

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS) (Accord du 6 décembre 2021)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3217

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS) (Accord du 6 décembre 2021)

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 17 décembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000033373201

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000033373201

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 juin 2026 à 08:51

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 16.1	•
Article 16.2	•
Article 16.3	•
Article 16.4	•
Article 16.5	•
Article 16.6	•
Article 16.7	•
Article 16.8	•
Article 17	•

Article
Article
Article

Avenant salaires en vigueur

Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9

Avenant : Accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cac

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article 10
Article 10.1
Article 10.2
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article
Article 19
Article 20
Article 21
Article 21.1
Article 21.2
Article 21.3
Article 21.4
Article 22
Article 23

Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 26.1	•
Article 26.2	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Accord du 23 septembre 2025 relatif à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 17.1	•
Article 17.2	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article	•
Article 38	•
Article 38.1	•
Article 38.2	•

Article 38.3	•
Article 38.4	•
Article 38.5	•
Article 38.6	•
Article 38.7	•
Article 38.8	•
Article 38.9	•
Article 39	•
Article 39.1	•
Article 39.2	•
Article 39.3	•
Article 39.4	•
Article 39.5	•
Article 39.6	•
Article 39.7	•
Article 40	•
Article	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 37.1	•
Article 37.2	•
Article	•
Article 30	•
Article 30.1	•
Article 30.2	•
Article 30.3	•
Article 30.4	•
Article 30.5	•
Article 30.6	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 26.1	•
Article 26.2	•
Article 26.3	•
Article 26.4	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 29.1	•
Article 29.2	•
Article 29.3	•
Article 29.4	•

Article •

Article •

Article 44 •

Article 45 •

Article •

Article 41 •

Article 42 •

Article 43 •

Article 43.1 •

Article 43.2 •

Article 43.3 •

Article 43.4 •

Avenant salaires : Avenant du 20 décembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Avenant salaires : Avenant du 6 décembre 2023 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS) (Accord du 6 décembre 2021)

ART.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la création de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Il porte la création d'un dispositif de classification applicable à l'ensemble des entreprises de la branche, quels que soient leur taille, leurs activités et leurs modèles d'organisation.

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

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

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

Le présent accord institue également un mécanisme de rémunérations annuelles garanties (RAG), ainsi qu'une prime d'ancienneté de branche et des niveaux minimaux d'indemnités conventionnelles. Ces dispositifs définis par le présent accord, et par les futurs avenants à celui-ci, constituent ainsi une référence obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche.

ART.

1er

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

ART.

2

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

ART.

3

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

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

Par exception :

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

ART.
4

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

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

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

La mise en œuvre du dispositif de classification au sein de l'entreprise, en application du présent accord, doit être recherchée prioritairement par accord d'entreprise. À défaut d'accord, elle peut être rendue effective par décision unilatérale de l'employeur.

Dans tous les cas, le dispositif de classification mis en œuvre au sein de l'entreprise en application du présent accord, est transmis pour information au secrétariat de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche ferroviaire. Dès réception, ce dernier procède à sa transmission par voie électronique auprès des organisations syndicales représentatives de la branche ferroviaire.

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

Pour rappel, les éventuelles difficultés d'interprétation du présent accord peuvent donner lieu à saisine de la CPPNI dans les conditions prévues par le volet « Dispositions générales » de la convention collective.

ART.
4.1

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

ART.
4.2

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

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

ART.
5

Conformément à l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les stipulations du présent accord concernant les salaires minima hiérarchiques et les classifications prévalent sur la convention d'entreprise ou sur la décision unilatérale de l'employeur, conclue ou prise antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

ART.
6

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
8

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

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

ART.
9

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.

ART.

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

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

- identifier, décrire et évaluer les emplois-types exercés dans les entreprises de la branche ;
- classer les différents emplois exercés au sein des entreprises de la branche selon une méthode équitable, pertinente et permettant la progressivité ;
- donner une visibilité aux salariés de la branche sur leur progression professionnelle possible au sein du dispositif de classification ;
- permettre à chaque salarié de la branche d'être assuré d'une rémunération minimale conventionnelle correspondant au classement de son emploi dans le dispositif de classification (titre II de la présente convention).

ART.
1er

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe de stricte égalité entre les femmes et les hommes dès le recrutement et tout au long de la vie professionnelle. Le présent volet de la convention collective nationale de la branche ferroviaire fixe ainsi un dispositif de classification et de rémunérations établissant une égalité professionnelle dans un objectif de mixité de tous les emplois. Les partenaires sociaux demandent aux entreprises, aux représentants du personnel, et aux salarié(e)s de la branche de s'assurer de la mise en œuvre de ce dispositif dans le respect de ces objectifs. Ils veillent également à la gestion des parcours professionnels dans le respect de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes à compétences égales, notamment au moyen de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux seront attachés à suivre, dans le cadre des missions de la CPPNI et des travaux de l'OPNC prévus par le volet « Dispositions générales » de la présente convention, le respect de cette exigence.

Les parties signataires s'engagent à négocier à terme un accord spécifique sur l'égalité professionnelle qui traiterait, le cas échéant, de dispositions permettant de corriger les écarts qui seraient constatés notamment dans le cadre du rapport annuel de la CPPNI.

