

Accord professionnel

TRANSPORT FERROVIAIRE

(6 juin 2007)

(Etendu par arrêté du 23 juin 2008,
Journal officiel du 22 juillet 2008)

ACCORD DU 8 SEPTEMBRE 2010

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL ET AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1051261M

Entre :

L'UTP,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

La FNT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire.

A ce titre, le champ d'application des dispositions du présent accord est celui défini par l'accord de branche du 6 juin 2007, étant toutefois précisé qu'elles ne s'appliquent qu'aux activités de fret ferroviaire.

Les partenaires sociaux conviennent que des négociations distinctes et ultérieures se tiendront pour le personnel relevant de l'activité du transport ferroviaire de voyageurs.

TITRE I^{ER}

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

RECRUTEMENT. – CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1^{er}

Conditions de recrutement

Les parties signataires du présent accord attachent une grande importance aux conditions d'embauche des salariés du transport ferroviaire. Ainsi, les particularités des métiers de la branche, notamment ceux à dominante technique, nécessitent de fixer les conditions d'embauches prévues ci-après, dans le respect de la législation en vigueur.

Compte tenu de la spécificité de l'activité des entreprises de transport ferroviaire, les salariés appelés à exercer des fonctions de sécurité sont soumis à des conditions d'aptitude physique et professionnelle en vue de leur habilitation au métier concerné, conformément à l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.

La sécurité des personnels, et d'une façon plus générale, la sécurité ferroviaire, dont la responsabilité incombe à l'employeur, constitue une préoccupation majeure des entreprises de la branche. A ce titre, l'employeur est responsable du suivi des examens d'aptitude et du processus global d'habilitation du personnel concerné qui constituent ainsi une étape essentielle et obligatoire avant la prise effective des fonctions.

Article 2

Période d'essai

Afin de pouvoir évaluer les compétences du salarié dans son travail et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, toute personne engagée par un contrat de travail à durée indéterminée est soumise à une période d'essai dont la durée est fixée comme suit, conformément à l'article L. 1221-19 du code du travail :

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

Compte tenu de la nécessité de pouvoir apprécier au mieux les compétences du salarié, chacune de ces périodes peut être renouvelée au maximum une fois.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler devront être expressément prévues par le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié concerné.

Le renouvellement éventuel de la période d'essai devra être notifié au salarié par écrit, au plus tard avant le terme initial de la période d'essai.

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

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée conformément aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Article 3

Information des salariés sur le droit conventionnel

Afin d'assurer une information appropriée du personnel sur les conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur est tenu de fournir à chaque salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables. Si le poste occupé par le salarié le justifie, l'employeur lui fournit également une notice l'informant des textes réglementaires relatifs aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.

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

A cet effet, un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Cet avis précise le lieu où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

De plus, l'employeur fournit un exemplaire de chaque texte conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement au comité d'entreprise et aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux représentants de la section syndicale ou aux salariés mandatés.

Enfin, l'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. A défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

Article 4

Contrat de travail

Article 4.1

Contrat de travail à durée indéterminée

Les parties signataires du présent accord rappellent que la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée constitue la norme, conformément aux dispositions du code du travail. Tous les contrats de travail doivent donc, en principe, être conclus pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est établi par écrit et comporte les clauses en vue de fixer les droits et obligations réciproques de l'employeur et du salarié concerné.

Il est établi en double exemplaire. Le contrat de travail est rédigé en français, étant précisé qu'une traduction du contrat, dans la langue du salarié étranger, peut être demandée par ce dernier.

Toutefois, compte tenu des spécificités de l'activité de transport ferroviaire, lorsque cela est justifié, le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou selon les modalités prévues ci-après, dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4.2

Contrat de travail conclu pour la durée d'un chantier

Compte tenu de certaines situations propres aux entreprises de transport ferroviaire, et partant du constat que le recours au contrat de chantier revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier dans la branche du transport ferroviaire, les parties signataires du présent accord conviennent qu'il peut être nécessaire de recourir à des contrats de travail pour la durée d'un chantier, dans le cadre de travaux ferroviaires et conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail.

Elles souhaitent en conséquence assurer aux salariés recrutés pour la durée d'un chantier les garanties prévues au présent article.

Le contrat de travail de chantier est conclu entre l'employeur et le salarié en vue de la réalisation exclusive d'un ouvrage d'art ou de travaux d'infrastructures précis commandés par un client, tels que la construction de ligne ferroviaire ou le renouvellement des voies, mais dont la durée ne peut être préalablement définie avec certitude.

Le personnel permanent de l'entreprise, qu'il s'agisse de salariés employés sur des postes à dominante technique ou administrative, n'est pas soumis aux procédures de fin de chantier prévues par le présent article.

Le contrat de travail de chantier est obligatoirement un contrat à durée indéterminée. Il doit indiquer expressément que le salarié est exclusivement engagé pour la mission du chantier.

Toutefois, l'achèvement d'un chantier constituant un événement inévitable, il peut être mis fin à ce contrat de travail au terme du chantier dans les cas suivants :

- salariés dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à deux années ;
- salariés engagés sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;
- salariés qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé à l'achèvement d'un chantier l'offre faite par écrit d'être occupés sur un autre chantier, y compris en grand déplacement sur le territoire national, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.

Dans les cas prévus ci-dessus, la résiliation du contrat est soumise à la procédure de licenciement pour motif personnel prévue par le présent accord.

En tout état de cause, le comité d'entreprise doit impérativement être informé et consulté sur les licenciements de fin de chantier envisagés par l'employeur.

CHAPITRE II

CONDITIONS D'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 5

Egalité professionnelle et prévention des discriminations

Article 5.1

Egalité professionnelle

Les entreprises de la branche attachent une grande importance à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Partant du constat qu'une part importante des métiers ferroviaires est exercée par des hommes, les parties signataires du présent accord marquent leur volonté de créer les conditions pour l'accès des femmes aux emplois du secteur.

A cet effet, les signataires du présent accord rappellent que dans les entreprises de 300 salariés et plus, le chef d'entreprise soumet, chaque année,

pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Des mesures temporaires visant à établir l'égalité des chances pourront également faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Les entreprises soumises à la présente convention collective s'engagent également à ne pas :

- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ;
- prendre toute mesure, en considération du sexe ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Egalité salariale

Les parties signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cet effet, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau hiérarchique et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et d'évolution de carrière.

Recrutement

Afin d'assurer l'égalité professionnelle, les entreprises s'engagent notamment à ne pas mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé. Les entreprises s'efforceront d'indiquer des intitulés de métiers au masculin et au féminin.

En outre, les entreprises veilleront à ce que les processus de recrutement internes ou externes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes.

De plus, les entreprises se donneront pour objectif, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

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

Formation

Partant du constat que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière et dans l'évolution des qualifications, les signataires du présent accord conviennent que les actions de formation, y compris celles relatives au droit individuel à la formation, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

En outre, les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, les conditions permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilité.

Promotion et mobilité professionnelle

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'une politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes de responsabilité.

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

Par ailleurs, elles seront tout spécialement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Article 5.2

Prévention des discriminations

Les parties signataires du présent accord rappellent le principe d'interdiction des discriminations à l'encontre des salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques

génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Elles rappellent également qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève ou de l'exercice normal du droit de retrait.

D'une façon plus générale, afin de lutter contre les discriminations, les entreprises de la branche veillent notamment à sensibiliser le personnel d'encadrement aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement, puis à toutes les étapes de la vie professionnelle des salariés ou dans le cadre de l'accès à la formation professionnelle.

De plus, une attention particulière doit être portée par les directions d'entreprises, notamment en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des comportements répréhensibles seraient avérés.

Article 6

Emploi des personnes handicapées

Les parties signataires du présent accord, soucieuses de contribuer à l'insertion des travailleurs handicapés, rappellent que les entreprises sont notamment soumises à une obligation d'emploi des salariés handicapés, conformément à la législation en vigueur.

A cet effet, des mesures d'adaptation des situations de travail en faveur de l'embauche des travailleurs handicapés peuvent être mises en œuvre par les entreprises, dans le respect de la législation en vigueur. Ainsi, un inventaire des postes de travail susceptibles d'accueillir des travailleurs handicapés peut constituer une première mesure destinée à sensibiliser les recrutements sur ces postes.

En outre, les parties signataires du présent accord conviennent que l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), acteur central de l'emploi des personnes handicapées, peut jouer un rôle majeur dans l'aide au recrutement, le maintien dans l'emploi et dans les partenariats à mettre en place.

Toutefois, compte tenu des particularités des métiers du transport ferroviaire, notamment ceux nécessitant des conditions d'aptitudes spécifiques et strictement réglementées (arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national) et pouvant rendre en pratique difficile le respect des obligations d'emploi en la matière, les entreprises de la branche peuvent participer à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par le biais de mesures alternatives.

