

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

#### TRANSPORTS

#### Décret n° 2021-1120 du 25 août 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire

NOR : TRAT2104204D

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

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

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

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

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

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transition écologique,

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

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

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

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

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

Décète :

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Au sens du présent décret, on entend :

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 2.** – Le présent décret fixe les règles relatives aux classifications et aux rémunérations mentionnées aux 3° et 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail dans le champ fixé à l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance susvisée. Les dispositions du présent décret s'appliquent pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de branche mentionnée à l'article L. 2162-1 du code des transports, sous réserve des stipulations résultant d'un accord collectif étendu en vigueur.

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

## CHAPITRE II

### LES CLASSIFICATIONS DANS LA BRANCHE FERROVIAIRE

**Art. 3.** – Chaque emploi-type ou chaque emploi défini au niveau de l'entreprise s'il ne peut être rattaché à un emploi-type mentionné à l'article 4 se voit attribuer une classification à laquelle correspond une rémunération annuelle garantie.

La classification résulte de l'affectation de l'emploi ou de l'emploi-type dans une des neuf classes, définies en fonction des cotations suivantes :

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

**Art. 4.** – *Les emplois-types.*

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

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

**Art. 5.** – I. – Afin de permettre le positionnement des emplois-type mentionnés à l'annexe 1 dans les différentes classes, sont créés six critères classants :

1° La technicité, qui se caractérise par le niveau d'expertise à maîtriser ainsi que par le niveau de réflexion et d'action nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 6. – Utilisation des critères classants.**

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

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

**Art. 7. – Dispositif de progression professionnelle au sein d'un même emploi-type.**

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

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

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

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

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

2° La capacité à répondre à la complexité des problèmes à résoudre, exprimant le degré de réflexion mis en œuvre pour appréhender la complexité d'une situation, et en identifier les diverses composantes pour élaborer des solutions. Doivent être pris en compte la nature des problèmes rencontrés, l'existence de bases ou de références pour les traiter en qualité, leur répétitivité et leur diversité, et le processus intellectuel que nécessite leur résolution ;

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

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

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

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

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

Cette évaluation résulte des processus managériaux, notamment d'évaluation et de progression professionnelles, spécifiques à chaque entreprise. Un bilan des évolutions professionnelles est présenté chaque année au sein du

comité social et économique de l'entreprise dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 2312-26 du code du travail.

**Art. 8. – Catégories professionnelles.**

Il existe trois catégories professionnelles en fonction des classes :

- 1° Les classes 1 à 3 correspondent à la catégorie des employés (ou exécution) ;
- 2° Les classes 4 à 5 correspondent à la catégorie des agents de maîtrise ;
- 3° Les classes 6 à 9 correspondent à la catégorie des cadres.

**Art. 9. – Classement des salariés en formation initiale après embauche.**

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

### CHAPITRE III

#### LA RÉMUNÉRATION MINIMALE DE BRANCHE

**Art. 10. – Rémunérations annuelles garanties.**

Une rémunération annuelle garantie est fixée pour les différentes classes définies à l'article 3.

Pour chacune des neuf classes, sont associées :

- 1° Une rémunération annuelle garantie à l'embauche ;
- 2° Des rémunérations annuelles garanties à l'ancienneté, définies selon des paliers de 4, 8, 12, 16, 20 ans d'ancienneté.

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

**Art. 11. – Méthode de calcul de la rémunération annuelle garantie.**

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

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

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

- 1° Des primes d'ancienneté ;
- 2° Des indemnités de licenciement ou de retraite ;
- 3° Des montants perçus au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale ;
- 4° Des allocations forfaitaires non soumises à cotisations conformément à la réglementation de la sécurité sociale ;
- 5° Des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel ou bénévole ;
- 6° Des primes de performance versées selon l'atteinte d'objectifs collectifs et, ou individuels ;
- 7° Des montants payés au titre des heures supplémentaires, ou des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;
- 8° Des montants payés au titre de travaux insalubres ou dangereux ;
- 9° Des montants payés au titre de travaux pénibles ;
- 10° Des montants payés au titre du travail du week-end ou d'un jour férié ;
- 11° Des montants payés au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé, notamment l'astreinte ;
- 12° Des montants payés au titre de sujétions aléatoires ou exceptionnelles, c'est-à-dire les montants versés occasionnellement et qui cessent d'être payés lorsque les conditions particulières prennent fin.