ART. 2 Le dispositif de classification défini dans la présente convention est construit sur la définition et une cartographie des emplois-types, ainsi que, de manière secondaire, sur des critères classants :

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

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

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

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

Les six critères classants pour positionner les emplois sont :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
3

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

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

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

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

- l'ensemble des connaissances et des savoir-faire détenus et nécessaires pour réaliser les activités principales de l'emploi. Elles résultent d'une formation préalable et/ou d'un savoir-faire acquis par l'expérience et/ou d'une formation continue destinée à compléter les acquis préalables ;
- la capacité à répondre à la complexité des problèmes à résoudre, exprimant le degré de réflexion mis en œuvre pour appréhender la complexité d'une situation, et en identifier les diverses composantes pour élaborer des solutions. Doivent être pris en compte la nature des problèmes rencontrés, l'existence de bases ou de références pour les traiter en qualité, leur répétitivité et leur diversité, et le processus intellectuel que nécessite leur résolution ;
- la capacité à faire face à la diversité des situations rencontrées, celles-ci pouvant toucher les activités techniques, organisationnelles, ou managériales (qualité, organisation du travail...). Cette diversité pourra s'exprimer sous la forme d'activités connexes, annexes ou complémentaires au « métier », ou bien sous la forme d'activités appartenant à plusieurs métiers ;
- l'autonomie, marge de manœuvre dont dispose le titulaire de l'emploi pour agir, prendre des décisions, ou proposer des choix, dans les limites constituées par les indications et consignes auxquelles est assujéti l'emploi et les contrôles auxquels il est soumis ;
- la dimension relationnelle et comportementale, la compétence à écouter, percevoir, comprendre les préoccupations et les attentes des interlocuteurs internes ou externes, et y répondre en utilisant le langage et les arguments adaptés. Il peut s'agir d'échanges simples ou plus complexes, de la nécessité d'une coopération pour l'exécution des missions, ou d'une négociation avec des enjeux plus ou moins élevés ;
- la capacité à assumer un champ d'action élargi et une extension des responsabilités en termes humains, financiers, techniques, commerciaux (animation d'équipe, suivi de budget, gestion de moyens...) ;
- la capacité à transmettre des connaissances de manière permanente ou occasionnelle.

Cette évaluation des compétences et/ou des savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice de l'emploi résulte des processus managériaux, notamment d'évaluation et de progression professionnelles, spécifiques à chaque entreprise. Un bilan des évolutions professionnelles est présenté chaque année au sein du comité social et économique de l'entreprise dans le cadre de la consultation prévue à l'[article L. 2312-26 du code du travail](#).

Les parties signataires rappellent que chaque salarié bénéficie obligatoirement à intervalles réguliers d'un entretien professionnel permettant notamment d'apprécier le niveau et l'évolution de ses compétences et de favoriser sa progression professionnelle, selon les modalités prévues à l'article 10 du volet « Formation professionnelle » de la présente convention.

ART.
4

Il existe trois catégories professionnelles en fonction des classes :

- classes 1 à 3 : employés (ou exécution) ;
- classes 4 à 5 : agents de maîtrise ;
- classes 6 à 9 : cadres.

ART.
5

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

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

Les parties signataires rappellent que seul l'emploi-type doit être évalué et non les compétences individuelles des salariés.

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

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

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

A. Critère « Technicité »

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

B. Critère « Connaissance/Savoirs et savoir-faire »

Degré	Point de cotation
L'emploi nécessite une connaissance élémentaire de base, sans l'obtention d'une certification professionnelle particulière.	1
L'emploi requiert des connaissances professionnelles acquises par l'expérience et/ou par une certification professionnelle de niveau 3 [1] 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 [1] 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 [1], 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 [1], 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 [1].	6

[1] Niveaux fixés en application du [décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019](#) « relatif au cadre national des certifications professionnelles ».

C. Critère « Autonomie »

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

D. Critère « Responsabilité »

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

E. Critère « Relations internes et externes »

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

F. Critère « Encadrement/Animation »

Degré	Point de cotation
L'emploi implique d'apporter un appui ponctuel, le cas échéant vis-à-vis de nouveaux arrivants.	1

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

**ART.
5.2**

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

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

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

**ART.
5.3**

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

**ART.
6**

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

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

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

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

- maintenance, ingénierie et travaux du réseau ferré ;
- maintenance matériel roulant et spécialisée ;
- circulation/exploitation ;
- production ferroviaire ;
- conduite/manœuvre du matériel voyageur et fret ;
- services/relation client/marketing ;
- pilotage et animation de la sécurité et de la qualité ;
- responsables/management ;
- sûreté ;
- fonctions transverses ;
- gestion foncière et immobilière ;
- système d'information et digital ;
- médical/social.