Notamment, les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre cette obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, étant précisé que son montant est modulé en fonction des emplois occupés par des salariés de l'entreprise exigeant des conditions d'aptitudes particulières.

Les entreprises peuvent également participer à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par la conclusion de contrats de sous-traitance ou de prestations de services auprès du secteur protégé (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail), ou par la conclusion d'un accord d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à ouvrir des négociations sur la mise en œuvre d'un tel programme.

Article 7

Diversité dans l'entreprise

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, les partenaires sociaux de la branche conviennent de débattre d'une charte sur le thème de la diversité dans les 3 ans suivants l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

CHAPITRE III

CONGÉS, SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8

Congés payés

Les salariés bénéficient des congés payés annuels dans les conditions prévues par la législation en vigueur et par l'article 14 de la partie relative à « l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire », intégrée à la convention collective nationale de branche de ce secteur, soit 25 jours ouvrés par an.

Les droits à congés s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, à condition que le salarié ait travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail. Une autre date, correspondant notamment à l'année civile, peut être fixée par une convention ou un accord collectif en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, par anticipation et avec l'accord de l'employeur, sans toutefois remettre en cause le pouvoir de l'employeur en matière de détermination de l'ordre des départs et des règles relatives à la période de prise des congés.

La période pendant laquelle les congés peuvent être pris est établie par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Le personnel doit avoir connaissance de la période des congés retenue dans l'entreprise au moins 2 mois avant le début de cette période.

A l'intérieur de la période des congés, l'ordre et les dates de départs individuels sont fixés par l'employeur dans le respect de la législation en vigueur.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

De plus, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés dans ce délai de 1 mois avant la date prévue du départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En outre, chaque salarié doit bénéficier d'une période continue d'au moins 10 jours ouvrés de congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

De plus, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés, sauf dérogation individuelle de l'employeur pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Article 9

Congés exceptionnels

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

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère, d'un petit enfant, du beau-père ou de la belle-mère (Ils doivent s'entendre des seuls parents du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs. Il ne s'agit pas du conjoint/

partenaire de la mère ou du père du salarié en cas de remariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs) : 1 jour.

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

Par ailleurs, chaque salarié bénéficie de 3 jours de congé maximum par an en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ces congés non rémunérés sont attribués sur présentation d'un certificat médical de l'enfant malade.

La durée de ce congé est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

De plus, le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie ou d'un handicap, au sens des articles L. 1225-62, L. 3142-16 et L. 3142-22 du code du travail, bénéficie d'un congé de présence parentale, de solidarité familiale ou de soutien familial dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les congés prévus au présent article sont pris pendant la période où se produisent les événements qui en motivent l'attribution.

Article 10

Indemnisation en cas d'absence pour maladie

Soucieuses d'accorder une protection aux salariés des entreprises de transport ferroviaire, les parties signataires du présent accord décident, dans le cadre des dispositions des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail, que ces derniers bénéficient, après 1 an d'ancienneté, pendant les périodes d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, d'une indemnisation complémentaire de l'employeur fixée selon les modalités prévues dans le tableau ci-dessous.

Les salariés bénéficient des garanties prévues au présent article par période de 12 mois glissants, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser les périodes prévues au présent article.

ANCIENNETÉ	DÉLAI DE CARENCE		Durée
	Accident de travail Maladie professionnelle	Maladie Accident de trajet	
1 à 2 ans	Aucun	3 jours	90 % de la rémunération nette 30 premiers jours 2/3 de la rémunération nette 30 jours suivants
3 à 5 ans	Aucun	3 jours	100 % de la rémunération nette 30 premiers jours 75 % de la rémunération nette 30 jours suivants
6 à 10 ans	Aucun	3 jours	100 % de la rémunération nette 60 premiers jours 75 % de la rémunération nette 60 jours suivants
11 ans et plus	Aucun	3 jours	100 % de la rémunération nette 90 premiers jours 75 % de la rémunération nette 90 jours suivants

Les garanties prévues ci-dessus courent à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et au-delà de 3 jours d'absence dans les autres cas.

Elles s'entendent déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

En tout état de cause, les garanties prévues au présent article ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 11

Préavis de rupture

Après la période d'essai pendant laquelle le délai de prévenance est fixé à l'article 2 du titre I^{er} du présent accord, la durée du préavis de rupture du contrat de travail est fixée selon les modalités prévues ci-dessous.

Article 11.1

Licenciement

Lorsque cette rupture résulte d'un licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, le salarié bénéficie d'un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- pour les salariés non cadres, la durée de préavis est égale à :
 - 15 jours s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
 - 1 mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
 - 2 mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.
- pour les salariés cadres, compte tenu des responsabilités et des missions qui leurs sont confiées ainsi que des usages en vigueur dans la profession, la durée de préavis est égale à :
 - 15 jours s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
 - 3 mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 6 mois.

Article 11.2

Démission

Lorsque cette rupture résulte d'une démission, le salarié doit respecter un préavis dont la durée est identique à celle prévue ci-dessus en matière de préavis de licenciement.

Article 11.3

Départ et mise à la retraite

Lorsque cette rupture résulte d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié ou d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis est identique à celle prévue ci-dessus en matière de préavis de licenciement.

Article 12

Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis de licenciement, et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi 2 heures par jour, dans la limite de 40 heures par mois.

Les heures pour recherche d'emploi sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le choix de ces heures s'effectue chaque jour alternativement par l'employeur et le salarié.

En outre, les heures pour recherche d'emploi peuvent être regroupées sur un même mois, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires conviennent que ces absences n'entraînent aucune réduction de salaire.

Les absences prévues au présent article étant accordées pour la recherche effective d'un emploi, le salarié est tenu d'informer son employeur dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.

Les salariés à temps partiel bénéficient des heures pour recherche d'emploi, dans les conditions du présent article, au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 13

Indemnités de licenciement

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui comptent une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur bénéficient, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement dont le montant est fixé comme suit :

- entre 1 et 9 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- entre 10 et 19 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Conformément à l'article R. 1234-4 du code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 14

Indemnités de départ et de mise à la retraite

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

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Par ailleurs, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues par le code du travail, ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13 ci-dessus.

TITRE II

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Les dispositions du présent titre répondent à plusieurs objectifs et préoccupations des partenaires sociaux :

- permettre à tout salarié du secteur de vérifier qu'il dispose au moins du salaire minimum conventionnel de branche pour l'activité exercée, en positionnant les emplois les uns par rapport aux autres, en les décrivant, et en y associant un dispositif de minima de rémunération.

En outre, les parties signataires marquent leur attachement à prévoir un dispositif de minima de rémunération dont les montants des premiers emplois types sont supérieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) ;

- mettre en œuvre un système de classification équitable, pertinent et évolutif, en prenant en compte les spécificités du transport ferroviaire de marchandises.

Notamment, l'activité ferroviaire requiert des exigences élevées en matière de sécurité. En effet, la sécurité constitue une préoccupation et une responsabilité majeure des entreprises de la branche. A ce titre, les personnels exerçant un emploi type intégrant une ou plusieurs fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national doivent notamment répondre aux exigences en matière d'aptitude physique, d'aptitude psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies dans cet arrêté.

- s'inscrire dans une démarche pouvant permettre à chaque salarié de la branche d'évoluer dans son parcours professionnel, que ce soit par le biais d'une évolution de carrière verticale (c'est-à-dire la prise en

charge d'un emploi de niveau supérieur) ou d'une évolution horizontale (c'est-à-dire la prise en charge d'un emploi de même niveau de qualification, mais avec des responsabilités différentes). Cette évolution de carrière passe notamment par la mise en place de processus internes aux entreprises mais également par la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle au niveau de la branche dont les dispositions seront négociées lors d'un prochain chantier à venir de la convention collective du transport ferroviaire ;

- outre les principaux objectifs poursuivis par le présent dispositif de classification, l'UTP et les organisations syndicales signataires conviennent que d'autres mesures sont nécessaires pour accompagner la mise en œuvre du présent titre. C'est ainsi que les partenaires sociaux attachent une importance particulière au maintien dans l'emploi, préalable indispensable à toute évolution professionnelle. Les aléas de la vie professionnelle pouvant parfois conduire à des situations d'incapacité, le maintien dans l'emploi passe notamment par une politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles menée au niveau de l'entreprise ainsi que par la négociation d'un chantier à venir de la convention collective de branche portant sur les garanties collectives.

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA CLASSIFICATION

Article 1^{er}

Application aux emplois en exercice

La méthode d'évaluation des emplois types et le dispositif de rémunération prévus dans le présent titre sont applicables pour les emplois en exercice, c'est-à-dire après les périodes éventuelles de formation initiale dispensées à l'entrée dans l'emploi pour certains emplois types.

