le champ devra porter sur l'ensemble des salariés de l'entreprise relevant de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et pourra de manière volontaire porter sur :

- les ayants droit directs des salariés éligibles, soit partenaire de couple et/ou enfants,
- les ayants droit directs des salariés éligibles, soit partenaire de couple et/ou enfants, et les ascendants (parents, grands-parents) des salariés éligibles et de leur partenaire de couple,

et

- le retraité,
- le retraité et ses ayants droit directs, soit partenaire de couple et/ou enfants,
- le retraité, ses ayants droit directs, soit partenaire de couple et/ou enfants et les ascendants (parents, grands-parents) du retraité et de son partenaire de couple.

Les droits à facilités de circulation sont ceux définis ci-après.

L'ouverture du droit aux ouvriers droit et ayants droit éventuellement concernés interviendra au plus tôt le 1^{er} janvier 2024 et à compter du 1^{er} janvier suivant la date de l'accord collectif ou de la décision unilatérale de l'employeur.

Les salariés nouvellement recrutés, les salariés ou retraités connaissant une évolution de leurs ayants droit, peuvent solliciter, dès lors qu'ils répondent aux conditions d'éligibilité, le droit à facilités de circulation en cours d'année pour eux-mêmes et tout ou partie de leurs ayants droit dans les conditions prévues au présent accord. Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires conviennent que le montant retenu comme assiette pour la fiscalisation comme le montant retenu pour la compensation inter-entreprises seront calculés prorata temporis sur la base de ¼ indivisibles, tout trimestre commencé étant pris en compte.

L'engagement de l'entreprise ferroviaire par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur l'oblige à accueillir, à compter de la date d'ouverture des droits à facilités de circulation à ses salariés, les bénéficiaires de facilités de circulation au titre de l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs et du présent accord, sur l'ensemble de ses services ferroviaires de transport de voyageurs dans le respect des dispositions prévues au présent accord.

Article 16.1 : Dispositions communes

L'Etat a mandaté une mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD destinée à donner aux partenaires sociaux des éléments d'éclairage juridiques, économiques, fiscaux et sociaux nécessaires à leurs négociations dont les conclusions ont été présentées aux partenaires sociaux le 13 septembre 2021. Sur cette base, les partenaires sociaux sont convenus de construire un dispositif de facilités de circulation commun à l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire s'appliquant obligatoirement aux seuls salariés transférés en application de l'article L. 2121-20 du code des transports et aux opérateurs de services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire ».

Par facilités de circulation, les partenaires sociaux entendent préciser qu'il s'agit des facilités de circulation de loisir, c'est-à-dire accordées à titre privé, à l'exclusion des facilités de circulation à usage domicile-travail ou à usage professionnel, sur les seuls services domestiques, à l'exclusion des facilités de circulation internationales (FIP).

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

- aux salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs,
- aux ayants droit directs de ces salariés, soit partenaire de couple et/ou enfant(s),
- aux ascendants (parents, grands-parents) de ces salariés et de son partenaire de couple,
- aux salariés ouvrant droit et à leurs ayants droit, aux retraités ouvrant droit et à leurs ayants droit bénéficiant des facilités de circulation en vertu d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur prise en application du présent accord

selon les tableaux figurant en annexes A et B qui précisent par type de bénéficiaire leurs droits à facilités de circulation :

- sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés transférés et leurs ayants droit ;
- sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit,

- sur les services de transport ferroviaire de voyageurs des entreprises appliquant la convention collective nationale de la branche ferroviaire ayant décidé, en application du présent accord, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, d'ouvrir le bénéfice des facilités de circulation à leurs salariés, leurs ayants droit et les retraités et leurs ayants droit, autres que ceux relevant des dispositions de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs.

La demande d'un titre attestant du droit individuel à facilités de circulation pour une année donnée implique pour l'ouvrant droit concerné et/ou ses ayants droit :

- la communication de toutes les informations nécessaires à établir ce droit pour lui-même et ses ayants droit à son employeur et à l'organisme de gestion opérationnelle prévu à l'article 16.2 ;
- la fiscalisation éventuelle au titre des avantages en nature pour le droit à facilités de circulation pour lui-même et ses ayants droit pour l'année considérée selon les dispositions prévues à l'article 16.3 ;
- le respect des règles relatives aux facilités de circulation et de toutes règles opposables aux voyageurs du service ferroviaire emprunté.

L'ouvrant droit peut ne pas solliciter le droit à facilités de circulation pour une année donnée, pour lui-même et pour tout ou partie de ses ayants droit.

Les droits ouverts à facilités de circulation donnent lieu pour chaque ouvrant droit, pour lui-même et ses ayants droit, et pour l'employeur, ou les employeurs concernés, à cotisations sociales, à fiscalisation et au versement d'une compensation financière inter-entreprises.

L'ouverture des droits à facilités de circulation permet à l'ouvrant droit et ses ayants droit une utilisation des facilités de circulation dans les conditions prévues au présent accord et ses annexes A et B, indépendamment de la date de versement par l'employeur de l'ouvrant droit de la compensation financière inter-entreprises exigible pour la période correspondante.

Les salariés ainsi que leurs ayants droit, bénéficient, à compter de leur date effective de départ à la retraite et dès lors qu'ils en remplissent les conditions d'attribution, des droits à facilités de circulation selon le tableau B.2 figurant en annexe B du présent accord.

Le salarié justifiant d'une durée de services continus d'au moins 25 ans dans une ou plusieurs entreprises de la branche ferroviaire, pendant laquelle il a bénéficié de facilités de circulation sur la période considérée, bénéficie, à la liquidation de sa pension, pour lui et ses ayants droits, des facilités de circulation dans les conditions définies au tableau B.2 pour autant que ce droit lui soit ouvert à la date de cessation de ses fonctions :

- en sa qualité de salarié de la SNCF faisant valoir ses droits à pension ;
- en sa qualité de salarié transféré bénéficiant des facilités de circulation au titre de l'article 26 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs faisant valoir ses droits à pension ;
- en sa qualité de salarié d'une entreprise de la branche ferroviaire ayant opté par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur à ouvrir le bénéfice des facilités de circulation à ses retraités conformément à l'article 16 du présent accord ;

et dès lors que la liquidation des droits à retraite intervient immédiatement après la cessation de ses fonctions.

La durée de 25 ans est ramenée à 15 ans pour les salariés ou anciens salariés au statut liquidant leur droit à la retraite au titre du régime spécial de retraite.

SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire » sont tenus d'accueillir, selon les conditions définies par et en application du présent accord, les bénéficiaires de facilités de circulation définis au présent article.