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

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

Maintenance, ingénierie et travaux du réseau ferré

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

	cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.
Spécialiste méthode planification maintenance et travaux	Assure la prévision et la planification de la maintenance et des travaux, ainsi que le suivi des plannings de réalisation, des infrastructures du réseau ferré et/ou des réseaux d'énergie et de télécommunications. Le cas échéant, il/elle peut apporter son expertise à la réalisation des opérations de maintenance et travaux.
Régulateur/Régulatrice sous stations	Assure, en temps réel, dans le respect des procédures de sécurité, l'alimentation en énergie électrique des lignes électrifiées et la gestion opérationnelle des aléas et exploite les installations de traction électrique.
Manager de proximité maintenance infrastructure et travaux	Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance et travaux du réseau ferré, dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance et travaux de l'infrastructure	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance et travaux. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.
Chargé/Chargée de production ingénierie	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, exerce des missions de maîtrise d'œuvre par la réalisation d'études, de mesures et d'essais en ingénierie ferroviaire, et la réalisation d'opérations de contrôle et de diagnostic d'ouvrage. Participe à la définition des prescriptions de conception et de maintenance, à l'homologation, l'expertise et la surveillance de produits, d'installations et de systèmes ferroviaires.
Appui aux projets	Assiste, anime ou apporte son expertise à la MOA, au pilote d'opération ou à la MOE dans les domaines de la conduite et de la gestion de projets, et du pilotage de l'externalisation des prestations relatives aux projets.
Chef/Cheffe de projet MOE (maîtrise d'œuvre)	Assure la maîtrise d'œuvre et assume la responsabilité technique de la conception optimisée de projets, de leur bonne réalisation en sécurité, de la qualité, des coûts et des délais pour atteindre les objectifs fixés par la maîtrise d'ouvrage, notamment en matière d'externalisation.
Responsable ingénierie	Assure l'encadrement et l'animation d'une ou plusieurs entité(s) d'ingénierie, contribue à définir et à mettre en œuvre les orientations stratégiques et les décline pour son entité, dirige et coordonne les activités de production et de développement technique en garantissant la sécurité, la qualité et la performance technique et économique, définit les conditions d'externalisation, est responsable de la sécurité de son équipe et de sa production et s'assure du respect des normes et règles techniques.
Responsable MOA (maîtrise d'ouvrage)/pilote d'opération	Assure la MOA d'une opération ou le pilotage opérationnel d'un projet dans le cadre approuvé par le MOA. Assume la responsabilité, sur son périmètre d'action, de l'atteinte d'objectifs en termes de coûts, de qualité, de délais et de sécurité, dans le respect d'une stratégie fixée au niveau national. À ce titre, ses missions s'ancrent à la fois sur la gestion approfondie du programme d'opération, du budget, des études, des risques et opportunités, des plannings, des procédures et sur un pilotage opérationnel fort, notamment en termes de technicité métier, de sécurité et d'externalisation. Le pilote d'opération peut également être en charge de la MOEG (MOE générale).
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique qualité sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2e niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques qualité sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable hygiène qualité sécurité et environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène / qualité / sécurité / environnement.

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Participe dans le respect des procédures applicables aux transports publics guidés (STPG) et sous la responsabilité du responsable d'équipe, à la bonne exécution des opérations de maintenance préventive et/ou corrective du matériel roulant (hors RFN). Peut suivre les opérations réalisées via les supports dédiés. Peut également être amené à effectuer des manœuvres des engins moteurs dans les gares, dépôts ou ateliers.
Opérateur/Opératrice spécialisé(e) de maintenance des matériels et prestations associées relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure en autonomie et dans le respect des procédures de sécurité, qualité, et délais, la bonne exécution de la maintenance préventive et/ou corrective de sa/ses spécialité(s) sur les matériels roulants (hors RFN). Assure le suivi des opérations réalisées via les supports dédiés. Enfin, peut être amené à effectuer des manœuvres des engins moteurs dans les gares, dépôts ou ateliers, à réaliser des diagnostics de l'état du matériel roulant, à préconiser des opérations de maintenance et rédiger des rapports.
Opérateur/Opératrice de maintenance des matériels et prestations associées	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations de maintenance sur les matériels roulants et les pièces réparables du matériel, ainsi que le contrôle des opérations liées au confort physique et visuel des matériels roulants. Assure, au sein de l'ingénierie du matériel, l'assistance technique aux essais ferroviaires sur les matériels roulants. Peut également assurer des missions de logistique industrielle ou de maintenance spécialisée et fabrication de matériel industriel.
Opérateur/Opératrice de maintenance industrielle	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, la bonne exécution des opérations industrielles de maintenance.
Technicien/Technicienne de maintenance des matériels	Apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de l'ordonnancement de la maintenance et à sa réalisation.
Technicien/Technicienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle	Assure la gestion de la maintenance et/ou la gestion technique des matériels roulants, en technicentre ou supervision technique de flotte. Peut également assurer la gestion des stocks ou exercer des missions de maîtrise d'œuvre en bureau d'études : conception, modification, vérification de plans techniques et de référentiels, réalisation d'essais et de suivi de travaux.
Manager de proximité matériel	Gère, optimise et/ou encadre les opérations de maintenance dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût. Encadre et manage les équipes qui lui sont rattachées et veille au développement des compétences de ses collaborateurs.
Responsable d'activité de maintenance du matériel roulant	Gère et encadre dans le respect des procédures de sécurité, qualité et coût, l'ensemble des activités de maintenance du matériel roulant. Conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement de son entité. Encadre et manage l'encadrement qui lui est rattaché.
Ingénieur/Ingénieure en maintenance et organisation industrielle	Assure le management de la conception et de la réalisation d'une ou plusieurs spécialités propres aux études d'ingénierie, de planification et de logistique industrielle ou assure la direction opérationnelle d'un projet. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Réfèrent/Référente technique qualité sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2e niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques qualité sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable hygiène qualité sécurité et environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/environnement.

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

Production ferroviaire

Emploi-type	Descriptif
Opérateur/Opératrice en gare, hors réseau ferré national, de production, de sécurité au sol et de relation client, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure la sécurité des circulations et les manœuvres en gare (hors RFN) dans le respect des consignes et procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG). Garantit la relation client en accueillant, renseignant et orientant les voyageurs. Peut assurer la vente des titres de transport et produits annexes. Peut également gérer l'entretien des bâtiments, assurer la propreté des locaux, tracer les itinéraires dans la gare, contrôler et assurer le graissage des aiguilles.