En outre, des modalités spécifiques de rémunération sont prévues à l'annexe IV du présent titre relatives aux rémunérations minimales de branche pour ces emplois types nécessitant une formation initiale à l'entrée dans l'emploi.

Article 2

Dispositif général

Le dispositif de classification défini dans le présent titre est établi sur la base d'une grille unique et continue de positionnements des emplois. Il comprend 7 groupes de classification pour l'ensemble des emplois types répartis en 2 familles professionnelles : la famille production/opération et la famille fonctions d'appui. Chaque famille est composée de sous-familles décrivant un même domaine d'activité.

Le répertoire indicatif des emplois types, organisés par familles et sous-familles, figure à l'annexe I du présent titre.

Le positionnement des différents groupes de classification a été défini à partir de 6 critères classants. Les définitions de ces critères sont les suivantes :

Technicité

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

Elle inclut l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis.

La technicité est appréciée au regard du degré de complexité des opérations à réaliser ainsi que du nombre de technicités requises selon les fonctions occupées.

Savoir-faire

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis par l'emploi et non celui détenu par l'individu, quel que soit son mode d'acquisition : formation ou savoir-faire. Il se complète également par le niveau de connaissances requis par l'emploi pour exercer une ou plusieurs fonctions de sécurité prévues par l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitudes physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.

Autonomie

L'autonomie se caractérise par la liberté de décision dont dispose le salarié (titulaire du poste de travail) pour organiser son travail.

Elle s'apprécie au regard de la nature et de la précision des instructions, de l'initiative de réalisation requise et de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique.

Responsabilité

La responsabilité se caractérise par la ou les missions confiées au salarié (titulaire du poste de travail) sur un ou plusieurs domaines d'action pour lequel il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

La responsabilité s'apprécie au regard de l'impact plus ou moins grand de l'activité du titulaire du poste sur la marche de l'entreprise.

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

Le critère de la responsabilité est en relation directe avec le critère de l'autonomie.

Relation

Le critère relationnel caractérise la nature et le niveau des relations d'emplois dans l'exercice des activités avec les interlocuteurs internes et/ou externes.

Encadrement

Le critère caractérise l'ensemble des techniques d'organisation mises en œuvre pour superviser ou encadrer une ou plusieurs équipes. La capacité à exercer un rôle d'encadrement s'apprécie au regard des responsabilités confiées et des fonctions occupées.

Article 3

Evaluation des emplois

Chaque critère classant a une importance égale dans l'évaluation des emplois types. Pour chacun de ces critères classants, cinq degrés définissent une progression croissante des exigences de l'emploi type. A chacun de ces degrés correspond un nombre de points.

Les définitions de ces degrés et points figurent en annexe II du présent titre.

L'évaluation de l'emploi type, qui n'a pas pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés, résulte du nombre de points attribués au titre des 6 critères. Leur addition conduit à un nombre total de points. Celui-ci détermine le groupe auquel appartient l'emploi type et permet ainsi d'identifier la rémunération minimale de branche applicable à l'emploi type.

Un tableau récapitulant l'évaluation des emplois types figure en annexe III du présent titre.

Les dispositions relatives à la rémunération minimale de branche sont prévues au chapitre III ci-après et à l'annexe IV du présent titre.

Article 4

Méthode pour les emplois non répertoriés au niveau de la branche

Lorsqu'un emploi n'est pas indiqué dans le répertoire des emplois types figurant à l'annexe I du présent titre, les entreprises appliqueront le dispositif des critères classants à l'emploi concerné, afin de le réintégrer dans l'ensemble du dispositif mis en place dans le présent titre.

CHAPITRE II

POLYVALENCE DES EMPLOIS TYPES COMPORTANT DES FONCTIONS DE SÉCURITÉ

Compte tenu des modèles organisationnels mis en place au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de la nécessité de recourir à la polyvalence entre certains emplois types au sein des entreprises du secteur.

Les dispositions du présent chapitre mettent l'accent sur la polyvalence des emplois types liés à des fonctions de sécurité dont les spécificités requièrent une attention et un traitement particulier de la polyvalence.

La polyvalence des autres emplois types est traitée au niveau de l'entreprise.

Article 5

Définition de la polyvalence des emplois types affectés à des fonctions de sécurité

La polyvalence des emplois types affectés à des fonctions de sécurité consiste à exercer une ou des fonctions de sécurité d'un autre emploi type ⁽¹⁾ à condition que cet exercice n'implique pas d'incompatibilité au titre de la sécurité.

Le tableau ci-après récapitule l'articulation des fonctions de sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif « aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national » avec les emplois types relevant des activités de fret ferroviaire.

Il permet ainsi de rappeler et d'identifier la situation dans laquelle un salarié est habilité à une ou des fonctions de sécurité correspondant à son emploi type principal (situation sans polyvalence) et la situation dans laquelle il est également habilité à une ou des fonctions de sécurité d'un autre emploi type (situation de polyvalence).

Article 6

Encadrement de la polyvalence des emplois types affectés à des fonctions de sécurité

Partant du constat évoqué ci-dessus et à l'appui des conclusions du rapport du groupe européen paritaire CER/ETF relatives à la polyvalence (Les effets des restructurations du fret ferroviaire sur l'emploi, B. Togande, R. Le Bris, fév. 2009), les parties signataires conviennent que son domaine

(1) Il est précisé que la polyvalence renvoie à la notion de formation professionnelle. Elle a pour objet de préparer l'exercice de la polyvalence.

doit être défini et encadré, notamment afin d'éviter tout excès ou toute dérive.

Toutefois, les parties signataires s'accordent sur le fait que la notion de polyvalence et de son encadrement n'est pas abordée de la même manière au sein des entreprises du secteur, compte tenu de leur taille, structure et histoire, par nature différentes. C'est pourquoi elles ont souhaité prévoir les dispositions du présent article.

Au regard des principes énoncés, les parties signataires conviennent des garanties et limites prévues ci-dessous. Celles-ci constituent un élément fort de la réduction des risques professionnels et une première concrétisation pour une politique volontariste de maintien du haut niveau de sécurité du mode ferroviaire et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 6.1

Garanties législatives, réglementaires et conventionnelles

Il est rappelé que l'encadrement législatif et réglementaire relatif à l'obligation de posséder une habilitation, pour chaque fonction de sécurité exercée par un salarié, constitue une première source de garanties pour les salariés en situation de polyvalence.

De surcroît, il est également rappelé que les personnels exerçant une ou plusieurs fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national doivent répondre aux exigences en matière d'aptitude physique, d'aptitude psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies dans cet arrêté.

En ce qui concerne l'organisation et l'aménagement du temps du travail, l'organisation et l'exercice de la polyvalence doivent se faire dans le respect du décret n° 2010-404 du 27 avril 2010 et de l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire.

Article 6.2

Garanties prévues au niveau des entreprises

- a) Assurer les règles de suivi en vue du maintien
ou du renouvellement de l'habilitation

Les dispositions du système de gestion de la sécurité, propre à chaque entreprise du secteur, fixent déjà des dispositifs internes sur l'application des règles de sécurité, notamment en vue du maintien ou du renouvellement de l'habilitation (par exemple, évaluation annuelle, plan de veille, etc.).

Ces obligations imposées par le système de veille servent donc, de fait, de régulateur à un cumul de fonctions de sécurité qui deviendrait excessif puisque chaque thème doit faire l'objet d'une veille complète pour le maintien de l'habilitation. Trop de missions cumulées par un même salarié empêcheraient la réalisation pratique de la veille. De fait, si cette exigence n'est pas remplie, l'habilitation est suspendue, et la polyvalence est rendue impossible.

b) Assurer la formation et les compétences nécessaires

Les salariés amenés à exercer les ou des fonctions de sécurité de plusieurs emplois types doivent disposer des compétences et de la formation nécessaires à l'exercice de ces emplois.

Ainsi, il est rappelé que le personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité bénéficie d'une formation continue lui permettant de maintenir le niveau de ses compétences professionnelles, en particulier en cas de modification significative des conditions d'exercice des fonctions de sécurité.

c) Assurer le respect des règles métiers

L'employeur doit veiller au respect des principes fondamentaux de sécurité ferroviaire. Notamment, la situation de polyvalence ne doit jamais mettre le salarié concerné en contradiction sur ses règles métiers et ne doit jamais le conduire à se soustraire aux règles de sécurité.

Article 6.3

Limitation du recours à la polyvalence

Dans le cas où le recours à la polyvalence d'un salarié habilité à une ou des fonctions de sécurité est nécessaire au cours d'une même journée de service (mission), l'employeur s'assure que l'organisation du travail ne comporte pas de concomitance des emplois types. En particulier, il s'assure que les différentes fonctions de sécurité à exercer au sein de chaque emploi type sont identifiées et que les temps indispensables à leur réalisation sont intégrés. Il veille également à ce que les différentes fonctions de sécurité soient programmées pour la journée de travail.