Tout opérateur de service ferroviaire librement organisé peut limiter l'accès des bénéficiaires de facilités de circulation tant aux ouvriers droit qu'à leurs ayants droit, dans les mêmes conditions, pour les ouvriers droit, salariés ou retraités de l'entreprise, et leurs ayants droit que pour les ouvriers droit, salarié ou retraité, et leurs ayants droit des autres entreprises de la branche ; ces limitations peuvent prendre la forme notamment :

- d'une ouverture progressive des réservations sur les trains à réservation obligatoire pour les bénéficiaires de facilités de circulation à partir de la date d'ouverture des réservations aux voyageurs,
- d'une limitation des places réservables sur les trains à réservation obligatoire pour les bénéficiaires de facilités de circulation,
- de règles d'acceptation des crédits de Dispense de Paiement de Réservation (DPR) pour les bénéficiaires de facilités de circulation.

L'entreprise ferroviaire de service ferroviaire librement organisé, mettant en œuvre une limitation d'accès des bénéficiaires de facilités de circulation à ses trains à réservation obligatoire, s'engage, dans le respect des règles de confidentialité et de secret des affaires, à apporter tout élément permettant à l'organisme de compensation inter-entreprises prévu à l'article 16.4 du présent accord d'appliquer les règles de redistribution de la compensation inter-entreprises.

Les fichets voyages délivrés antérieurement au 1^{er} janvier 2024 restent valables sur les seuls services de l'entreprise qui les a délivrés et dans le respect des règles qui les régissent.

Les fichets voyages délivrés postérieurement au 1^{er} janvier 2024 en application du présent accord perdent leur validité au 31 décembre de l'année N+4 qui suit l'année au titre de laquelle ils ont été délivrés, soit au 31 décembre N+5.

Article 16.2 : Organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation

Un organisme, désigné par le Conseil d'administration de l'UTP, définit les conditions techniques de délivrance et suit la délivrance par l'employeur du titre attestant du droit à facilités de circulation aux ouvriers droit bénéficiaires et leurs ayants droit leur permettant de se déplacer sur le réseau ouvert aux bénéficiaires de facilités de circulation et peut concourir à toutes missions en application du présent accord.

Les modalités de financement de l'organisme de gestion opérationnelle sont arrêtées selon ses règles de gouvernance et en lien avec le Conseil d'administration de l'UTP.

Les décisions du Conseil d'administration de l'UTP et de l'organe de gouvernance de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation prises en application du présent article seront portées à la connaissance des membres de la CPPNI.

Un comité représentatif des bénéficiaires des facilités de circulation est institué auprès de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. Ce comité est composé de quatre représentants, dont au moins une personne ayant la qualité de retraité ouvrant droit, par organisation syndicale signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord. Ce comité se réunit au moins une fois par an afin :

- que lui soit présenté un bilan sur la délivrance des facilités de circulation par les bénéficiaires (ouvriers droit et ayants droit),
- de recenser les éventuelles difficultés rencontrées par les entreprises et les bénéficiaires sur l'utilisation des facilités de circulation,
- de faire des propositions aux instances de gouvernance de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation pour améliorer le processus de délivrance et les conditions d'utilisation des facilités de circulation.

Article 16.3 : Traitement social et fiscal des facilités de circulation

L'avantage en nature se définit par la mise à disposition par l'employeur d'un bien ou d'un service. Cette mise à disposition peut être gratuite ou résulter d'une contrepartie financière.

Obéissant à des règles sociales et fiscales, l'avantage donne lieu à des cotisations sociales. Il constitue également un élément de rémunération et est, par conséquent, imposable à l'impôt sur le revenu.

Afin de répondre à l'enjeu d'équité de traitement social et fiscal de cet avantage en nature entre les différentes entreprises et pour les différents salariés de la branche, une convention cadre est conclue entre l'Urssaf caisse nationale et l'UTP afin de normaliser les règles relatives à l'assiette de l'avantage en nature constitué par les facilités de circulation pour les bénéficiaires et les employeurs sur la base des propositions élaborées par la mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD.

Ces règles s'appliquent à tous les employeurs et à tous les ouvriers droit, salariés ou retraités, bénéficiaires de facilités de circulation en vertu du présent accord, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires dont ils relèvent.

Dès lors que les employeurs et salariés relèveraient de droits autres que ceux définis par le présent accord, au niveau de l'entreprise comme dans le cadre d'éventuels accords inter-entreprises, il leur appartiendra de mettre en œuvre, dans le respect des dispositions légales ou réglementaires dont ils relèvent, le traitement social et fiscal des droits correspondants.

Les règles d'assujettissement social et fiscal, tant relatives à l'assiette qu'aux taux, définies en application du présent article seront portées à la connaissance des membres de la CPPNI.

Article 16.4 : Compensations financières inter-entreprises

L'octroi de facilités de circulation sur les réseaux ferroviaires aux ouvriers droit et à leurs ayants droit, conformément à l'article 16.1, donne lieu au versement par leur employeur, selon des modalités arrêtées par le Conseil d'administration de l'UTP, de compensations financières inter-entreprises, sur la base de l'évaluation économique de l'avantage en nature définie à l'article 16.3 du présent accord.

Un organisme désigné par le Conseil d'administration de l'UTP gère notamment la caisse de compensation inter- entreprises.

Chaque employeur est tenu de verser chaque année le montant défini dans le cadre de la convention Urssaf caisse nationale-UTP correspondant, pour la période considérée, à l'évaluation de la valeur de l'avantage en nature délivré sous forme de facilités de circulation à ses salariés ouvriers droit et à leurs ayants droit en application du présent accord.

Le montant, défini dans le cadre de la convention Urssaf caisse nationale-UTP, correspondant, pour la période considérée, à l'évaluation de la valeur de l'avantage en nature délivré sous forme de facilités de circulation pour chaque retraité ouvrier droit et ses ayants droit en application du présent accord, sera versé selon des règles de calcul et des modalités de versement arrêtées périodiquement par le Conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

Les employeurs sont également tenus de supporter les coûts de gestion du dispositif par l'organisme de suivi des facilités de circulation et l'organisme de gestion de la caisse de compensation inter-entreprises selon des modalités définies par leurs organes de gouvernance en lien avec le Conseil d'administration de l'UTP.

Le produit issu des versements opérés par les différents employeurs est réparti entre les entreprises opérant des services ferroviaires de voyageurs ouverts aux bénéficiaires des facilités de circulation selon des modalités arrêtées par le Conseil d'administration de l'UTP, s'appuyant sur les analyses réalisées par la mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD, et pouvant prendre en compte notamment :

- les trains x kilomètres pondérés et/ou sièges x kilomètres pondérés au titre des seuls services ouverts aux bénéficiaires des facilités de circulation en application du présent accord,
- les voyageurs * km réalisés par chacune des entreprises concernées au titre des seuls services ouverts aux bénéficiaires des facilités de circulation en application du présent accord,
- les éventuelles dispositions limitant l'accès à la réservation des bénéficiaires de facilités de circulation à certains trains et/ou l'utilisation de dispense de paiement de réservation.