Opérateur/Opératrice de production et de sécurité au sol	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de sécurité liées à la formation des trains, à leur départ et à leur réception dans une zone géographique donnée, la réalisation de services simples, les réponses aux besoins de sécurité et de services des clients voyageurs en gare. Ses missions sont entre autres les opérations de manœuvre, la desserte, l'accompagnement, la reconnaissance de l'aptitude au transport, la formation du train, l'information et prises en charge des voyageurs, accueil, orientation, et distribution titres de transport...
Opérateur/Opératrice ferroviaire industrie	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, le mouvement (accrochage et manœuvre) et la conduite d'engins ferroviaires dans les enceintes suivantes : enceintes privées (installation terminale embranchée, ITE – décret n° 92-352), voies d'embranchement raccordées au RFN (réglementation SNCF réseau), d'établissements vers des zones de gare. Il/Elle assure également certaines opérations de maintenance et d'entretien sur engins moteurs et infrastructures.
Gestionnaire moyens humains/matériels	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et/ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires/concepteurs/conceptrices sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il/Elle est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Chef/Cheffe d'escale	Est responsable de l'ensemble des processus de l'escale dont il/elle assure la mise en œuvre : production des trains en gare et service client en gare, dans le respect des normes de production et de service. Il organise et supervise l'activité des équipes de l'escale et les mobilise au quotidien pour assurer la sécurité, la régularité des circulations et la qualité du service. Il intervient en situation perturbée pour garantir la bonne prise en charge et information de la clientèle.
Manager de proximité production	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique de son équipe et assure la veille de la gestion opérationnelle ou la gestion opérationnelle de la production (supervision du plan de transport...) et du service sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Manutentionnaire	Assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement de marchandises, de produits ou d'objets. Réalise ces opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention.
Opérateur/Opératrice fret au sol	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, l'ensemble des opérations de production de trains fret (aptitude au transport, missions de dessertes, remédiation...) tout en garantissant un haut niveau de qualité et de fiabilité pour les clients et chargeurs. Il/Elle peut assurer le traitement des spécificités liées aux transports exceptionnels et réaliser des opérations de maintenance légère sur les wagons. Il/Elle peut également assurer des relations simples avec le client chargeur.
Technicien/Technicienne fret	Réalise, dans le respect des procédures de sécurité, des missions liées à la production de train fret en termes d'organisation, de planification, de coordination, de suivi et de coûts.
Spécialiste gestion de production fret	Organise, conçoit et contrôle les solutions de transport fret adaptées au client en garantissant le respect des règles de sécurité dans un objectif de qualité, de délais et de performance économique.
Manager de proximité fret	Il/Elle assure l'animation et la responsabilité de la réalisation de la production fret avec un haut niveau de maîtrise de la sécurité et de la qualité. Il/Elle anime, forme et développe ses collaborateurs. Il/Elle pilote la réalisation des objectifs de production dans le respect des engagements clients.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique qualité sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2e niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques qualité sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit

	l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable hygiène qualité sécurité et environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène / qualité / sécurité / environnement.

Conduite/manœuvre du matériel voyageur et fret

Emploi-type	Descriptif
Conducteur/Conductrice de transport guidé, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure dans le respect des procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG) le service commercial et la conduite du véhicule (hors RFN). Peut également assurer des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, peut assurer des tâches d'assistance à l'encadrement et participer à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de transport guidé.
Conducteur/Conductrice de tram-train	Assure dans le respect des procédures de sécurité le service commercial et la conduite du tram-train en respectant strictement la signalisation ferroviaire et urbaine. Il/Elle peut assurer également des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de tram-train peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de tram-train et assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Conducteur/Conductrice ligne	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains. Il/Elle participe au service commercial et peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de ligne peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de ligne, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement, assurer la conduite des trains interopérables, assurer la conduite de trains à grande vitesse.
Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en services de manœuvre, remonte et/ou de navette de fret de proximité. Il/Elle peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Gestionnaire moyens humains/matériels	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et/ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires / concepteurs / conceptrices sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il/Elle est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.
Manager de proximité conduite	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique qualité sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier sécurité	Évalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2e niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents / référentes techniques qualité sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre.

	Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable hygiène qualité sécurité et environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène / qualité / sécurité / environnement.

Services/relation client/marketing

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

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

Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité

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

Responsables/management

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

	de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs. Il/Elle définit les objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai. Il/Elle en assure la réalisation.
Directeur/Directrice commercial(e)	Élabore et propose à la direction générale la politique commerciale de l'entreprise et les moyens à mettre en place. Peut également animer et coordonner les activités de conception et de mise en œuvre nécessaires au développement sur les marchés des biens ou des services proposés par l'entreprise.
Directeur/Directrice d'activité ferroviaire	Organise l'activité ferroviaire pour toute ou partie de l'entreprise. Assure la responsabilité de la gestion du budget, de l'encadrement, de la validation des offres commerciales, du service du client, de l'organisation de la production et de la sécurité ferroviaire.
Directeur/Directrice ressource/support	Élabore et propose à la direction générale la politique de l'entreprise et les moyens à mettre en place dans le domaine d'application du poste occupé. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre.

Sûreté

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

Fonctions transverses

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

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

Gestion foncière et immobilière

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

Système d'information et digital

Emploi-type	Descriptif

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

Médical/social

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

ART.
8

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

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

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 402 à 411.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220002_0000_0028.pdf/BOCC

ART.
9

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

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

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 411 à 418.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220002_0000_0028.pdf/BOCC

ART.