En cas de situations d'exploitations dégradées, l'employeur s'assure que le salarié concerné dispose des documents de sécurité nécessaires.

En tout état de cause, le recours à la polyvalence doit s'organiser dans le respect des règles prévues à l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire.

En complément des garanties fixées ci-dessus, les parties signataires conviennent de la nécessité de prévoir des limites supplémentaires à l'égard des salariés en situation de polyvalence. Outre les missions attachées à l'emploi principal, ces salariés ne peuvent cumuler plus d'un autre

emploi type intégrant une ou des fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 visé ci-dessus.

De plus, compte tenu de la spécificité des fonctions de sécurité attachées au poste d'« opérateur ferroviaire circulation », il est précisé que ce poste ne peut pas être cumulé avec l'emploi type « conducteur ligne » dans le cas où, sur une même journée de service, le poste tenu par l'opérateur ferroviaire circulation comprend l'exercice effectif de 5 fonctions de sécurité liées à cet emploi type prévu dans le tableau ci-après « récapitulatif de l'articulation entre les fonctions de sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003 et les emplois types relevant des activités de fret ferroviaire ».

Les dispositions du paragraphe précédent ne sont applicables qu'au seul cas du cumul de fonctions de sécurité entre l'opérateur ferroviaire circulation et le conducteur ligne.

Il est toutefois rappelé que le nombre de fonctions de sécurité mis à la charge simultanément d'un même salarié ne doit pas conduire à une fragilisation du niveau de sécurité de l'exploitation ferroviaire.

Article 7

Reconnaissance de la polyvalence nécessitant une habilitation

Les parties signataires rappellent que la polyvalence est nécessaire aux entreprises du secteur afin de pouvoir faire face à l'accomplissement effectif de leurs missions et aux impondérables de l'activité ferroviaire.

De plus, elles conviennent que la polyvalence permet aussi aux salariés qui l'exercent de diversifier leur travail. Elle peut également constituer un des facteurs permettant aux salariés d'accéder à des possibilités d'évolution professionnelle.

Cela étant, la polyvalence est source d'une plus grande exigence dans le travail du salarié et de souplesse dans l'organisation.

C'est pourquoi sa reconnaissance, par les entreprises vis-à-vis des salariés concernés, par le biais des dispositions du présent titre, se trouve justifiée.

Les parties signataires conviennent donc de reconnaître la polyvalence selon les conditions prévues ci-dessous.

Pour les salariés habilités à une ou des fonctions de sécurité relevant d'un autre emploi type que leur emploi principal, la rémunération minimum de branche est majorée selon les dispositions prévues au chapitre III ci-après et à l'annexe IV du présent titre.

Lorsque le salarié concerné n'est plus habilité, notamment en raison d'une suspension ou d'une absence de renouvellement de son habilitation, ou lorsque son contrat de travail est suspendu, la majoration prévue ci-dessus est calculée *pro rata temporis*.

Récapitulatif de l'articulation entre les fonctions de sécurité de l'arrêté du 30 juillet 2003 et les emplois types relevant des activités de fret ferroviaire

EMPLOI TYPE	DESRIPTIF	FONCTION(S) DE SÉCURITÉ de l'arrêté du 30 juillet 2003
Famille production, opération		
Sous-famille contrôle, organisation, logistique		
Opérateur ferroviaire circulation	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et à la circulation des trains dans sa zone d'action. Il peut tenir un poste d'aiguillage.	Aiguilleur, agent circulation, garde, chef de service, agent de sécurité électrique
Sous-famille exploitation		
Conducteur manœuvre et évolution	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en manœuvre, évolution ou train de travaux correspondant à un service spécifique RFN. Par évolution, il faut entendre la définition et les modalités d'application issues de la réglementation en vigueur. A titre de repère, à la date de signature du présent accord, cette définition et les modalités d'application issues du règlement IN 1472 et de l'article 101 du règlement IN 1685 sont les suivantes :	Conducteur

EMPLOI TYPE	DESRIPTIF	FONCTION(S) DE SÉCURITÉ de l'arrêté du 30 juillet 2003
	<p>Définition :</p> <p>« Déplacement d'un engin moteur ou d'un groupe d'engins moteurs, remorquant ou non ou plusieurs véhicules à l'intérieur d'un établissement ou entre établissements voisins désignés, sous la responsabilité du conducteur renseigné sur sa destination. »</p> <p>Modalités d'application :</p> <p>« Peuvent être soumises aux dispositions du présent règlement :</p> <p>a) Les circulations entre les chantiers d'une même gare, entre la gare et le dépôt ou le chantier de remisage, ... immédiatement voisins ;</p> <p>b) Les circulations, empruntant, le cas échéant, des voies désignées entre plusieurs gares, dépôts, ateliers appartenant à un même ensemble ferroviaire défini au Livret de la marche des trains ;</p> <p>c) Les circulations partant d'une gare pour desservir des établissements PL et, le cas échéant, la gare. »</p>	
Conducteur ligne	<p>Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains et des opérations d'exploitation sur le réseau ferré national (RFN).</p> <p>Par opérations d'exploitation sur le RFN, il faut entendre les opérations suivantes :</p> <p>– manœuvres d'aiguilles sur voies de service ;</p>	Conducteur

EMPLOI TYPE	DESRIPTIF	FONCTION(S) DE SÉCURITÉ de l'arrêté du 30 juillet 2003
	<ul style="list-style-type: none"> – attelage, dételage ; – mesures d'immobilisations de la rame ; – mise en place de la signalisation arrière du train ; – essai de raccordement. 	
Opérateur de sécurité au sol	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la constitution, au départ et à la réception des trains dans une zone géographique donnée. Ses missions sont notamment les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport et la formation du train.	Agent formation, chef de la manœuvre, agent de desserte, reconnaisseur, agent d'accompagnement
Sous-famille maintenance, travaux		
Agent de maintenance de l'infrastructure	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des installations de l'infrastructure.	Mainteneur infrastructure, annonceur sentinelle, garde de passage à niveau, réalisateur, agent sécurité du personnel
Agent de maintenance des matériels	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués).	Mainteneur matériel roulant
Responsable opérationnel de l'infrastructure	Gère, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des activités de maintenance de l'infrastructure. Encadre la ou les équipes techniques de maintenance. Veille au respect de la réglementation, des procédures de maintenance et de la sécurité.	Mainteneur infrastructure, réalisateur, agent sécurité du personnel

EMPLOI TYPE	DESSCRIPTIF	FONCTION(S) DE SÉCURITÉ de l'arrêté du 30 juillet 2003
Responsable maintenance des matériels	Gère, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des activités de maintenance des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués). Encadre l'équipe technique de l'atelier. Veille au respect de la réglementation, des procédures de maintenance et de la sécurité.	Mainteneur matériel roulant

CHAPITRE III

RÉMUNÉRATIONS

Article 8

Rémunérations minimales de branche

Article 8.1

Dispositif de rémunérations annuelles garanties

Les parties signataires conviennent d'instituer un mécanisme de rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) qui constituent les salaires minima conventionnels de branche pour les groupes 1 à 7 de la classification. Toutefois, ce dispositif de rémunération annuelle garantie ne s'applique pas pour les salariés dont les modalités salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire, telle que les contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou aidés.

La rémunération annuelle garantie représente la somme brute en deçà de laquelle les salariés occupant les emplois types relevant des groupes 1 à 7 de la classification ne peuvent être rémunérés pour une période de 12 mois entiers de travail effectif ou de périodes assimilées.

Ainsi, à chaque groupe de classification correspond un premier seuil minimal de rémunération annuelle garantie à l'embauche ou à l'entrée dans l'emploi (excepté pour certains emplois types nécessitant une formation initiale à l'entrée dans l'emploi et pour lesquels une rémunération annuelle garantie spécifique est prévue).

Un second seuil est prévu après 4 ans d'ancienneté dans l'emploi au sein de l'entreprise.

Cette rémunération annuelle garantie est majorée pour les situations de polyvalence des emplois types affectés à une ou des fonctions de sécurité, selon les modalités prévues à l'article 7 du chapitre II ci-dessus sur la polyvalence et au tableau de l'annexe IV du présent titre.

Article 8.2

Définition de la rémunération annuelle garantie

La rémunération annuelle garantie fixée pour chaque groupe d'emplois types dans le présent titre prend en compte l'ensemble des éléments ayant la nature d'un salaire, toutes les sommes dont le versement est directement lié à l'exercice, l'exécution de la prestation de travail, de l'activité, quelle que soit leur périodicité.