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

**Art. 12. – Garantie de rémunération.**

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

**Art. 13. – Prime d'ancienneté.**

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

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

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

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

## CHAPITRE IV

### DISPOSITIONS FINALES

**Art. 14.** – Les entreprises disposent d'un délai de quinze mois, à compter de sa publication, pour appliquer les dispositions du présent décret.

**Art. 15.** – La ministre de la transition écologique, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le ministre délégué auprès de la ministre de la transition écologique, chargé des transports, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 août 2021.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :

*Le ministre délégué  
auprès de la ministre de la transition écologique,  
chargé des transports,*  
JEAN-BAPTISTE DJEBBARI

*La ministre de la transition écologique,*  
BARBARA POMPILI

*La ministre du travail, de l'emploi  
et de l'insertion,*  
ELISABETH BORNE

## ANNEXES

### ANNEXE 1

#### LE RÉPERTOIRE DES EMPLOIS-TYPES

#### MAINTENANCE, INGÉNIERIE ET TRAVAUX DU RÉSEAU FERRÉ

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

Emploi-type	Descriptif
<b>Technicien de maintenance et travaux des systèmes électriques</b>	Pour les systèmes de signalisation ou d'alimentation électriques et, ou des systèmes informatiques du réseau ferré et, ou des bâtiments et des gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il peut contribuer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
<b>Technicien de maintenance et travaux des systèmes télécoms</b>	Pour les systèmes de télécommunication et, ou des systèmes informatiques du réseau ferré ou des bâtiments ou des gares, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue à la gestion opérationnelle. Il peut contribuer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.

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

Emploi-type	Descriptif
	compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le réseau ferré national et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
<b>Responsable pôle de sécurité ferroviaire</b>	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
<b>Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)</b>	Met en œuvre la politique d'hygiène, qualité, sécurité et environnement de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits sur les sujets hygiène, qualité, sécurité et environnement.

### MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE

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

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

## CIRCULATION/EXPLOITATION

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

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

### PRODUCTION FERROVIAIRE

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

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

### CONDUITE/MANŒUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET

Emploi-type	Descriptif
Conducteur de tram-train	Assure dans le respect des procédures de sécurité le service commercial et la conduite du tram-train en respectant strictement la signalisation ferroviaire et urbaine. Il peut assurer également des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de tram-train peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de tram-train et assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Conducteur ligne	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains. Il participe au service commercial et peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de ligne peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de ligne, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement, assurer la conduite des trains interoperables, assurer la conduite de trains à grande vitesse.
Conducteur manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en services de manœuvre, remonte et/ou de navette de fret de proximité. Il peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Gestionnaire moyens humains et matériels	Assure la conception et, ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et, ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires, concepteurs sillons et, ou des gestionnaires moyens. Il est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Manager de proximité Conduite	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Formateur	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et, ou assure des

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

## SERVICES/RELATION CLIENT/MARKETING

Emploi-type	Descriptif
<b>Chargé de la relation client</b>	Réalise en présence ou à distance du client des actes de commercialisation de produits et de services, d'information, d'accueil et de prise en charge des voyageurs, et de lutte contre la fraude, contribue au départ à l'heure et à la régularité des circulations.
<b>Agent d'accompagnement d'un train de voyageurs et, ou de la relation client</b>	Assure le service, l'accompagnement et le contrôle des clients dans les trains, peut être amené à donner le départ des trains dans le respect de la ponctualité, veille à la sûreté de la clientèle et contribue à la sécurité des circulations et à leur régularité ; Participe à la prise en charge des clients de son train et réalise des prestations de la relation client.
<b>Assistant commercial opérationnel</b>	Assiste son responsable hiérarchique dans le cadre de missions déléguées dans le portage de la politique commerciale et de service, de l'organisation du service et du développement des compétences.
<b>Technicien commercial</b>	Est en charge de l'accompagnement de l'équipe à laquelle Il est rattaché. Peut réaliser des missions : - d'assistance technique : préparation, organisation des divers aspects techniques nécessaires à la réalisation des activités d'un secteur ; - d'études, conseil, appui à la ligne hiérarchique sur le management d'équipe afin de contribuer aux objectifs de qualité de la production sur un secteur d'activité ; - d'animation de réseau, suivi de la qualité des prestations, et d'apport de soutien à l'équipe.
<b>Chargé d'affaires commercial et marketing</b>	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.
<b>Chargé de gestion de site</b>	Il contribue à la bonne exploitation et à la satisfaction client : Il assure le signalement des dysfonctionnements des installations en gare, y compris celles liées à l'information voyageur, et contribue ainsi à la qualité du processus de maintenance et des prestations de service. Il exerce sa vigilance sur l'ensemble du fonctionnement de la gare, signale les éléments liés à la sûreté, la sécurité incendie et la propreté, et veille à la bonne application du règlement intérieur par les services et commerces.
<b>Chef d'équipe Relation Client</b>	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences d'un petit nombre d'agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre restreint, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.
<b>Manager de proximité Relation Client</b>	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences des agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre limité, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité.
<b>Responsable commercial et marketing</b>	Développe, prospecte et enrichit le portefeuille clients dont Il a la charge. Il est garant de la politique commerciale définie par la direction. Gère l'activité et le suivi de la force de vente et, ou des services marketing/développement commercial afin d'optimiser les résultats. Est l'interface entre les clients et les services études, méthodes, marketing et techniques. Peut-être amené à assurer un encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.
<b>Technicien Commercial Fret</b>	Participe aux opérations de commercialisation, de facturation et d'après-vente des prestations fret.
<b>Spécialiste commercial et marketing Fret</b>	Réalise, anime et développe les opérations de commercialisation des prestations fret et veille aux règles et procédures liées à l'administration des ventes et à la facturation.