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

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

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

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

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

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

ART.
10

ART.
10.1

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

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

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

ART.
10.2

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

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

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

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

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

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

ART.
11

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

ART.
12

Grille au 1er janvier 2026	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté	Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté	Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté	Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté	Seuil 10 : 27 ans d'ancienneté
Classe 1	22 641 €	22 981 €	23 325 €	23 675 €	24 030 €	24 391 €	24 757 €	25 128 €	25 505 €	25 887
Classe 2	23 133 €	23 480 €	23 832 €	24 190 €	24 553 €	24 921 €	25 295 €	25 674 €	26 059 €	26 450
Classe 3	24 839 €	25 212 €	25 590 €	25 974 €	26 363 €	26 759 €	27 160 €	27 567 €	27 981 €	28 401
Classe 4	26 566 €	26 964 €	27 369 €	27 779 €	28 196 €	28 619 €	29 048 €	29 484 €	29 926 €	30 375
Classe 5	28 954 €	29 388 €	29 829 €	30 277 €	30 731 €	31 192 €	31 660 €	32 134 €	32 616 €	33 106
Classe 6	34 129 €	34 641 €	35 161 €	35 688 €	36 223 €	36 767 €	37 318 €	37 878 €	38 446 €	39 023
Classe 7	41 095 €	41 711 €	42 337 €	42 972 €	43 617 €	44 271 €	44 935 €	45 609 €	46 293 €	46 988
Classe 8	51 196 €	51 964 €	52 743 €	53 535 €	54 338 €	55 153 €	55 980 €	56 820 €	57 672 €	58 537
Classe 9	66 468 €	67 465 €	68 477 €	69 504 €	70 547 €	71 605 €	72 679 €	73 769 €	74 876 €	75 999

En cas d'évolution significative de l'inflation au cours du 1er semestre 2024 dont les conséquences auraient un impact direct sur la grille des minima conventionnels, les parties conviennent de programmer une CPPNI sur les salaires minima de branche.

ART.
13

Chaque salarié de la branche ferroviaire dont l'emploi est positionné au sein des classes 1 à 8 perçoit une prime en fonction de son ancienneté. Cette prime est calculée en fonction d'un pourcentage du salaire de base brut tel que prévu à son contrat de travail et perçu par le salarié sur les 12 mois de l'année considérée.

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

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %	19,8 %
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %	9,9 %

ART.
14

En complément des dispositions des articles 32.3 et 36.4 du volet « Organisation du travail » de la présente convention collective, les heures de travail de nuit donnent lieu, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une contrepartie sous forme de rémunération suivant l'une des deux modalités suivantes :

A. Soit par l'attribution de la compensation complémentaire prévue au troisième alinéa des articles 32.3 et 36.4 du volet « Organisation du travail » de la présente convention collective sous forme de rémunération. Si cette forme est choisie, la compensation est égale à 20 % du temps de travail effectué pendant la période nocturne (1) ;

B. Soit par l'attribution d'une compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents, de :

- 4,80 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
- 4,34 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants.

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

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

ART.
15

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

Dans ce cas, ils bénéficient, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation sous forme de rémunération, comprenant la prise en charge des frais afférents, égale à 4,31 € bruts par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié.

ART.
16

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

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

Eu égard à l'intérêt potentiel :

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

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

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

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

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

et

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

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

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

Les salariés nouvellement recrutés, les salariés ou retraités connaissant une évolution de leurs ayants droit, peuvent solliciter, dès lors qu'ils répondent aux conditions d'éligibilité, le droit à facilités de circulation en cours d'année pour eux-mêmes et tout ou partie de leurs ayants droit dans les conditions prévues au présent accord. Dans ce cas, les partenaires sociaux signataires conviennent que le montant retenu comme assiette pour la fiscalisation comme le montant retenu pour la compensation inter-entreprises seront calculés pro rata temporis sur la base de 1/4 indivisibles, tout trimestre commencé étant pris en compte.

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

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

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

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

- aux salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs ;
- aux ayants droit directs de ces salariés, soit partenaire de couple et/ ou enfant (s) ;
- aux ascendants (parents, grands-parents) de ces salariés et de son partenaire de couple ;
- aux salariés ouvrant droit et à leurs ayants droit, aux retraités ouvrant droit et à leurs ayants droit bénéficiant des facilités de circulation en vertu d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur prise en application du présent accord, selon les tableaux figurant en annexes A et B qui précisent par type de bénéficiaire leurs droits à facilités de circulation :
- sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés transférés et leurs ayants droit ;
- sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit ;
- sur les services de transport ferroviaire de voyageurs des entreprises appliquant la convention collective nationale de la branche ferroviaire ayant décidé, en application du présent accord, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, d'ouvrir le bénéfice des facilités de circulation à leurs salariés, leurs ayants droit et les retraités et leurs ayants droit, autres que ceux relevant des dispositions de l'[accord en date du 6 décembre 2021](#) relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tout opérateur de service ferroviaire librement organisé peut limiter l'accès des bénéficiaires de facilités de circulation tant aux ouvrants droit qu'à leurs ayants droit, dans les mêmes conditions, pour les ouvrants droit, salariés ou retraités de l'entreprise, et leurs ayants droit que pour les

ouvrants droit, salarié ou retraité, et leurs ayants droit des autres entreprises de la branche ; ces limitations peuvent prendre la forme notamment :

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

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

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

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

**ART.
16.2**

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

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

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

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

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

**ART.
16.3**

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

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

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

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

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

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

**ART.
16.4**

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
16.5**

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

**ART.
16.6**

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

**ART.
16.7**

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

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

**ART.
16.8**

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

Compte tenu de la diversité des différents modèles organisationnels mis en place au sein des entreprises de la branche ferroviaire, de la liberté des entreprises à créer les emplois nécessaires à leurs activités, pouvant recouvrir différents emplois-types, et des enjeux de poly-compétences des personnels, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à mettre en place, prioritairement par accord d'entreprise, les dispositions permettant de répondre aux enjeux posés par cette polyvalence et la reconnaissance de la poly-compétences de leurs salariés, dans le respect des exigences de sécurité ferroviaire (1).