Sont notamment pris en compte :

- le salaire de base ;
- les majorations de salaire ;

- les primes dont les modalités de versement répondent aux conditions fixées ci-dessus, c'est-à-dire celles qui sont directement liées à l'exercice, l'exécution de la prestation de travail, de l'activité, quelle que soit leur périodicité, par exemple : treizième mois, de fin d'année, d'ancienneté, d'assiduité, de production, d'objectifs, de résultats, de rendement, de fonction... ;
- les avantages en nature ;
- les cotisations salariales prises en charge par l'employeur ;
- les commissions.

Sont exclus :

- les éléments aléatoires ou les éléments exceptionnels liés à des sujétions particulières ;
- les sommes remises au titre des régimes légaux d'intéressement, de la participation, et de l'épargne salariale ;
- les remboursements de frais professionnels ;
- les sommes remises au titre des heures supplémentaires et des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;
- la compensation pour le travail du week-end et d'un jour férié ;
- l'indemnité de non-concurrence ;
- la contrepartie au travail de nuit ;
- la contrepartie à la réalisation des astreintes ;
- les éléments de rémunération dont les conditions de versement répondent aux conditions d'exclusion fixées ci-dessus et qui sont remplacés par un repos compensateur ou équivalent.

Les rémunérations annuelles garanties valent sur une période de 12 mois entiers de travail effectif, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, et sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations versées aux salariés doivent être au moins égales aux minima de branche, sans remettre en cause leur rémunération réelle et le principe d'égalité de traitement (cf. article 9 ci-dessous relatif à la garantie de rémunération).

Article 9

Garantie de rémunération

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'application du présent titre sur les classifications ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération réelle des salariés.

CHAPITRE IV

EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS ET ENTRETIEN ANNUEL

Les parties signataires conviennent que le présent dispositif de classification doit permettre d'offrir une possibilité d'évolution professionnelle aux salariés de la branche.

A cette fin, les parties signataires rappellent que plusieurs types de facteurs peuvent être à même de concrétiser des possibilités d'évolution de carrière. Des facteurs propres à l'entreprise, tels que sa taille, son environnement ou la diversification de ses activités peuvent ainsi favoriser les évolutions professionnelles. D'autres facteurs individuels propres aux salariés, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles ou le développement de l'expérience, constituent autant de moyens pouvant permettre une évolution professionnelle.

Sur le plan collectif, les entreprises peuvent utiliser différents moyens tels que la formation professionnelle, la mobilité, le recrutement, l'évolution de l'organisation ou des activités confiées au salarié, afin de réaliser au mieux l'adéquation entre les exigences qui génèrent les facteurs d'évolution décrits ci-dessus et les compétences dont l'entreprise dispose à un moment donné.

Dans cet esprit, les entreprises de la branche s'efforceront de mettre en place des processus destinés à examiner la situation individuelle des salariés ainsi que les possibilités d'évolution des intéressés. A cette fin, les entreprises pourront notamment mettre en place un entretien annuel entre le salarié et sa hiérarchie. Cet entretien peut permettre d'apprécier les compétences acquises et mises en œuvre du fait, notamment, de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. Il peut également avoir pour objet de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre dans la perspective d'une évolution des compétences.

De plus, la négociation du chantier à venir au niveau de la branche sur la formation professionnelle permettra de proposer un cadre à des parcours professionnels.

CHAPITRE V

MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION

Article 10

Délai de mise en œuvre de la classification dans les entreprises

Les entreprises devront mettre en place, selon les modalités prévues à l'article 11 ci-dessous, le dispositif de classification et la grille des rémunérations minimales prévus au présent titre au plus tard dans un délai de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 11

Modalités de mise en œuvre de la classification de branche

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

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 4 du présent titre relatif à la méthode pour les emplois non répertoriés au niveau de la branche lorsqu'un emploi n'est pas indiqué dans le répertoire des emplois types figurant à l'annexe I du présent titre.

Article 11.1

Mise en œuvre de la classification de branche dans les entreprises disposant d'une grille de classification interne

Ces entreprises devront s'assurer de la cohérence de leur grille avec la nouvelle classification de branche. Elles établiront les correspondances entre le positionnement de leurs emplois au sein de leurs grilles et les grilles conventionnelles.

Article 11.2

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

Les entreprises ferroviaires qui n'ont pas adopté de dispositif interne de classification à la date d'entrée en vigueur du présent accord devront respecter les modalités de mise en œuvre suivantes :

- établir l'inventaire et la description des emplois, en recherchant la famille et la sous-famille d'appartenance de l'emploi ;
- rechercher, pour chaque emploi, le groupe de classification d'appartenance à partir des définitions et des degrés des critères classants.

Article 12

Information individuelle des salariés et gestion des réclamations

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié du classement de son poste correspondant à l'emploi type dans le dispositif de classification.

En cas de contestation de ce classement, chaque salarié pourra faire valoir une réclamation individuelle à son employeur, par lettre motivée et dans un délai de 1 mois suivant la notification de son classement.

L'employeur devra communiquer une réponse motivée au salarié dans un délai de 2 mois suivant la date de réception de la réclamation.

Article 13

Information collective au niveau de l'entreprise

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou le représentant de la section syndicale, seront informés de l'avancement du processus dans la mise en œuvre du présent titre sur les classifications.

Article 14

Commission paritaire de bilan au niveau de la branche

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission paritaire chargée d'établir un bilan sur la mise en œuvre par les entreprises de la classification de branche.

Cette commission paritaire se réunira dans l'année qui suit l'achèvement du délai prévu à l'article 10 ci-dessus relatif au délai de mise en œuvre de la classification dans les entreprises.

Elle est composée, d'une part, des organisations syndicales signataires du présent accord, et d'autre part, de l'UTP, dans la limite maximale de trois représentants par organisation syndicale, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Article 15

Force obligatoire du titre II relatif aux classifications

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent que les conventions et accords collectifs relatifs aux classifications et aux salaires minima, compris dans son champ d'application, ne peuvent pas déroger aux dispositions du présent titre dans un sens moins favorable.

ANNEXE I

RÉPERTOIRE DES EMPLOIS TYPES

Les emplois types présentés ci-après sont organisés en familles et sous-familles. Ce répertoire n'est pas nécessairement exhaustif mais décrit un certain nombre d'emplois caractéristiques de l'activité existant à la date de signature du présent accord de branche.

Lorsqu'un emploi n'est pas indiqué dans ce répertoire des emplois types, les entreprises appliqueront les dispositions prévues à l'article 4 du titre II relatif à la méthode pour les emplois non répertoriés.

En outre, il est précisé qu'il convient de se référer en priorité au descriptif des emplois types, et non à leur dénomination qui peut varier d'une entreprise à une autre.

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION	
Sous-famille	Emploi type
Contrôle, organisation, logistique	Opérateur ferroviaire circulation
	Gestionnaire PC
	Responsable du PC
	Gestionnaire, acheteur sillons
	Gestionnaire moyens hommes-matériels
	Responsable conception et/ou méthodes
Exploitation	Agent d'entretien
	Manutentionnaire
	Opérateur ferroviaire industrie
	Conducteur manœuvre et évolution
	Conducteur ligne
	Opérateur de sécurité au sol
	Responsable de site, secteur
	Responsable d'agence, de région
	Directeur, responsable d'exploitation

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION	
Sous-famille	Emploi type
Maintenance, travaux	Agent de maintenance de l'infrastructure
	Agent de maintenance des matériels
	Gestionnaire de parc
	Responsable opérationnel de l'infrastructure
	Responsable opérationnel des matériels
	Responsable maintenance de l'infrastructure
	Responsable maintenance des matériels
Qualité, sécurité	Evaluateur métier
	Expert métier
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire
	Responsable hygiène qualité sécurité et environnement (HQSE)
	Documentaliste

FAMILLE FONCTIONS D'APPUI	
SOUS-FAMILLE	Emploi type
Stratégie, développement commercial	Assistant commercial
	Chargé d'affaires
	Responsable commercial
	Directeur commercial
Ressources, support (dont finance, comptabilité, RH, informatique, juridique, secrétariat, etc.)	Agent ressource, support
	Assistant ressource, support
	Gestionnaire ressource, support

FAMILLE FONCTIONS D'APPUI	
SOUS-FAMILLE	Emploi type
	Technicien ressource, support
	Responsable ressource, support
	Directeur ressource, support
Ingénierie, bureau d'étude	Employé de l'ingénierie, bureau d'étude
	Expert de l'ingénierie, bureau d'étude
	Responsable de l'ingénierie et du bureau d'étude

Famille production, opération

Sous-famille contrôle, organisation, logistique

Opérateur ferroviaire circulation

Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Il peut tenir un poste d'aiguillage.

Gestionnaire PC

Assure, en temps réel, la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion et le suivi des trafics ainsi que la gestion opérationnelle des aléas.

Responsable du PC

Assure la responsabilité des gestionnaires PC. Il organise et assure la coordination du bon déroulement du trafic.