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

### PILOTAGE ET ANIMATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA QUALITÉ

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

### RESPONSABLES/MANAGEMENT

Emploi-type	Descriptif
<b>Responsable d'unité, d'agence ou de zone</b>	Assure l'animation, la responsabilité hiérarchique des équipes, la gestion opérationnelle de l'exploitation et coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il en assure la réalisation.
<b>Responsable d'unité voyageurs transverse</b>	Assure la responsabilité hiérarchique et l'animation des équipes, et a la responsabilité de la gestion opérationnelle ; Il coordonne l'activité dans un périmètre comprenant plusieurs sites ou secteurs, dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il définit les objectifs de l'entité

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

### SÛRETÉ

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

### FONCTIONS TRANSVERSES

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

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

### GESTION FONCIÈRE ET IMMOBILIÈRE

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

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

### SYSTÈME D'INFORMATION ET DIGITAL

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

### MÉDICAL/SOCIAL

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

## ANNEXE 2

## LA COTATION DES EMPLOIS-TYPES

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

COTATION DES EMPLOIS-TYPES	FAMILLES	EMPLOIS-TYPES						A. TECHNICIT	B. CONNAISSANCE, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILIT	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT, ANIMATION	TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTREE	
		Degrés du critère classant (1 à 6)														
		Responsable d'activité de Maintenance et travaux de l'infrastructure	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	27	7	
		Chargé de production ingénierie	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	18	5
		Appui aux projets	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	17	4
		Chef de projet MOE (Maîtrise d'œuvre)	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	21	6
		Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage), Pilote d'opération	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	23	6
		Responsable ingénierie	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	7
		Formateur	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	15	4
		Documentaliste	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	13	3
		Référent technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	17	4
		Expert métier Sécurité	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	20	5
		Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	20	5
		Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	24	6
		Opérateur de maintenance des matériels et prestations associées	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2
		Opérateur de maintenance industrielle	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	9	2
Technicien de maintenance des Matériels	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	4		

**MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT  
ET SPÉCIALISÉE**

COTATION DES EMPLOIS-TYPES	EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)						TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTREE
		A. TECHNICIT	B. CONNAISSANCE, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILIT	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT, ANIMATION		
CIRCULATION et EXPLOITATION	Technicien en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	4	3	2	2	2	2	15	4
	Manager de proximité Matériel	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable d'activité de Maintenance du Matériel roulant	4	5	5	4	5	4	27	7
	Ingénieur en maintenance et organisation industrielle	4	4	4	3	4	2	21	6
	Formateur	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5
	Opérateur ferroviaire circulation	2	2	2	2	2	1	11	2
	Technicien ferroviaire circulation	3	3	2	3	2	2	15	4
	Gestionnaire, Concepteur sillons	3	3	3	3	2	1	15	4
Gestionnaire PC	3	3	2	2	3	2	15	4	
Responsable de PC	4	4	4	2	3	3	20	5	