Un bilan de ces accords sera réalisé 3 ans à compter de la signature du présent volet et conduira à apprécier l'opportunité de la négociation d'un accord de branche sur ce sujet.

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

Récapitulatif des facilités de circulation principales des salariés de la branche ferroviaire et leurs ayants droit et retraités de la branche ferroviaire et leurs ayants droit

Lexique

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

- À charge : un enfant « à charge » apparaît dans la déclaration fiscale de ses parents ou produit une déclaration fiscale individuelle. Ses revenus nets à déclarer avant toutes les déductions ou exonérations fiscales ne dépassent pas :
 - 55 % du Smic brut pour les étudiants, les alternants et les enfants de plus de 21 ans ;
 - 75 % du Smic brut pour les enfants de plus de 21 ans porteurs de handicap ou atteints d'une affection de longue durée.
- Ayant droit : personne appartenant à la famille du salarié ou du retraité (lui-même « ouvrant droit ») et bénéficiant de facilités de circulation par son intermédiaire.
- Carte de circulation :
Il existe 3 types de carte :
 - carte ouvrant le droit à la libre circulation sur support « carte à puce » appelée « Pass Carmillon » chez SNCF ;
 - carte ouvrant le droit à la libre circulation sur support papier ;
 - carte donnant droit à une réduction par rapport au plein tarif commercial, sur support papier.Un coupon de validation est apposé sur les cartes papier :
 - si ce coupon comporte une date, la carte est valable jusqu'à cette date incluse ;
 - si ce coupon comporte le millésime de l'année, la carte est valable jusqu'au 31 janvier de l'année suivante et le coupon est renouvelé annuellement.
- Cessation de fonctions : dernier jour d'activité professionnelle.
- CDD : contrat de travail à durée déterminée.
- CDI : contrat de travail à durée indéterminée.
- Concubin : personne célibataire, veuf, divorcé, qui cohabite de façon effective et permanente avec le salarié ou retraité.
- Concubinage : union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes de même sexe ou de sexe différent qui vivent en couple. Le concubin doit, de plus, répondre à la définition ci-dessus. La non-cohabitation n'est admise que pour des raisons professionnelles ou médicales.
- Conjoint : membre du couple dans un couple marié, ni séparé ni divorcé.
- Domicile : adresse principale que le salarié doit déclarer à l'employeur.
- DPR : dispense de paiement de réservation. Chaque DPR exonère son titulaire du paiement du prix d'une réservation pour un parcours simple sans changement de train, uniquement dans les trains à réservation obligatoire. Pour emprunter gratuitement un train à réservation obligatoire ou obtenir une couchette gratuite, le bénéficiaire doit présenter un titre de réservation sans taxe accompagné de son Pass Carmillon ou le cas échéant de sa carte de circulation, d'un billet et d'un fichet papier qui doit être signé.
- Durée de service : durée de périodes de temps de travail effectif ou assimilées comme telles par la loi.
- Enfant :
Légitime : enfant d'un couple reconnu du fait du statut du couple (marié) ou par reconnaissance formelle devant un officier d'état civil.
Bel enfant : enfant du conjoint de l'ouvrant droit qui a été confié à ce dernier par décision de justice, vivant sous son toit ou en résidence alternée.
Recueilli : enfant recueilli avec une décision de justice par le salarié ou son conjoint ou le retraité ou son conjoint (exemple : tutelle) et demeurant sous le toit du salarié ou du retraité. Sont exclus les enfants confiés avec rémunération chez le salarié ou le retraité.
Veuf, divorcé ou séparé : enfant légitime de moins de 21 ans, « à charge ».
Du partenaire de Pacs ou du concubin : enfant légitime du partenaire de Pacs ou du concubin. L'enfant doit être confié au partenaire de PACS ou concubin par décision de justice.
Étudiant : enfant (célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de Pacs) majeur, « à charge », dont les études sont sanctionnées par un diplôme de l'éducation nationale, et qui ouvrent droit à la sécurité sociale étudiante quand elles relèvent de l'enseignement supérieur.
Conditions particulières pour les études par correspondance.
Porteur de handicap : enfant (célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de Pacs) de plus de 21 ans, « à charge », ayant bénéficié des facilités de circulation avant son 21^e anniversaire et ayant fait l'objet d'une orientation avant ses 21 ans par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).
Atteint d'une affection de longue durée : enfant (célibataire, ne vivant pas en concubinage, sans partenaire de PACS) de plus de 21 ans, « à charge », ayant bénéficié des facilités de circulation avant son 21^e anniversaire et atteint par une affection de longue durée reconnue par le [code de la Sécurité Sociale](#), attestée par un certificat médical établi avant ses 21 ans par le médecin traitant de l'enfant.
Demeurant en permanence chez le salarié/retraité : enfant célibataire de plus de 21 ans, « à charge », demeurant en permanence chez le salarié ou le retraité.
- Fichet de voyages avec cases : chaque case du fichet de voyage permet de voyager gratuitement, hors prix de la réservation qui doit toujours être acquitté, s'il y a lieu. La validité de chaque case commence à partir du jour/mois/année qui est inscrit par le bénéficiaire et dure jusqu'au

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

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

- Pacs : pacte civil de solidarité.