Gestionnaire, acheteur sillons

Assure les actions nécessaires pour que l'entreprise dispose des sillons dont elle a besoin afin d'assurer ses engagements vis-à-vis de ses clients.

Commande les sillons, suit les réponses, gère les aléas multiples et recherche les solutions avec les acteurs externes et internes.

Gestionnaire moyens hommes-matériels

Assure la conception et/ou l'adaptation de la programmation opérationnelle des moyens humains et matériels.

Responsable conception et/ou méthodes

Assure la responsabilité des gestionnaires, acheteurs sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il est également en charge de la mise en œuvre des moyens de production dans son domaine.

Sous-famille exploitation

Agent d'entretien

Assure l'entretien et le nettoyage industriel des locaux, des installations et du matériel.

Manutentionnaire

Assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement de marchandises, de produits ou d'objets. Réalise ces opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention.

Opérateur ferroviaire industrie

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, le mouvement (accrochage et manœuvre) et la conduite d'engins ferroviaires dans les enceintes suivantes :

Enceintes privées (installation terminale embranchée, ITE – décret n° 92-352), voies d'embranchement raccordées au RFN (réglementation RFF), lignes portuaires. Il assure également les petites opérations de maintenance et d'entretien sur engins moteur et infrastructures.

Conducteur manœuvre et évolution

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en manœuvre, évolution ou train de travaux correspondant à un service spécifique RFN.

Par évolution, il faut entendre la définition et les modalités d'application issues de la réglementation en vigueur.

A titre de repère, à la date de signature du présent accord, cette définition et les modalités d'application issues du règlement IN 1472 et de l'article 101 du règlement IN 1685 sont les suivantes :

Définition :

« Déplacement d'un engin moteur ou d'un groupe d'engins moteurs, remorquant ou non un ou plusieurs véhicules à l'intérieur d'un établissement ou entre établissements voisins désignés, sous la responsabilité du conducteur renseigné sur sa destination. »

Modalités d'application :

« Peuvent être soumises aux dispositions du présent règlement :

a) Les circulations entre les chantiers d'une même gare, entre la gare et le dépôt ou le chantier de remisage, ... immédiatement voisins.

b) Les circulations, empruntant, le cas échéant, des voies désignées entre plusieurs gares, dépôts, ateliers appartenant à un même ensemble ferroviaire défini au Livret de la marche des trains.

c) Les circulations partant d'une gare pour desservir des établissements PL et, le cas échéant, la gare. »

Conducteur ligne

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains et des opérations d'exploitation sur le réseau ferré national (RFN).

Par opérations d'exploitation sur le RFN, il faut entendre les opérations suivantes :

- manœuvres d'aiguilles sur voies de service ;
- attelage, dételage ;
- mesures d'immobilisations de la rame ;
- mise en place de la signalisation arrière du train ;
- essai de raccordement.

Opérateur de sécurité au sol

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la constitution, au départ et à la réception des trains dans une zone géographique donnée. Ses missions sont notamment les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport et la formation du train.

Responsable de site, secteur

Assure l'animation des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique.

Responsable d'agence, de région

Anime et coordonne l'activité dans son périmètre dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai dans le respect de son budget. Il en assure la réalisation.

Directeur, responsable d'exploitation

Organise l'activité ferroviaire pour toute ou partie de l'entreprise. Assure la responsabilité de la gestion du budget, de l'encadrement, de la validation

des offres commerciales, de l'organisation de la production et de la sécurité ferroviaire.

Sous-famille maintenance, travaux

Agent de maintenance de l'infrastructure

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des installations de l'infrastructure.

Agent de maintenance des matériels

Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance préventive et corrective des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués).

Gestionnaire de parc

Gère et optimise les ressources du parc de matériel roulant (moteur et/ou remorqué). Contribue à l'optimisation des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués). Organise les réceptions et restitutions des nouveaux matériels.

Responsable opérationnel de l'infrastructure

Gère, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des activités de maintenance de l'infrastructure. Encadre la ou les équipes techniques de maintenance. Veille au respect de la réglementation, des procédures de maintenance et de la sécurité.

Responsable opérationnel des matériels

Assure la gestion opérationnelle au quotidien, le suivi des plannings de maintenance des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués) ainsi que le suivi du contrat.

Responsable maintenance de l'infrastructure

Assure la gestion opérationnelle et les incidents, la gestion des plannings annuels de maintenance de l'infrastructure ainsi que le contrat de maintenance.

Responsable maintenance des matériels

Gère, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des activités de maintenance des matériels roulants (moteurs et/ou remorqués). Encadre l'équipe technique de l'atelier. Veille au respect de la réglementation, des procédures de maintenance et de la sécurité.

Evaluateur métier

Assure le management de 1^{er} niveau de la sécurité ferroviaire : évalue les compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les fonctions de sécurité sur le RFN et réalise le suivi des compétences professionnelles et de la formation continue de ces opérateurs.

Expert métier

Evalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2^e niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les fonctions de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des évaluateurs métier. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.

Responsable pôle de sécurité ferroviaire

Met en œuvre la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau de l'entité.

Organise les retours d'expérience sur les événements engageant la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes.

Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.

Responsable hygiène qualité sécurité et environnement (HQSE)

Définit, met en place et suit les systèmes de qualité et sécurité dans l'objectif d'obtenir une certification et de la maintenir. Réalise des audits hygiène, qualité, sécurité, environnement.

Documentaliste

Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.

Famille fonctions d'appui

Sous-famille stratégie, développement commercial

Assistant commercial

Assiste son responsable hiérarchique dans le suivi administratif des contrats ainsi que dans la fidélisation et le développement du portefeuille clients.

Chargé d'affaires

Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il a la charge. Gère l'activité et l'optimisation des résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.

Responsable commercial

Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont il a la charge. Il est garant de la politique commerciale définie par la direction. Gère l'activité et le suivi de la force de vente afin d'optimiser les résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques.

Assure un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.

Directeur commercial

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.

Sous-famille ressources, support

Agent ressources, support

Assure, sous les directives de son responsable hiérarchique, l'aide ou l'appui nécessaire à la réalisation d'activités simples.

Assistant ressource, support

Assure, sous les directives de son responsable hiérarchique, l'appui et le soutien dans la réalisation des missions administratives complexes liées à l'exercice de ses fonctions.

Gestionnaire ressources, support

Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions qui lui sont confiées. Participe à l'élaboration des actions décidées dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de l'entreprise.

Technicien ressource, support

Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'analyse de données quantitatives et/ou qualitatives et participe à leur interprétation en apportant une aide à la décision.

Responsable ressources, support

Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application du poste occupé. Met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique.

Assure un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.

Directeur ressources, 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.

Sous-famille ingénierie, bureau d'étude

Employé de l'ingénierie, bureau d'étude

Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions qui lui sont confiées. Participe à l'élaboration des travaux d'étude dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de développement.

Expert de l'ingénierie, bureau d'étude

Conçoit, définit et effectue les travaux de conception et de développement des nouveaux produits ou des nouveaux procédés ainsi que les études d'amélioration des produits et procédés existants.

Dans le cadre de modification ou de création d'installation, propose des solutions techniques en intégrant faisabilité et coût.

Responsable de l'ingénierie et du bureau d'étude

Conçoit, définit et effectue les travaux de conception et de développement des nouveaux produits ou des nouveaux procédés ainsi que les études d'amélioration des produits et procédés existants. Anime et coordonne l'activité dans son périmètre.

ANNEXE II

GRILLE DES CRITÈRES CLASSANTS

Les dispositions relatives aux critères classants sont prévues aux articles 2 et 3 du titre II du présent accord de branche.

Il est rappelé que la grille prévue ci-dessous prévoit 6 critères classants et pour chacun de ces critères, 5 degrés définissant une progression croissante des exigences de l'emploi type. A chacun de ces degrés correspondent un nombre de points.

Chaque critère classant a une importance égale dans l'évaluation des emplois types.

Cette grille est destinée à l'évaluation de l'emploi type qui résulte du nombre de points attribués au titre des 6 critères. Leur addition conduit à un nombre total de points. Celui-ci détermine le groupe auquel appartient l'emploi type et permet ainsi d'identifier la rémunération minimale de branche applicable à l'emploi type.