COTATION DES EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)						TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTREE
	A. TECHNICIT	B. CONNAISSANCE, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILIT	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT, ANIMATION		
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	3	4	3	4	3	20	5
	Manager de proximité Circulation, exploitation	4	5	5	4	5	27	7
	Responsable d'unité, Circulation, exploitation	3	3	2	2	3	15	4
	Formateur	3	3	2	2	1	13	3
	Documentaliste	4	3	3	3	2	17	4
	Référent technique Qualité Sécurité	4	4	3	4	3	20	5
	Expert métier Sécurité	4	5	4	4	4	24	6
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	4	4	3	3	20	5
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HOSE)	2	2	2	2	2	11	2
	Opérateur de production et de sécurité au sol	2	2	2	2	1	10	2
	Opérateur ferroviaire industrie	3	3	3	2	3	15	4
	Gestionnaire moyens humains, matériels	5	4	4	4	4	24	6
	Responsable conception et, ou méthodes	3	3	3	3	2	17	4
PRODUCTION FERROVIAIRE	3	4	4	3	3	20	5	
Chef d'escale	2	1	1	1	1	7	1	
Manager de proximité Production	3	3	2	2	3	15	4	
Manutentionnaire	3	3	2	2	3	15	4	
Formateur	3	3	2	2	3	15	4	

COTATION DES EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)						TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTREE	
	A. TECHNICIT	B. CONNAISSANCE, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILIT	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT, ANIMATION			
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	3	3	2	2	1	2	13	3
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Opérateur Fret au sol	2	2	2	2	1	1	10	2
	Technicien Fret	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste gestion de production fret	5	4	3	3	4	2	21	6
	Manager de proximité Fret	3	4	4	3	3	3	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HOSE)	4	4	4	3	3	2	20	5
	Conducteur de tram-train	3	2	2	2	2	1	12	3
	Conducteur manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	3	2	2	2	2	1	12	3
	Conducteur ligne	3	3	3	3	2	1	15	4
CONDUITE, MANŒUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET	Gestionnaire moyens humains, matériels	3	3	3	2	3	1	15	4
	Responsable conception et, ou méthodes	5	4	4	4	4	3	24	6
	Manager de proximité Conduite	3	4	4	3	3	3	20	5
	Formateur	3	3	2	2	3	2	15	4



COTATION DES EMPLOIS-TYPES	EMPLOIS-TYPES						Degrés du critère classant (1 à 6)						TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTREE
	A. TECHNICIT	B. CONNAISSANCE, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILIT	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT, ANIMATION	1	2	3	4	5	6		
FAMILLES	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	2	1	2	13	3		
	Formateur	3	3	2	2	3	2	2	3	2	15	4		
	Référent technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	3	2	2	2	17	4		
	Expert métier Sécurité	4	4	3	4	3	4	2	3	2	20	5		
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	4	3	4	3	24	6		
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HOSE)	4	4	4	3	3	3	2	3	2	20	5		
	Formateur	3	3	2	2	3	2	2	3	2	15	4		
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	2	1	2	13	3		
	Référent technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	3	2	2	2	17	4		
	Expert métier Sécurité	4	4	3	4	3	4	2	3	2	20	5		
PILOTAGE ET ANIMATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA QUALITÉ	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	4	3	4	3	24	6		
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HOSE)	4	4	4	3	3	3	2	3	2	20	5		
	Responsable d'unité, d'agence, de zone	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	6		
	Responsable d'unité voyageurs transverse	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	6		
RESPONSABLES, MANAGEMENT	Responsable de périmètre fret	4	5	5	4	5	4	4	5	4	27	7		
	Directeur commercial	5	5	5	5	6	5	5	6	5	31	8		

COTATION DES EMPLOIS-TYPES		EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)						TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTREE
			A. TECHNICIT	B. CONNAISSANCE, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILIT	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT, ANIMATION		
SÛRETÉ	FAMILLES	Directeur d'activité ferroviaire	6	5	5	5	5	6	32	8
		Directeur ressource, support	5	5	6	5	5	6	32	8
	Opérateur de la sûreté ferroviaire	2	2	2	1	2	1	10	2	
	Technicien Sûreté ferroviaire	3	3	2	2	3	2	15	4	
	Spécialiste Sûreté ferroviaire	4	4	3	3	4	2	20	5	
	Manager de proximité Sûreté ferroviaire	3	4	4	3	3	3	20	5	
	Responsable Sûreté ferroviaire	4	4	4	4	4	4	24	6	
	Formateur	3	3	2	2	3	2	15	4	
	Agent d'entretien	1	1	1	1	1	1	6	1	
	Opérateur de l'environnement de travail	1	2	2	2	2	1	10	2	
FONCTIONS TRANSVERSES	FAMILLES	Gestionnaire ressource, support	2	2	2	2	2	11	2	
		Chargé de gestion ressource, support	3	3	2	2	3	2	15	4
	Spécialiste ressource, support	4	4	3	3	4	2	20	5	
	Responsable ressource, support	4	4	5	4	4	4	25	7	
	Gestionnaire Ressources Humaines	2	2	2	2	2	1	11	2	
	Chargé de gestion Ressources Humaines	3	3	2	2	3	2	15	4	
	Spécialiste ressources humaines	4	4	3	3	4	2	20	5	