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

- Partenaire d'un Pacs : la personne qui a contracté un pacte civil de solidarité avec le salarié. La non-cohabitation n'est admise que pour des raisons professionnelles ou médicales.

- Résidence d'emploi : lieu principal d'affectation.

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

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

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

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

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

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

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

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

Type de bénéficiaire	Salarié au statut et salarié contractuel (taux d'utilisation supérieur à 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 50 % et 80 %, CDI ou CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation compris entre 10 % et 50 %, en CDI ou en CDD de plus de trois mois)	Salarié contractuel en CDD de moins de trois mois (quelle que soit la quotité de travail)
Ouvrant droit				
Salarié ouvrant droit	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Crédit de dispenses de paiement de réservation (DPR) : 8 par an (16 par an pour les cadres supérieurs).	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Crédit DPR : 4 par an.	Carte papier sans réduction ; Crédit DPR : 4 cases par an ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction avec mention du parcours gratuit sur la résidence d'emploi.
Conditions d'accès à la 1 ^{re} classe du salarié ouvrant droit	<ul style="list-style-type: none"> — salarié relevant des classes de rémunération 6 et suivantes ; — salarié en activité atteignant l'âge de 49 ans et ayant été affecté 20 ans sur un poste relevant de l'emploi-type « conducteur de ligne », sauf objection motivée du service ; — salarié qui est : <ul style="list-style-type: none"> — décoré de la Légion d'honneur, de l'Ordre national du mérite ou de la médaille militaire, — atteint d'une invalidité des membres inférieurs dont le taux est au moins égal à 50 % par 			

	référence au barème des accidents du travail, attestée par le médecin du contrôle médical de proximité de la caisse de prévoyance du régime spécial de sécurité sociale.			
Ayant droit – Partenaire de couple				
Partenaire de couple	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an [1].	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Non applicable (N.A.)
Ayant droit – Enfant				
Enfant de moins de 4 ans	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
[1] Chaque « case » permet de voyager gratuitement et de manière illimitée jusqu'au surlendemain midi pour les trains sans réservation obligatoire ou de bénéficier d'un voyage gratuit sur un train à réservation obligatoire jusqu'au surlendemain midi, sous réserve du paiement de la réservation pour ce dernier type de train.				
Ayant droit – Enfant du salarié ouvrant droit				
Enfant légitime et recueilli de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Enfant légitime et recueilli de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant légitime uniquement de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié	Titre de voyage : 4 cases supplémentaires par semestre en cas de recherche d'emploi	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit – Enfant du partenaire de couple du salarié ouvrant droit				
Enfant recueilli et bel enfant de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Bel enfant en résidence alternée de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	N.A.
Bel enfant en résidence alternée de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de Pacs de 4 à 21 ans vivant de manière effective et permanente sous le toit du salarié	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 16 cases par an.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas	Titre de voyage : 4 cases par semestre	N.A.	N.A.	N.A.

en concubinage, à charge demeurant en permanence chez le salarié				
Enfant du concubin ou du partenaire de Pacs de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap	Titre de voyage : 8 cases par an	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit – Ascendant [1]				
Ascendants (parent, grand parent) du salarié ou du partenaire de couple	Titre de voyage : 4 cases par an (prorata pour les CDD)	Titre de voyage : 4 cases par an (CDI uniquement)	Titre de voyage : 4 cases par an (CDI uniquement)	N.A.
[1] Uniquement sur demande expresse du salarié ouvrant droit à facilités de circulation, elles sont dites « quérables » et ne sont pas reportables d'une année à l'autre si elles n'ont pas été utilisées.				

Tableau A.2 : récapitulatif des facilités de circulation principales de loisir des retraités de la branche ferroviaire (1)

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans [1] de durée de services et ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel à temps complet comptant au moins 15 ans de durée de service	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services valables avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans de durée de services avec un taux d'utilisation moyen de 10 à 50 %
Ouvrant droit				
Ancien salarié ouvrant droit	Carte de libre circulation (notamment Pass Carmillon) ; Crédit de dispenses de paiement de réservation (DPR) : 8 par an (pour le retraité titulaire de l'honorariat, de la médaille d'honneur des chemins de fer échelon or ou de la Légion d'honneur).	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.
Conditions d'accès à la 1 ^{re} classe de l'ancien salarié ouvrant droit	<ul style="list-style-type: none"> – ancien salarié relevant des classes de rémunération 6 et suivantes ; – ancien salarié en activité atteignant l'âge de 49 ans et ayant été affecté 20 ans sur un poste relevant de l'emploi-type « conducteur de ligne », sauf objection motivée du service ; – ancien salarié qui est : <ul style="list-style-type: none"> — décoré de la Légion d'honneur, de L'Ordre national du mérite ou de la médaille militaire ; — atteint d'une invalidité des membres inférieurs dont le taux est au moins égal à 50 %, sous réserve que le fait générateur du droit, ait eu lieu et ait été reconnu avant la cessation de fonctions. 			
Ayant droit – Partenaire de couple				
Partenaire de couple	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Ayant droit – Enfant				
Enfant de moins de 4 ans	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit – Enfant de l'ancien salarié ouvrant droit				
Enfant légitime et recueilli de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant légitime et recueilli de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant légitime et recueilli de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas	Titre de voyage : 4 cases par semestre	N.A.	N.A.	N.A.