A. – TECHNICITÉ	
La technicité se caractérise par le niveau d'expertise à maîtriser ainsi que par le niveau de réflexion et d'action nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi. Elle inclut l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis. La technicité est appréciée au regard du degré de complexité des opérations à réaliser ainsi que du nombre de technicités requises selon les fonctions occupées.	Degré (correspondant au point de cotation)
L'emploi s'exerce dans des environnements de travail connus et prévisibles. Il est constitué par des activités simples.	1
L'emploi correspond à des actes professionnels habituels s'exerçant dans le cadre de procédures et les actions sont mises en œuvre de façon courante.	2

L'emploi correspond à des opérations qualifiées. Il implique une connaissance structurée des divers aspects techniques, réglementaires et savoir-faire dans sa spécialité. Notamment, lorsque des fonctions de sécurité sont exercées, l'emploi implique la connaissance générale de l'exploitation du système ferroviaire, les connaissances générales nécessaires à l'exercice des fonctions de sécurité ainsi que les connaissances spécifiques. L'emploi nécessite également de participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation. Les fonctions occupées nécessitent la maîtrise de plusieurs types de technicités.	3
L'emploi correspond à des opérations complexes et nécessite une expertise particulière. Outre les conditions posées au niveau 3 ci-dessus, il implique une connaissance approfondie, voir parfaitement maîtrisée, des aspects techniques, réglementaires et savoir-faire de sa spécialité. Il nécessite également de participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels.	4
L'emploi correspond à des activités stratégiques. Il implique une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau. Le cas échéant, l'emploi nécessite de superviser et éventuellement de valider les consignes/procédures de sécurité.	5
B. – SAVOIR-FAIRE	
Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis par l'emploi et non celui détenu par l'individu, quel que soit son mode d'acquisition : formation ou savoir-faire. Il se complète également par le niveau de connaissances requis par l'emploi pour exercer une ou plusieurs fonctions de sécurité prévues par l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitudes physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national.	Degré (correspondant au point de cotation)
L'emploi nécessite une formation élémentaire de base.	1
L'emploi requiert une formation d'adaptation à l'emploi alliant théorie et pratique.	2
L'emploi requiert une formation spécifique associant des notions techniques et professionnelles permettant une bonne maîtrise de l'emploi.	3
L'emploi requiert une maîtrise technique du domaine où il s'exerce ainsi qu'une capacité d'analyse, d'organisation et de propositions.	4
L'emploi requiert une formation supérieure ainsi qu'un degré élevé d'expertise dans l'activité.	5

C. – AUTONOMIE	
L'autonomie se caractérise par la liberté de décision dont dispose le salarié (titulaire du poste de travail) pour organiser son travail. Elle s'apprécie au regard de la nature et de la précision des instructions, de l'initiative de réalisation requise et de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique.	Degré (correspondant au point de cotation)
Les activités sont réalisées dans le cadre de consignes précises en suivant des instructions complètes. Les contrôles sont systématiques.	1
Les activités sont effectuées dans le cadre de missions précisément définies mettant en œuvre des procédures détaillées. Les contrôles sont effectués de manière non systématique mais régulièrement.	2
Les activités sont réalisées avec autonomie dans le cadre de procédures et règles déterminées et d'un plan d'action défini, selon des techniques éprouvées. Les contrôles portent sur des étapes intermédiaires et permettent la prise de décisions dans le respect des règles.	3
Les activités sont réalisées avec autonomie dans le cadre d'un plan d'action général, compte tenu de lignes d'action qui définissent les buts à atteindre et le contexte dans lesquelles elles doivent s'inscrire. Les contrôles portent sur l'évaluation des activités au regard des objectifs fixés.	4
Les activités nécessitent une collaboration à l'élaboration des politiques et objectifs stratégiques de l'entreprise, ce qui implique une vision globale de l'environnement économique et social de l'entreprise. Les contrôles portent sur la réalisation des politiques et objectifs mis en œuvre.	5
D. – RESPONSABILITÉ	
La responsabilité se caractérise par la ou les missions confiées au salarié (titulaire du poste de travail) sur un ou plusieurs domaines d'action pour lequel il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels. La responsabilité s'apprécie au regard de l'impact plus ou moins grand de l'activité du titulaire du poste sur la marche de l'entreprise.	Degré (correspondant au point de cotation)
La responsabilité s'apprécie également au regard de la marge de manœuvre dont dispose le salarié (titulaire du poste de travail) essentiellement dans l'impact des décisions prises dans le cadre du degré d'autonomie définie.	

D. – RESPONSABILITÉ	
La responsabilité relève du champ strict de la fonction.	1
La responsabilité s'exerce dans un environnement plus large pouvant avoir des répercussions directes sur une entité de travail et/ou plusieurs personnes extérieures.	2
La responsabilité implique que le salarié (titulaire du poste de travail) gère un projet défini et rend compte de sa gestion à un cadre hiérarchique chargé du contrôle des résultats. Elle suppose un pouvoir de décisions ayant une incidence sur le fonctionnement et les performances de l'entreprise.	3
La responsabilité nécessite une contribution déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise. Elle implique que le salarié (titulaire du poste de travail) élabore, exécute et rend compte du projet dont il assume la responsabilité.	4
La responsabilité implique un travail sur des activités ayant des répercussions particulièrement importantes sur l'environnement général de l'entreprise. Les conséquences des décisions sont capitales dans les domaines d'activités essentiel de l'entreprise.	5
E. – RELATIONS	
Le critère relationnel caractérise la nature et le niveau des relations d'emplois dans l'exercice des activités avec les interlocuteurs internes et/ou externes.	Degré (correspondant au point de cotation)
Les relations portent sur des échanges d'informations simples, orales et/ou écrites.	1
Les relations portent sur des échanges d'informations avec explications, ayant pour objet la fourniture et l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.	2
Les relations impliquent d'argumenter sur des sujets plus complexes, de proposer des améliorations utiles à la réalisation de l'activité et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs. L'emploi peut nécessiter d'assurer une fonction de gestion de projet. Il peut également nécessiter d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs variés.	3

E. – RELATIONS	
Les relations impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des divergences de point de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion. L'emploi nécessite également d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs privilégiés de l'entreprise, dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs.	4
Outre les conditions énoncées au niveau 4 ci-dessus, les relations impliquent d'assurer une fonction de représentation auprès d'interlocuteurs de niveau stratégique et politique.	5
F. – ENCADREMENT	
Le critère caractérise l'ensemble des techniques d'organisation mises en œuvre pour superviser ou encadrer une ou plusieurs équipes. La capacité à exercer un rôle d'encadrement s'apprécie au regard des responsabilités confiées et des fonctions occupées.	Degré (correspondant au point de cotation)
L'emploi nécessite une aide ponctuelle et/ou un appui vis-à-vis de nouveaux embauchés.	1
L'emploi implique une supervision technique ou fonctionnelle limitée à quelques personnes.	2
L'emploi implique un encadrement hiérarchique d'une équipe de travail.	3
L'emploi implique un encadrement hiérarchique de personnel d'encadrement et/ou de personnel expert.	4
L'emploi implique la définition de la stratégie managériale auprès des équipes de direction et le pilotage permanent de ces équipes.	5

ANNEXE III

EVALUATION DES EMPLOIS TYPES

Le tableau ci-après récapitule l'évaluation des emplois types.

Comme indiqué à l'article 3 du titre II du présent accord de branche, l'évaluation de l'emploi type résulte du nombre de points attribués au titre des 6 critères classants. Leur addition conduit à un nombre total de points. Celui-ci détermine le groupe auquel appartient l'emploi type (les groupes sont indiqués à l'annexe IV du titre II).

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION		A Technicité	B Savoir-faire	C Autonomie	D Responsabilité	E Relations	F Encadrement	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-familles	Emploi type	Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
Contrôle, organisation, logistique	Opérateur ferroviaire circulation	2	2	1	2	2	1	10
	Gestionnaire PC	2	3	2	3	2	1	13
	Gestionnaire, acheteur sillons	2	3	4	3	2	1	15
	Gestionnaire moyens hommes-matériels	3	3	3	3	2	1	15

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION		A	B	C	D	E	F	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-familles	Emploi type	Technicité	Savoir-faire	Autonomie	Responsabilité	Relations	Encadrement	
		Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
	Responsable conception et/ou méthodes	4	4	4	4	4	3	22
	Responsable du PC	4	4	4	4	4	3	23
	Agent d'entretien	1	1	1	1	1	1	6
	Manutentionnaire	2	1	1	1	1	1	7
Exploitation	Opérateur ferroviaire industrie	2	2	2	2	1	1	10
	Opérateur de sécurité au sol	2	2	2	2	2	1	11
	Conducteur manœuvre et évolution	3	2	2	2	2	1	12
	Conducteur ligne	3	3	3	3	2	1	15
	Responsable de site, sec-teur	3	4	3	4	3	3	20
	Responsable d'agence, de région	4	5	4	4	4	4	25
	Directeur, responsable d'exploitation	5	5	5	5	5	5	30