Les modalités arrêtées par le Conseil d'administration de l'UTP sont portées à la connaissance des membres de la CPPNI et des différentes autorités organisatrices de la mobilité dès lors que leurs services sont concernés.

Article 16.5 : Conditions générales d'ouverture, de suspension, de maintien et de clôture des droits à facilités de circulation

Le droit à facilités de circulation est ouvert, suspendu, maintenu ou clôturé pour les ouvriers-droit et leurs ayants droit dans les conditions prévues à l'annexe B du présent accord.

Article 16.6 : Principes à l'utilisation des facilités de circulation

A bord des trains comme au sein des emprises ferroviaires, en cas d'incident prolongé ou de situation perturbée, les ouvriers droit utilisant des facilités de circulation, sont invités, selon leurs possibilités, et dans le respect des règles et obligations de sécurité, à se mettre à la disposition du responsable identifié (personnel du service commercial train, personnel de conduite, etc.), afin d'apporter en tant que de besoin aide et assistance aux autres voyageurs.

Article 16.7 : Commission de suivi des facilités de circulation

Les organisations syndicales et professionnelle d'employeurs signataires décident d'instituer une commission de suivi ayant pour objet d'assurer le suivi des facilités de circulation pour les salariés et leurs ayants droit, les retraités et leurs ayants droit sur les services SNCF, les services transférés dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation, et les services ouverts aux bénéficiaires de facilités de circulation du fait d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur prise en application du présent accord.

Composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord et d'autant de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, la commission se réunit à la demande d'un de ses membres et *a minima* une fois par an.

Article 16.8 : Bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à établir un bilan de l'application de ce titre au 4^{ème} trimestre 2026 afin d'examiner l'opportunité d'apporter des évolutions au présent titre.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17 : Polyvalence et poly-compétences

Compte tenu de la diversité des différents modèles organisationnels mis en place au sein des entreprises de la branche ferroviaire, de la liberté des entreprises à créer les emplois nécessaires à leurs activités, pouvant recouvrir différents emplois-types, et des enjeux de poly-compétences des personnels, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à mettre en place, prioritairement par accord d'entreprise, les dispositions permettant de répondre aux enjeux posés par cette polyvalence et la reconnaissance de la poly-compétences de leurs salariés, dans le respect des exigences de sécurité ferroviaire³.

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.

³ Notamment les arrêtés du 6 août 2010, du 19 mars 2012 et du 7 mai 2015 et le guide EPSF relatif aux tâches de sécurité autres que la conduite des trains.

ANNEXE A

RÉCAPITULATIF DES FACILITÉS DE CIRCULATION PRINCIPALES DES SALARIÉS DE LA BRANCHE FERROVIAIRE ET LEURS AYANTS DROIT ET RETRAITÉS DE LA BRANCHE FERROVIAIRE ET LEURS AYANTS DROIT

LEXIQUE

Dans l'ensemble des annexes A et B du présent accord, certains termes sont utilisés en référence aux définitions et conventions d'écriture précisées ci-après.

A charge : un enfant « à charge » apparaît dans la déclaration fiscale de ses parents ou produit une déclaration fiscale individuelle. Ses revenus nets à déclarer avant toutes les déductions ou exonérations fiscales ne dépassent pas :

- 55 % du SMIC brut pour les étudiants, les alternants et les enfants de plus de 21 ans,
- 75 % du SMIC brut pour les enfants de plus de 21 ans porteurs de handicap ou atteints d'une affection de longue durée.

Ayant-droit : personne appartenant à la famille du salarié ou du retraité (lui-même « ouvrant droit ») et bénéficiant de facilités de circulation par son intermédiaire.

Carte de circulation :

Il existe 3 types de carte :

- Carte ouvrant le droit à la libre circulation sur support « carte à puce » appelée « Pass Carmillon » chez SNCF ;
- Carte ouvrant le droit à la libre circulation sur support papier ;
- Carte donnant droit à une réduction par rapport au plein tarif commercial, sur support papier.

Un coupon de validation est apposé sur les cartes papier :

- si ce coupon comporte une date, la carte est valable jusqu'à cette date incluse ;
- si ce coupon comporte le millésime de l'année, la carte est valable jusqu'au 31 janvier de l'année suivante et le coupon est renouvelé annuellement.

Cessation de fonctions : dernier jour d'activité professionnelle.

CDD : contrat de travail à durée déterminée.

CDI : contrat de travail à durée indéterminée.

Concubin : personne célibataire, veuf, divorcé, qui cohabite de façon effective et permanente avec le salarié ou retraité.

Concubinage : union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes de même sexe ou de sexe différent qui vivent en couple. Le concubin doit, de plus, répondre à la définition ci-dessus. La non-cohabitation n'est admise que pour des raisons professionnelles ou médicales.

Conjoint : membre du couple dans un couple marié, ni séparé ni divorcé.

Domicile : adresse principale que le salarié doit déclarer à l'employeur.

DPR : Dispense de Paiement de Réserve. Chaque DPR exonère son titulaire du paiement du prix d'une réservation pour un parcours simple sans changement de train, uniquement dans les trains à réservation obligatoire. Pour emprunter gratuitement un train à réservation obligatoire ou obtenir une couchette gratuite, le bénéficiaire doit présenter un titre de réservation sans taxe accompagné de son Pass Carmillon ou le cas échéant de sa carte de circulation, d'un billet et d'un fichet papier qui doit être signé.

Durée de service : durée de périodes de temps de travail effectif ou assimilées comme telles par la loi.

Enfant :

Légitime : enfant d'un couple reconnu du fait du statut du couple (marié) ou par reconnaissance formelle devant un officier d'état civil.

Bel enfant : enfant du conjoint de l'ouvrant droit qui a été confié à ce dernier par décision de justice, vivant sous son toit ou en résidence alternée.

Recueilli : enfant recueilli avec une décision de justice par le salarié ou son conjoint ou le retraité ou son conjoint (exemple : tutelle) et demeurant sous le toit du salarié ou du retraité. Sont exclus les enfants confiés avec rémunération chez le salarié ou le retraité.

Veuf, divorcé ou séparé : enfant légitime de moins de 21 ans, « à charge ».

Du partenaire de PACS ou du concubin : enfant légitime du partenaire de PACS ou du concubin. L'enfant doit être confié au partenaire de PACS ou concubin par décision de justice.

Etudiant : enfant [célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de PACS] majeur, « à charge », dont les études sont sanctionnées par un diplôme de l'éducation nationale, et qui ouvrent droit à la sécurité sociale étudiante quand elles relèvent de l'enseignement supérieur. Conditions particulières pour les études par correspondance.