COTATION DES EMPLOIS-TYPES	DEGRÉS DU CRITÈRE CLASSANT (1 à 6)						TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTRÉE
	A. TECHNICIT	B. CONNAISSANCE, SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILIT	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT, ANIMATION		
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	4	4	5	4	4	25	7
	Responsable ressources humaines	4	4	5	4	4	25	7
	Responsable de production formation	2	2	2	2	1	11	2
	Gestionnaire Ressources Financières	3	3	2	2	3	15	4
	Chargé de gestion ressources financières	4	4	3	3	4	20	5
	Spécialiste ressources financières	4	4	5	4	4	25	7
	Responsable ressources financières	2	2	2	1	1	9	2
	Opérateur Patrimoine	4	3	2	2	2	15	4
	Technicien Patrimoine	3	3	2	2	3	15	4
	Technicien Gestion Immobilière et Locative	4	4	3	3	4	20	5
GESTION FONCIÈRE ET IMMOBILIÈRE	Spécialiste Maintenance Immobilières et Services	5	4	3	3	3	20	5
	Spécialiste Méthode Patrimoine	3	4	4	3	3	20	5
	Manager de proximité Travaux Patrimoine	4	4	4	4	4	24	6
	Responsable Affaires Immobilières	4	4	4	4	4	24	6
SYSTÈME D'INFORMATION ET DIGITAL	Responsable d'activité Patrimoine	3	3	2	2	3	15	4
	Technicien Informatique et Digital	3	3	2	2	3	15	4
	Concepteur, Développeur	4	4	3	3	4	20	5
	Spécialiste Informatique et Digital	4	4	3	3	4	20	5



## ANNEXE 3

## L'UTILISATION DES CRITÈRES CLASSANTS

## 1° Le critère de technicité :

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

## 2° Le critère de la connaissance des savoirs et du savoir-faire :

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

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

## 3° Le critère de l'autonomie :

Degré	Point de cotation
Les activités sont réalisées dans le cadre de consignes précises en suivant des instructions complètes. Les contrôles sont systématiques.	1
Les activités sont effectuées dans le cadre de missions précisément définies mettant en œuvre des procédures détaillées. Face à certains cas, l'emploi peut conduire/ permettre au choix des modes opératoires.	2
Les activités nécessitent pour partie le choix des moyens et, ou des étapes de travail à réaliser dans le cadre de procédures et règles déterminées et d'un plan d'action défini, selon des techniques éprouvées. Les contrôles portent sur des étapes et permettent la prise de décisions dans le respect des règles.	3
Les activités sont réalisées à partir d'objectifs fixés relevant de l'emploi-type, dans le cadre de plans d'actions définis par d'autres, laissant une marge de manœuvre par les moyens de les atteindre. Le contrôle s'opère par mesure d'écart entre réalisations et objectifs.	4

Degré	Point de cotation
Les activités sont réalisées à partir de plans d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi contribue directement, et comporte la fixation d'objectifs pour autrui. Le contrôle s'effectue par mesure d'écarts entre réalisations et objectifs intégré dans le plan d'actions.	5
Les activités nécessitent une collaboration à l'élaboration des politiques et objectifs stratégiques de l'entreprise, ce qui implique une vision globale de l'environnement économique et social de l'entreprise. Les contrôles portent sur la réalisation des politiques et objectifs mis en œuvre.	6

#### 4° Le critère de la responsabilité :

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

#### 5° Le critère des relations internes et externes :

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

#### 6° Le critère de l'encadrement et de l'animation :

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









FAMILLE	EMPLOI-TYPE	Cotation	Classe d'entrée	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Classe 8	Classe 9
	Concepteur, Développeur	15	4									
	Spécialiste Informatique et Digital	20	5									
	Architecte et Urbaniste des systèmes informatiques	24	6									
	Responsable Informatique et Digital	24	6									
<b>MÉDICAL et SOCIAL</b>	Technicien paramédical	15	4									
	Médecin	30	8									
	Technicien/Technicien social et familial	15	4									
	Responsable Médical et social	24	6									

## ANNEXE 5

## LES MONTANTS DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES BRUTES DE BRANCHE

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