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION		A	B	C	D	E	F	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-familles	Emploi type	Technicité	Savoir-faire	Autonomie	Responsabilité	Relations	Encadrement	
		Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
Maintenance/travaux	Agent de maintenance de l'infrastructure	2	1	1	1	1	1	7
	Agent de maintenance des matériels	2	2	2	1	1	1	9
	Gestionnaire de parc	3	3	3	2	2	2	15
	Responsable opérationnel de l'infrastructure	4	4	3	3	3	3	20
	Responsable opérationnel des matériels	4	4	3	3	3	3	20
	Responsable maintenance de l'infrastructure	4	4	3	3	3	3	20
Qualité, sécurité	Responsable maintenance des matériels	4	4	3	3	3	3	20
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13
	Evaluateur métier	4	3	3	4	3	2	18
	Responsable hygiène qualité sécurité et environnement (HOSE)	4	4	3	3	3	2	19
	Expert métier	4	4	3	4	3	3	21

FAMILLE PRODUCTION, OPÉRATION		A	B	C	D	E	F	TOTAL
Sous-familles	Emploi type	Technicité	Savoir-faire	Autonomie	Responsabilité	Relations	Encadrement	des points de cotation (6 à 30)
		Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	5	4	4	4	4	4	25

FAMILLE FONCTIONS D'APPUI		A	B	C	D	E	F	TOTAL
Sous-famille	Emploi type	Technicité	Savoir-faire	Autonomie	Responsabilité	Relations	Encadrement	des points de cotation (6 à 30)
		Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
Stratégie, développement commercial	Assistant commercial	2	2	2	1	2	1	10
	Chargé d'affaires	3	4	3	3	3	2	18
	Responsable commercial	4	4	4	4	3	3	22
	Directeur commercial	5	5	5	5	5	5	30
Ressources, support (dont finance, comptabilité, RH, informatique, juridique, secrétariat, etc.)	Agent ressources, support	1	1	1	1	1	1	6
	Assistant ressources, support	2	2	2	1	2	1	10
	Gestionnaire ressources, support	2	3	2	3	2	1	13
	Technicien ressources, support	3	4	2	3	2	1	15
	Responsable support	4	4	3	4	3	3	21

FAMILLE FONCTIONS D'APPUI		A	B	C	D	E	F	TOTAL des points de cotation (6 à 30)
Sous-famille	Emploi type	Technicité	Savoir-faire	Autonomie	Responsabilité	Relations	Encadrement	
		Degré du critère classant (1 à 5) correspondant à l'emploi type						
Ingénierie, bureau d'étude	Directeur ressources, support	5	5	5	5	5	5	30
	Employé de l'ingénierie, bureau d'étude	3	2	2	2	2	1	12
	Expert de l'ingénierie, bureau d'étude	4	4	3	3	3	3	20
	Responsable de l'ingénierie et du bureau d'étude	4	4	4	4	3	4	23

ANNEXE IV

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DE BRANCHE

Les montants de la rémunération annuelle garantie et de la rémunération annuelle garantie en situation de polyvalence, correspondant à chaque groupe de classification sont prévus dans les deux tableaux ci-dessous.

Un premier seuil est prévu à l'embauche ou à l'entrée dans l'emploi.

Un second seuil est prévu après 4 ans d'ancienneté dans l'emploi au sein de l'entreprise.

De plus, les dispositions sur les mécanismes relatifs aux rémunérations minimales, notamment la définition de la rémunération annuelle garantie, sont prévues au chapitre III du titre II.

Il est rappelé qu'une rémunération annuelle garantie spécifique est prévue dans le tableau ci-dessous pour le cas de certains emplois types nécessitant une formation initiale à l'entrée dans l'emploi.

Le montant de cette rémunération spécifique s'applique au prorata de la durée de cette formation initiale.

En outre, les parties signataires rappellent que l'objectif est que les salariés puissent vérifier, en fonction de leur activité, que leurs conditions de rémunération sont a minima conformes aux dispositions de la branche.

Rémunérations annuelles garanties (RAG) des emplois types

GROUPE	EMPLOI TYPE	POINT de cotation	RAG	
			Seuil 1 *	Seuil 2 *
1 (6/8 points)	Agent d'entretien	6	16 450	+ 1 % 16 614
	Agent ressources, support	6		
	Agent de maintenance de l'infrastructure	7		
	Manutentionnaire	7		
	Salarié en formation initiale après embauche			

GROUPE	EMPLOI TYPE	POINT de cotation	RAG	
			Seuil 1 *	Seuil 2 *
2 (9/11 points)	Agent de maintenance des matériels	9	17 100	+ 2 % 17 442
	Opérateur ferroviaire industrie	10		
	Assistant commercial	10		
	Assistant ressource/support	10		
	Opérateur ferroviaire circulation	10		
	Opérateur de sécurité au sol	11		
3 (12/13 points)	Conducteur manœuvre et évolution	12	19 000	+ 3 % 19 570
	Employé de l'ingénierie, bureau d'étude	12		
	Gestionnaire PC	13		
	Gestionnaire ressources, support	13		
	Documentaliste	13		
4 (14/17 points)	Conducteur ligne	15	20 600	+ 4 % 21 424
	Technicien ressources, support	15		
	Gestionnaire, acheteur sillons	15		
	Gestionnaires moyens hommes-matériels	15		
	Gestionnaire de parc	15		
5 (18/20 points)	Chargé d'affaires	18	22 500	+ 4,5 % 23 512
	Evaluateur métier	18		
	Responsable HQSE	19		
	Expert de l'ingénierie, bureau d'étude	20		
	Responsable de site, secteur	20		
	Responsable opérationnel de l'infrastructure	20		

GROUPE	EMPLOI TYPE	POINT de cotation	RAG	
			Seuil 1 *	Seuil 2 *
	Responsable maintenance de l'infrastructure	20	22 500	+ 4,5 % 23 512
	Responsable opérationnel des matériels	20		
	Responsable maintenance des matériels	20		
6 (21/28 points)	Expert métier	21	30 500	+ 5 % 32 025
	Responsable ressources, support	21		
	Responsable commercial	22		
	Responsable conception et/ou méthode	22		
	Responsable de l'ingénierie et du bureau d'étude	23		
	Responsable du PC	23		
	Responsable d'agence, de région	25		
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	25		
7 (29/30 points)	Directeur, responsable d'exploitation	30	41 000	+ 5 % 43 050
	Directeur commercial	30		
	Directeur ressources, support	30		
* Cf. article 8 du titre II relatif aux rémunérations minimales de branche et les dispositions ci-dessus de la présente annexe.				

Rémunérations annuelles garanties (RAG) en situation de polyvalence

GROUPE	EMPLOI TYPE relevant des activités de fret ferroviaire et intégrant une ou des fonctions de sécurité	POINT de cotation	RAG majorée	
			Seuil 1 *	Seuil 2 *
1 (6/8 points)	Agent de maintenance de l'infrastructure	7	16 750	+ 1 % 16 917

GROUPE	EMPLOI TYPE relevant des activités de fret ferroviaire et intégrant une ou des fonctions de sécurité	POINT de cotation	RAG majorée	
			Seuil 1 *	Seuil 2 *
2 (9/11 points)	Agent de maintenance des matériels	9	17 800	+ 2 % 18 156
	Opérateur ferroviaire circulation	10		
	Opérateur de sécurité au sol	11		
3 (12/13 points)	Conducteur manoeuvre et évolution	12	20 000	+ 3 % 20 600
4 (14/17 points)	Conducteur ligne	15	22 100	+ 4 % 22 984
5 (18/20 points)	Responsable opérationnel de l'infrastructure	20	24 000	+ 4,5 % 25 080
	Responsable maintenance de l'infrastructure	20		

* Cf. article 8 du titre II relatif aux rémunérations minimales de branche et les dispositions ci-dessus de la présente annexe.

ANNEXE V

GLOSSAIRE DES TERMES UTILISÉS

Activité

Missions/actions principales correspondant à des tâches dans le cadre d'une situation de travail.

Classification

Évaluation des emplois dans l'objectif de les hiérarchiser dans le cadre d'une organisation de travail.

Critères classants

Éléments auxquels on se réfère pour évaluer un emploi type.

Emploi type

Repère illustratif et collectif permettant un positionnement dans la classification.

Évaluation

Positionnement d'un emploi type par l'utilisation de critères classants dans l'objectif de situer cet emploi dans une grille de classification.

Famille professionnelle

Regroupement, à l'intérieur de sous-familles, d'emplois types s'articulant autour d'un même domaine d'activités.

Groupe

Regroupement d'emplois types à l'intérieur de groupes au sein desquels correspond un seuil minimal de rémunération.

Polyvalence

Cf. chapitre II du titre II relatif à la polyvalence des emplois types comportant des fonctions de sécurité.

Tâches

Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

TITRE III
DISPOSITIONS FINALES

Article 1^{er}

Entrée en application de l'accord

Le présent accord portant sur le contrat de travail et les classifications entrera en application à compter de son extension, sous réserve des modalités définies à l'article 10 du titre II relatif au délai de mise en œuvre de la classification dans les entreprises.

Article 2

Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 8 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)