Porteur de handicap : enfant [célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de PACS] de plus de 21 ans, « à charge », ayant bénéficié des facilités de circulation avant son 21^{ème} anniversaire et ayant fait l'objet d'une orientation avant ses 21 ans par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Atteint d'une affection de longue durée : enfant [célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de PACS] de plus de 21 ans, « à charge », ayant bénéficié des facilités de circulation avant son 21^{ème} anniversaire et atteint par une affection de longue durée reconnue par le Code de la Sécurité Sociale, attestée par un certificat médical établi avant ses 21 ans par le médecin traitant de l'enfant.

Demeurant en permanence chez le salarié/retraité : enfant célibataire de plus de 21 ans, « à charge », demeurant en permanence chez le salarié ou le retraité.

Fichet de voyages avec cases : chaque case du fichet de voyage permet de voyager gratuitement, hors prix de la réservation qui doit toujours être acquitté, s'il y a lieu. La validité de chaque case commence à partir du jour/mois/année qui est inscrit par le bénéficiaire et dure jusqu'au surlendemain 12 heures, sans dérogation possible même si le voyage doit se terminer peu après 12 heures. Dans ce dernier cas, il y a lieu, soit d'utiliser une seconde case, soit d'acheter un billet établi à partir de la dernière gare d'arrêt avant 12 heures. Chaque fichet de voyage comporte 4 cases dont certaines peuvent être invalidées si le droit ouvert est inférieur à un multiple de 4 cases. Ces fichets de voyage sont cumulables d'une année sur l'autre et peuvent être utilisés dans la limite de la validité du contrat de travail de l'ouvrant droit. Une nouvelle dotation est effectuée chaque année. Lorsque le bénéficiaire se surclasse, le fichet est utilisable sans restriction après acquittement du montant du sur-classement correspondant (50 % de la différence entre les prix plein tarif des billets ou 25 % pour les enfants de 4 à 12 ans de 2nde et de 1^{ère} classe). Au début du déplacement, le bénéficiaire doit indiquer, de façon indélébile, par deux chiffres chacun, le jour, le mois et l'année. Les nombres composés d'un seul chiffre sont précédés d'un zéro (ex : ne pas écrire : 4.6.2024 mais 04.06.24). Le fichet de voyage doit être signé par son bénéficiaire et composté lors de la première utilisation de chaque case. Au contrôle, le bénéficiaire doit présenter son fichet, sa carte de circulation et éventuellement le billet commercial.

Ouvrant droit : salarié dont le statut ouvre un droit aux facilités de circulation pour lui-même et pour sa famille, elle-même désignée par « ayants-droit » ou ancien salarié dont la durée des services ouvre droit aux facilités de circulation pour lui-même et pour sa famille, elle-même désignée par « ayants-droit ».

PACS : Pacte Civil de Solidarité.

Partenaire de couple : désigne le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin.

Partenaire d'un PACS : la personne qui a contracté un Pacte Civil de Solidarité avec le salarié. La non-cohabitation n'est admise que pour des raisons professionnelles ou médicales.

Résidence d'emploi : lieu principal d'affectation.

Retraité : désigne l'ancien salarié SNCF ou d'une autre entreprise de la branche quel que soit son contrat de travail.

Salarié : désigne le salarié SNCF ou d'une autre entreprise de la branche quel que soit son contrat de travail.

Taux d'utilisation : quotité de travail par rapport à un temps plein.

Temps complet : taux d'utilisation, prévu au contrat de travail, strictement supérieur à 80 %.

Titre de voyage : chaque case du titre de voyage permet un voyage gratuit hors prix de la réservation qui doit toujours être acquitté, s'il y a lieu. La validité de chaque case commence à partir du jour/mois/année qui est inscrit par le bénéficiaire et dure jusqu'au surlendemain 12 heures. Aucune dérogation à cette limite n'est admise même si le voyage doit se terminer peu après 12 heures. Dans ce dernier cas, il y a lieu, soit d'utiliser une seconde case, soit d'acheter un billet établi à partir de la dernière gare d'arrêt avant 12 heures.

Ce titre de voyage n'est pas cumulable, sa date limite de validité est la date portée sur le titre. Chaque titre de voyage comporte 4 cases dont certaines peuvent être invalidées si le droit est inférieur à un multiple de 4 cases. Lorsque le bénéficiaire se surclasse, le fichet est utilisable sans restriction après acquittement du montant du sur-classement correspondant (50 % de la différence entre les prix plein tarif des billets de 2^{nde} et de 1^{ère} ou 25 % pour les enfants de 4 à 12 ans). Au début du déplacement, le bénéficiaire doit indiquer, de façon indélébile, par deux chiffres chacun, le jour, le mois et l'année. Les nombres composés d'un seul chiffre sont précédés d'un zéro (ex : 04.06.24). Le titre de voyage doit être signé par son bénéficiaire et composté lors de la première utilisation de chaque case. Au contrôle, le bénéficiaire doit présenter son titre de voyage, une pièce d'identité et éventuellement le billet commercial.

Veuf : conjoint non séparé d'un salarié décédé en activité ou en retraite bénéficiaire des facilités de circulation à son décès, non remarié, non lié par un pacs, ne vivant pas en concubinage. Il doit répondre aux conditions de réversion de la pension d'un ancien salarié statutaire.

Tableau A.1 : Récapitulatif des facilités de circulation principales de loisir des salariés de la branche ferroviaire

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Ouvrant droit				
Salarié ouvrant droit	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Crédit de dispenses de paiement de réservation (DPR) : 8 par an (16 par an pour les cadres supérieurs).	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Crédit DPR : 4 par an.	Carte papier sans réduction ; Crédit DPR : 4 cases par an ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction avec mention du parcours gratuit sur la résidence d'emploi.
Conditions d'accès à la 1 ^{ère} classe du salarié ouvrant droit	• Salarié relevant des classes de rémunération 6 et suivantes ; • Conducteur de ligne et conducteur de tram-train, à leur date anniversaire de 49 ans, sauf objection motivée du service ; • Salarié en activité atteignant l'âge de 49 ans ayant effectué 20 ans de conduite effective à la route en premier, qui a quitté la spécialité Traction de la filière Transport-Traction avant 49 ans, sauf objection motivée du service ; • Salarié au statut ou en CDI qui est : - décoré de la Légion d'Honneur, de l'Ordre National du Mérite ou de la Médaille Militaire, - atteint d'une invalidité des membres inférieurs dont le taux est au moins égal à 50 % par référence au barème des accidents du travail, attestée par le médecin du contrôle médical de proximité de la caisse de prévoyance du régime spécial de sécurité sociale.			

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Ayant droit – Partenaire de couple				
Partenaire de couple	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an ⁴ .	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Non applicable (N.A.)
Ayant droit – Enfant				
Enfant de moins de 4 ans	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Ayant droit – Enfant du salarié ouvrant droit</i>				
Enfant légitime et recueilli de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Enfant légitime et recueilli de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.

⁴ Chaque « case » permet de voyager gratuitement et de manière illimitée jusqu'au surlendemain midi pour les trains sans réservation obligatoire ou de bénéficier d'un voyage gratuit sur un train à réservation obligatoire jusqu'au surlendemain midi, sous réserve du paiement de la réservation pour ce dernier type de train.

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant légitime uniquement de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié	Titre de voyage : 4 cases supplémentaires par semestre en cas de recherche d'emploi.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Ayant droit – Enfant du partenaire de couple du salarié ouvrant droit</i>				
Enfant recueilli et bel enfant de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Bel enfant en résidence alternée de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Bel enfant en résidence alternée de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de PACS de 4 à 21 ans vivant de manière effective et permanente sous le toit du salarié	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction Fichet voyages : 4 cases par an	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Enfant du concubin ou du partenaire de PACS de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit – Ascendant⁵				
Ascendants (parent, grand parent) du salarié ou du partenaire de couple	Titre de voyage : 4 cases par an (prorata pour les CDD).	Titre de voyage : 4 cases par an (CDI uniquement).	Titre de voyage : 4 cases par an (CDI uniquement).	N.A.

⁵ Uniquement sur demande expresse du salarié ouvrant droit à facilités de circulation, elles sont dites « quérables » et ne sont pas reportables d'une année à l'autre si elles n'ont pas été utilisées.

Tableau A.2 : Récapitulatif des facilités de circulation principales de loisir des retraités de la branche ferroviaire⁶

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans ⁷ de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services valables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Ouvrant droit				
Ancien salarié ouvrant droit	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Crédit de dispenses de paiement de réservation (DPR) : 8 par an (pour le retraité titulaire de l'honorariat, de la médaille d'honneur des chemins de fer échelon or ou de la Légion d'honneur).	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.
Conditions d'accès à la 1 ^{ère} classe de l'ancien salarié ouvrant droit	• Ancien salarié relevant des classes de rémunération 6 et suivantes ; • Ancien conducteur de ligne et conducteur de tram-train, retraité à compter du 1^{er} janvier 2002 ; • Ancien salarié en activité atteignant l'âge de 49 ans ayant effectué 20 ans de conduite effective à la route en premier, qui a quitté la spécialité Traction de la filière Transport-Traction ; • Ancien salarié qui est : - décoré de la Légion d'Honneur, de l'Ordre National du Mérite ou de la Médaille Militaire, - atteint d'une invalidité des membres inférieurs dont le taux est au moins égal à 50 %, sous réserve que le fait générateur du droit, ait eu lieu et ait été reconnu avant la cessation de fonctions.			

⁶ Des dispositifs spécifiques de facilités de circulation sont également accordés aux anciens salariés au statut comptant moins de 15 ans de durée de services, réformé ou décédé en activité à la suite d'un accident en service ou d'une maladie professionnelle reconnus et aux anciens salariés au statut comptant moins de 15 ans de durée de services, réformé ou décédé en activité.

⁷ Pour l'appréciation de l'ancienneté acquise en qualité d'ancien salarié au statut est appréciée la durée de cotisation au régime spécial de retraite.

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans ⁷ de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services valables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Ayant droit – Partenaire de couple				
Partenaire de couple	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Ayant droit – Enfant				
Enfant de moins de 4 ans	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Ayant droit – Enfant de l'ancien salarié ouvrant droit</i>				
Enfant légitime et recueilli de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant légitime et recueilli de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans ⁷ de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services valables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant légitime uniquement de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié	Titre de voyage : 4 cases supplémentaires par semestre en cas de recherche d'emploi.	N.A.	N.A.	N.A.
<i>Ayant droit – Enfant du partenaire de couple de l'ancien salarié ouvrant droit</i>				
Enfant recueilli et bel enfant de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Bel enfant en résidence alternée de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans ⁷ de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services valables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Bel enfant en résidence alternée de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de PACS de 4 à 21 ans vivant de manière effective et permanente sous le toit de l'ancien salarié	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction Fichet voyages : 4 cases par an	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de PACS de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans ⁷ de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services valables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Ayant droit – Ascendant⁸				
Ascendants (parent, grand parent) de l'ancien salarié ou du partenaire de couple	Titre de voyage : 4 cases par an (prorata pour les CDD).	N.A.	N.A.	N.A.

⁸ Uniquement sur demande expresse de l'ancien salarié ouvrant droit à facilités de circulation, elles sont dites « quérables » et ne sont pas reportables d'une année à l'autre si elles n'ont pas été utilisées.

Tableau A.3 : Récapitulatif des règles sur le parcours scolaire des enfants des bénéficiaires de facilités de circulation

Type d'ouvrant-droit	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans de durée de services ou ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié au statut comptant moins de 15 ans de durée de services, réformé ou décédé en activité suite à un accident en service ou maladie professionnelle reconnus	Ancien salarié au statut comptant moins de 15 ans de durée de services, réformé ou décédé en activité
Ayant droit – Enfant à charge						
➤ Enfant à charge de moins de 21 ans : - légitime - légitime de moins de 21 ans, veuf, divorcé, séparé - bel enfant - recueilli avec décision de justice - du concubin, partenaire de PACS ➤ Enfant à charge de plus de 21 ans et de moins de 28 ans poursuivant des études						
Facilités de circulation attribuées						
Gratuité des trajets aller-retour lieu d'hébergement - lieux d'études et/ou d'alternance (sous réserve d'acquitter le cas échéant le prix de la réservation).						

Caractéristiques du « parcours scolaire » :

- Il est accordé pendant la période scolaire et ne couvre pas la période des vacances, généralement du 16 juillet au 31 août. Cette période peut varier dans des cas particuliers dûment justifiés. Si l'ayant droit atteint 28 ans au cours de cette année, le parcours scolaire est accordé jusqu'à la veille de sa date anniversaire.
- L'origine du parcours doit être son lieu d'hébergement ; la destination est la gare desservant l'établissement fréquenté. Toutefois, si ce lieu d'hébergement est différent du domicile des parents, il ne peut être justifié que pour un motif scolaire.
- Un seul parcours est autorisé sauf dans les cas suivants :
 - si la localité du domicile ou de l'établissement est située entre deux gares favorisant l'un ou l'autre trajet selon la desserte, il est possible d'inscrire « gare A vers gare B ou gare C »,
 - un second parcours peut être accordé sur justificatifs pour une formation en alternance ou pour le suivi d'un stage en entreprise à condition qu'il fasse l'objet d'une convention avec l'établissement dans lequel l'enfant est inscrit, et dans les conditions de maintien du droit principal pour les enfants majeurs de plus de 21 ans poursuivant des études.
- La mention « via » ne peut être indiquée qu'une seule fois. Toutefois un second via peut être accordé sur justification présentée par le demandeur et après vérification par le gestionnaire (incompatibilité des horaires par exemple).
- Parcours scolaire en région parisienne : la gratuité est accordée sur les services SNCF ou services transférés. Ainsi, lorsque le parcours se situe en tout ou partie sur la région parisienne, le bénéficiaire se voit attribuer un coupon magnétique de passage en Île-de-France lui permettant de franchir les lignes de contrôle automatique. Le justificatif de parcours gratuit reste la carte de circulation portant les mentions d'autorisation.
- Etudes à l'étranger : le parcours scolaire peut être accordé du domicile à la gare frontière, dans le cas où les études ont lieu dans un pays frontalier de la France, sauf dans les trains à prix de marché.

Les parcours scolaires peuvent être interdits sur certaines origines / destinations.

Les scolaires et étudiants doivent alors emprunter les parcours de substitution – Trains Régionaux

ANNEXE B

CONDITIONS GENERALES D'OUVERTURE, DE SUSPENSION, DE MAINTIEN ET DE CLOTURE DES DROITS A FACILITES DE CIRCULATION PRINCIPALES DE LOISIR DES SALARIES DE LA BRANCHE
FERROVIAIRE ET LEURS AYANTS DROIT ET RETRAITES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE ET LEURS AYANTS DROIT

Tableau B.1 : Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit

Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit
<i>Conditions générales d'ouverture des droits</i>
<i>Ouvrant droit</i>
Possibilité d'ouverture du droit du salarié par l'employeur dès l'embauche en fonction de la nature du contrat de travail. L'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation précise la nature des pièces nécessaires à fournir pour l'examen des droits ainsi que la procédure à suivre. Seul l'ouvrant droit peut faire la demande de facilités de circulation tant pour lui-même que pour tous ses ayants droit. Les facilités de circulation sont proposées la première année et la dernière année de service proportionnellement au temps d'activité sur l'année. A l'exception des enfants de plus de 21 ans dont le maintien des droits fait l'objet d'un examen périodique, le renouvellement annuel des facilités de circulation principales est automatique pendant la durée du contrat de travail de l'ouvrant droit. Si l'année est incomplète, le droit est proportionnel au nombre de mois du contrat de travail. Les enfants du partenaire de PACS ou du concubin à qui ils ont été confiés par décision de justice ne sont pas concernés par le renouvellement automatique.
<i>Ayant-droit – Partenaire de couple – Enfant(s)</i>
Droit ouvert au conjoint, partenaire de PACS, à l'enfant à charge de moins de 21 ans, dès que le droit du salarié est ouvert. Droit ouvert au concubin, à son enfant, après la reconnaissance du concubinage par l'employeur et lorsque sont simultanément remplies les conditions suivantes : - le salarié, comme son concubin, doit être libre de toute union antérieure (c'est-à-dire être célibataire, divorcé), - il doit cohabiter effectivement et de façon permanente, sauf exceptions (raisons professionnelles ou médicales). Le concubinage est reconnu par l'employeur à l'issue d'un délai d'un an, sur présentation de justificatifs aux deux noms et à la même adresse, et au plus tôt à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. Le délai est réduit ou supprimé si le concubinage est reconnu par l'entreprise à une date antérieure à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. Le délai est supprimé si une au moins des conditions suivantes est remplie : - un enfant est issu de la vie commune, - un prêt immobilier est contracté solidairement pour l'acquisition de la résidence principale, - le concubin est pris en charge par la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel.

Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit
La reconduction du droit est soumise à la présentation, sur demande de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, de pièces justifiant de l'effectivité du concubinage et du PACS. Le droit des enfants est ouvert pour : - enfant de moins de 4 ans : lors de la première demande de facilités de circulation spécifiques, - enfant de 4 à moins de 12 ans : à la date anniversaire des 4 ans, - enfant de 12 à moins de 21 ans : à la date anniversaire des 12 ans. Le droit est ouvert aux enfants sous réserve des conditions suivantes : - être célibataire, c'est-à-dire non marié, ne pas avoir conclu de PACS, ne pas vivre en concubinage, - être à la charge de l'ouvrant droit pour les enfants de plus de 21 ans. Ces conditions se cumulent avec celles spécifiques aux facilités de circulation demandées.
<i>Suspension du droit</i>
Le droit aux facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est suspendu lorsque le salarié : - Est en disponibilité sans faculté de versements au régime spécial de retraite du personnel à dater du premier jour du congé de disponibilité. Le salarié en disponibilité conserve les droits aux facilités de circulation si le congé n'excède pas un mois ; - Est incarcéré, au premier jour de l'incarcération ; - Est en situation d'absence irrégulière supérieure à huit jours ; - Fait l'objet d'une mesure de suppression des facilités de circulation notamment en cas de fraude, irrégularité, attitude outrageante à l'égard des salariés en service ou des autres voyageurs (cf. tableau B.3 de la présente annexe).
<i>Maintien des droits</i>
<i>Ouvrant droit</i>
Le droit est maintenu au salarié lorsqu'il est à temps plein ou autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les situations suivantes : en congé de disponibilité avec faculté de maintien des droits à la retraite, en congé individuel de formation si la rémunération est maintenue pour tout ou partie,

Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit
<i>Ayant-droit – Enfant à charge de plus de 21 ans poursuivant des études</i>
Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant qui poursuit des études au maximum jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire, sous réserve de justificatifs présenté à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. L'enfant étudiant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A. Particularités : les études par correspondance ne sont admises que pour des raisons médicales dûment justifiées sur présentation d'un certificat médical et un relevé de notes semestriel doit être produit.
<i>Ayant-droit – Enfant à charge de plus de 21 ans porteur de handicap</i>
Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant porteur de handicap, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A. Il est nécessaire que le handicap soit reconnu par la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) avant le 21^{ème} anniversaire et qu'il soit de nature à ne permettre que l'exercice d'une activité salariée en milieu protégé dans un Etablissement de service d'aide par le travail (E.S.A.T). Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.
<i>Ayant-droit – Enfant à charge de plus de 21 ans atteint d'une affection de longue durée</i>
Les facilités de circulations principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant atteint d'une affection de longue durée, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A. Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées annuellement sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. L'affection doit être survenue et attestée par le médecin traitant avant le 21^{ème} anniversaire et être de nature à ne pas permettre l'exercice d'une activité salariée.

Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit
<i>Ayant-droit – Enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié</i>
S'il a bénéficié des facilités de circulation principales avant son 21 ^{ème} anniversaire, des titres de voyages peuvent être accordés à l'enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié au maximum jusqu'à la veille du 28 ^{ème} anniversaire. Les pièces à présenter pour la reconnaissance du droit sont à demander à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.
Clôture du droit pour le salarié et ses ayants droit
Clôture au jour de la cessation de fonctions. ➤ Pour le salarié du cadre permanent notamment dans les cas de : rupture conventionnelle, démission, licenciement, radiation des cadres. ➤ Pour le salarié contractuel notamment dans les cas de : rupture conventionnelle, démission, licenciement, fin de CDD. ➤ Pour le salarié au statut en départ volontaire : - d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) : le droit aux facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est maintenu pendant 3 mois. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de la pension de retraite ; - d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) et bénéficiant d'une allocation chômage : le droit aux facilités de circulation des salariés est clos à la date du départ. Le droit aux facilités de circulation des retraités est ouvert immédiatement ; - d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) sans le bénéfice d'une allocation chômage : le droit à facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est maintenu pendant 3 mois. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de la pension de retraite. ➤ Pour les salariés en rupture conventionnelle : le droit aux facilités de circulation des salariés est clos à la date du départ. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de la pension de retraite. ➤ Dans tous les autres cas, salarié du cadre permanent, salarié contractuel à durée indéterminée, le droit à facilités de circulation des salariés est clos pour lui-même et ses ayants droit, 3 mois après le jour de la cessation de fonctions. Le droit aux facilités de circulation des retraités est examiné à la liquidation de la pension de retraite.

Tableau B.2 : Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit

Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit
<i>Conditions générales d'ouverture des droits</i> L'ouvrant droit est le seul à pouvoir faire la demande de facilités de circulation, tant pour lui-même que pour tous ses ayants droit auprès de l'employeur. L'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation précise alors la nature des pièces nécessaires à fournir pour l'examen des droits ainsi que la procédure à suivre. A l'exception des enfants de plus de 21 ans dont le maintien des droits fait l'objet d'un examen périodique, le renouvellement annuel des facilités de circulation principales est automatique. Si l'année est incomplète, le droit est proportionnel au nombre de mois du contrat de travail. Les enfants du partenaire de PACS ou du concubin à qui ils ont été confiés par décision de justice ne sont pas concernés par le renouvellement automatique. ➤ Cessation de fonctions pour retraite ou réforme : le droit aux facilités de circulation des retraités est examiné à la liquidation de la pension de retraite. Pour les anciens salariés contractuels, le droit est déterminé en fonction du taux d'utilisation moyen et de la durée des services. ➤ Départ volontaire des salariés du cadre permanent : le droit aux facilités de circulation est ouvert dès la cessation de fonctions s'il s'agit d'un départ au plus tôt 36 mois avant la date d'ouverture des droits à la retraite (24 mois pour les conducteurs), à condition que l'ouvrant droit bénéficie du versement de l'allocation de retour à l'emploi. Dans les autres cas, l'ancien salarié retrouve le bénéfice des facilités de circulation au moment de la liquidation de ses droits à pension. ➤ Rupture conventionnelle : le droit aux facilités de circulation est examiné après liquidation des droits à pension.
<i>Ouvrant droit</i>
Le droit de l'ancien salarié peut être ouvert dès la liquidation de la pension ; il est étudié par l'employeur et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation en fonction de la nature du dernier contrat de travail. En cas de changement de statut ou de contrats successifs, il est tenu compte de la totalité des services effectués pour l'attribution des facilités de circulation lors de la cessation de fonctions, sous réserve que : - les contrats de travail avec une même entreprise ou deux entreprises différentes de la branche ferroviaire se succèdent sans interruption, - la rupture du dernier contrat de travail avec une entreprise de la branche ferroviaire où il bénéficiait des facilités de circulation précède immédiatement la retraite. Sont exclues les cessations de fonctions ayant pour motifs la démission, la radiation des cadres ou le licenciement pour motif personnel autre qu'inaptitude professionnelle.

Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit

Ayant-droit – Partenaire de couple – Enfant(s)

Le droit est ouvert au conjoint, partenaire de PACS, à l'enfant de moins de 21 ans, dès que le droit de l'ancien salarié est ouvert.

Le droit est ouvert au concubin, à son enfant, après la reconnaissance du concubinage par l'employeur et lorsque sont simultanément remplies les conditions suivantes :

- l'ancien salarié, et son concubin, doivent être libres de toute union antérieure (c'est-à-dire être célibataire, divorcé) ;
- ils doivent cohabiter effectivement et de façon permanente, sauf exceptions (raisons médicales ou professionnelles).

Le concubinage est reconnu à l'issue d'un délai d'un an, sur présentation de justificatifs aux deux noms et à l'adresse principale de l'ouvrant droit, et au plus tôt à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.

Le délai est réduit ou supprimé si le concubinage est reconnu par l'entreprise à une date antérieure à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.

Le délai est supprimé si au moins une des conditions suivantes est remplie :

- un enfant est issu de la vie commune,
- un prêt immobilier est contracté solidairement pour l'acquisition de la résidence principale,
- le concubin est pris en charge par le régime spécial de sécurité sociale pour les anciens salariés statutaires.

La reconduction du droit est soumise à la présentation, sur demande de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, de pièces justifiant de l'effectivité du concubinage et du PACS.

Le droit des enfants est ouvert pour :

- enfant de moins de 4 ans : lors de la première demande de facilités de circulation spécifiques,
- enfant de 4 à moins de 12 ans : à la date anniversaire des 4 ans,
- enfant de 12 à moins de 21 ans : à la date anniversaire des 12 ans.

Le droit est ouvert aux enfants sous réserve des conditions suivantes :

- être célibataire, c'est-à-dire non marié, ne pas avoir conclu de PACS, ne pas vivre en concubinage,
- être à la charge de l'ouvrant droit pour les enfants de plus de 21 ans.

Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit
<i>Suspension du droit</i>
Le droit de l'ouvrant droit et de ses ayants droit est suspendu lorsque l'ancien salarié : - reprend une activité professionnelle, - est incarcéré, à compter du jour de l'incarcération.
<i>Maintien des droits</i>
<i>Ayant-droit – Enfant à charge de plus de 21 ans poursuivant des études</i>
Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant qui poursuit des études au maximum jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. L'enfant étudiant doit répondre à la définition de l'annexe A. Particularités : les études par correspondance ne sont admises que pour des raisons médicales dûment justifiées sur présentation d'un certificat médical et un relevé de notes semestriel doit être produit.
<i>Ayant-droit – Enfant à charge de plus de 21 ans porteur de handicap</i>
Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant porteur de handicap, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition de l'annexe A. Il est nécessaire que le handicap soit reconnu par la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) avant le 21^{ème} anniversaire et qu'il soit de nature à ne permettre que l'exercice d'une activité salariée en milieu protégé dans un Etablissement de service d'aide par le travail (E.S.A.T). Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.
<i>Ayant-droit – Enfant à charge de plus de 21 ans atteint d'une affection de longue durée</i>
Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^{ème} anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant atteint d'une affection de longue durée, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition de l'annexe A.

Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit
Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées annuellement sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. L'affection doit être survenue et attestée par le médecin traitant avant le 21^{ème} anniversaire et être de nature à ne pas permettre l'exercice d'une activité salariée.
<i>Ayant-droit – Enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié</i>
S'il a bénéficié des facilités de circulation principales avant son 21^{ème} anniversaire, des titres de voyages peuvent être accordés à l'enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez l'ancien salarié au maximum jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire. Les pièces à présenter pour la reconnaissance du droit sont à demander à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.
<i>Clôture du droit</i>
Le droit à facilités de circulation de l'ayant-droit est clos : - au jour du décès de l'ouvrant droit, pour le partenaire de PACS et le concubin, - en cas de remariage, de conclusion de PACS, de concubinage pour le veuf.

Tableau B.3 : Règles d'utilisation des facilités de circulation, principe de comportement et suppression des facilités de circulation

Règles d'utilisation	Principe de comportement	Suppression
Le droit aux facilités de circulation est strictement personnel. Les bénéficiaires s'engagent à respecter les règles de réservation et d'usage des billets édictées dans le respect du présent accord, pour les bénéficiaires de facilités de circulation et leurs ayants droit, par les entreprises opérant des services ferroviaires. Lors d'un contrôle à bord, le bénéficiaire de facilités de circulation doit justifier de son identité et de ses droits sur demande du personnel habilité. L'utilisation en est exclusivement personnelle. En cas de cession ou de prêt des facilités de circulation à un tiers, le contrevenant s'expose aux mesures définies ci-dessous et à d'éventuelles poursuites. Le cumul des facilités de circulation acquises à des titres différents est interdit. Les facilités de circulation accordées permettent d'effectuer des déplacements pour motifs privés. L'utilisation à caractère commercial ou lucratif des facilités de circulation est interdite, dont les trajets à caractère professionnel pour les ayants droit et dans le cas du retraité pour ses ayants droit et pour lui-même. En cas d'extinction du droit aux facilités de circulation, les titres doivent être immédiatement restitués.	Les ouvriers droit et leurs ayants droit sont tenus au devoir de réserve et à la discrétion vis à vis des salariés en service et des autres passagers. Ils doivent voyager en règle, se comporter de manière à ne pas gêner ou choquer les autres voyageurs, et ne pas alimenter de différend avec le personnel chargé du contrôle. Ils doivent éviter toute remarque ou attitude pouvant être perçue comme désobligeante à l'égard d'une personne ou d'un groupe dans les gares, les trains et les locaux de travail. Les anciens salariés doivent en outre signaler immédiatement tout changement d'adresse, de situation familiale ou de reprise d'activité professionnelle à leur dernier employeur et à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.	Indépendamment des sanctions prévues par l'employeur, les facilités de circulation peuvent être supprimées temporairement ou définitivement par l'employeur et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation à la demande de l'entreprise de service ferroviaire en cas de fraude, irrégularité, ou attitude outrageante à l'égard des salariés en service ou des autres voyageurs, dans le respect de l'échelle des mesures définies ci-dessous et selon les procédures en vigueur dans l'entreprise et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation ; ces procédures incluent une voie de recours. Ces mesures peuvent être adaptées en fonction de la nature de l'infraction. Lorsque l'ouvrier droit est considéré comme responsable d'une infraction, les facilités de circulation lui sont supprimées ainsi qu'à ses ayants droit. Lorsque l'infraction a été commise par le seul ayant-droit, la suppression le concernera exclusivement. Dans les cas de suppression temporaire des facilités de circulation, la privation de celles-ci s'applique à tous les titres à l'exception : • des cartes d'abonnement de travail à tarif réduit, • des parcours gratuits accordés entre le domicile et : - la résidence d'emploi (pour le salarié uniquement), - l'établissement scolaire, le lieu d'alternance, de stage, - le domicile de l'autre parent, lorsque les parents sont divorcés ou séparés.

Echelle des mesures		
Nature de l'infraction	1 ^{ère} infraction	2 ^{ème} infraction
Fraudes concernant la carte de droits à facilités de circulation		
Carte contrefaite ou falsifiée	5 ans de suspension	Retrait définitif
Carte utilisée par un tiers	5 ans de suspension	Retrait définitif
Irrégularités concernant la carte de droits à facilités de circulation		
Surclassement non autorisé	Rappel des règles	3 mois de suspension
Absence de carte de droits à facilités de circulation	Rappel des règles	3 mois de suspension
Carte périmée (droit ouvert)	Rappel des règles	3 mois de suspension
Carte périmée (droit fermé)	Retrait définitif	
Fraudes concernant les Fichets et Titres de voyages		
Fichet contrefait ou falsifié	5 ans de suspension	Retrait définitif
Fichet utilisé par un tiers sans droit à facilités de circulation	5 ans de suspension	Retrait définitif
Irrégularités concernant les Fichets et Titres de voyages		
Case raturée ou surchargée	1 an de suspension	3 ans de suspension
Date délébile	1 an de suspension	3 ans de suspension
Case non complétée	1 an de suspension	3 ans de suspension
Case complétée non compostée	Rappel des règles	3 ans de suspension
Absence de réservation, fichet ou titre de voyage	6 mois de suspension	1 an de suspension
Titre de voyage périmé	6 mois de suspension	1 an de suspension
Utilisation du fichet d'un ayant droit par un autre ayant droit	Rappel des règles	1 an de suspension
Voyages en service		
Voyage en période interdite	Rappel des règles	3 mois de suspension
Surclassement non autorisé	Rappel des règles	3 mois de suspension
Comportement et éthique		
Sollicitation du personnel de bord en vue d'obtenir un avantage	Rappel des règles	6 mois de suspension
Attitude incorrecte à l'égard du personnel à bord ou d'un prestataire de l'entreprise opérant un service ferroviaire	6 mois de suspension	1 an de suspension

Echelle des mesures		
Nature de l'infraction	1 ^{ère} infraction	2 ^{ème} infraction
Comportement incorrect à bord du train ou dans les enceintes ferroviaires	6 mois de suspension	1 an de suspension
Dénigrement de l'entreprise devant les clients	6 mois de suspension	1 an de suspension
Agression verbale (injures, insultes, menaces...)	1 an de suspension	5 ans de suspension
Agression physique	Retrait définitif	
Utilisation lucrative ou commerciale (trajets domicile travail des ayant-droit	Retrait définitif	

En cas de cumul d'infractions, la mesure la plus forte est retenue.

Les fichets et titres de voyage sont assimilés à la carte en cas d'utilisation par un tiers.

Glossaire :

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

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

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

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

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