en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié				
Enfant légitime uniquement de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié	Titre de voyage : 4 cases supplémentaires par semestre en cas de recherche d'emploi	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit – Enfant du partenaire de couple de l'ancien salarié ouvrant droit				
Enfant recueilli et bel enfant de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Bel enfant en résidence alternée de 4 à 12 ans	Carte papier avec gratuité jusqu'à la veille des 12 ans	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Bel enfant en résidence alternée de 12 à 21 ans	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de Pacs de 4 à 21 ans vivant de manière effective et permanente sous le toit de l'ancien salarié	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap sans limite d'âge	Carte papier avec réduction de 90 % ; Fichet voyages : 16 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 8 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 4 cases par an.	Carte papier sans réduction ; Fichet voyages : 2 cases par an.
Enfant recueilli et bel enfant de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, célibataire ou veuf ou séparé ou divorcé, non pacsé, ne vivant pas en concubinage, à charge demeurant en permanence chez l'ancien salarié	Titre de voyage : 4 cases par semestre.	N.A.	N.A.	N.A.
Enfant du concubin ou du partenaire de Pacs de plus de 21 ans et de moins de 28 ans, à charge et étudiant (ou) malade ou porteur de handicap	Titre de voyage : 8 cases par an.	N.A.	N.A.	N.A.
Ayant droit – Ascendant [2]				
Ascendants (parent, grand parent) de l'ancien salarié ou du partenaire de couple	Titre de voyage : 4 cases par an (prorata pour les CDD).	N.A.	N.A.	N.A.
<p>[1] Pour l'appréciation de l'ancienneté acquise en qualité d'ancien salarié au statut est appréciée la durée de cotisation au régime spécial de retraite.</p> <p>[2] Uniquement sur demande expresse de l'ancien salarié ouvrant droit à facilités de circulation, elles sont dites « quérables » et ne sont pas reportables d'une année à l'autre si elles n'ont pas été utilisées.</p>				

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

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

Type d'ouvrant-droit	Salarié au statut et salarié contractuel (taux contractuel)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation)	Salarié contractuel à temps partiel (taux d'utilisation)	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans de durée de	Ancien salarié au statut comptant moins de 15 ans de durée de services,	Ancien salarié au statut comptant
----------------------	---	--	--	---	---	-----------------------------------

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

Caractéristiques du « parcours scolaire » :

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

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

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

Conditions générales d'ouverture, de suspension, de maintien et de clôture des droits à facilités de circulation principales de loisir des salariés de la branche ferroviaire et leurs ayants droit et retraités de la branche ferroviaire et leurs ayants droit

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

Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit
Conditions générales d'ouverture des droits
Ouvrant droit
<p>Possibilité d'ouverture du droit du salarié par l'employeur dès l'embauche en fonction de la nature du contrat de travail. L'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation précise la nature des pièces nécessaires à fournir pour l'examen des droits ainsi que la procédure à suivre.</p> <p>Seul l'ouvrant droit peut faire la demande de facilités de circulation tant pour lui-même que pour tous ses ayants droit.</p> <p>Les facilités de circulation sont proposées la première année et la dernière année de service proportionnellement au temps d'activité sur l'année. À l'exception des enfants de plus de 21 ans dont le maintien des droits fait l'objet d'un examen périodique, le renouvellement annuel des facilités de circulation principales est automatique pendant la durée du contrat de travail de l'ouvrant droit. Si l'année est incomplète, le droit est proportionnel au nombre de mois du contrat de travail. Les enfants du partenaire de Pacs ou du concubin à qui ils ont été confiés par décision de justice ne sont pas concernés par le renouvellement automatique.</p>
Ayant droit – Partenaire de couple – Enfant(s)
<p>Droit ouvert au conjoint, partenaire de Pacs, à l'enfant à charge de moins de 21 ans, dès que le droit du salarié est ouvert.</p> <p>Droit ouvert au concubin, à son enfant, après la reconnaissance du concubinage par l'employeur et lorsque sont simultanément remplies les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le salarié, comme son concubin, doit être libre de toute union antérieure (c'est-à-dire être célibataire, divorcé) ; – il doit cohabiter effectivement et de façon permanente, sauf exceptions (raisons professionnelles ou médicales). <p>Le concubinage est reconnu par l'employeur à l'issue d'un délai d'un an, sur présentation de justificatifs aux deux noms et à la même adresse, et au plus tôt à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>Le délai est réduit ou supprimé si le concubinage est reconnu par l'entreprise à une date antérieure à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>Le délai est réduit ou supprimé si le concubinage est reconnu par l'entreprise à une date antérieure à la date de déclaration à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p> <p>Le délai est supprimé si une au moins des conditions suivantes est remplie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un enfant est issu de la vie commune ; – un prêt immobilier est contracté solidairement pour l'acquisition de la résidence principale ; – le concubin est pris en charge par la caisse de prévoyance et de retraite du personnel. <p>La reconduction du droit est soumise à la présentation, sur demande de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, de pièces justifiant de l'effectivité du concubinage et du PACS.</p>
Conditions générales pour le salarié et ses ayants droit
<p>Le droit des enfants est ouvert pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – enfant de moins de 4 ans : lors de la première demande de facilités de circulation spécifiques ; – enfant de 4 à moins de 12 ans : à la date anniversaire des 4 ans ; – enfant de 12 à moins de 21 ans : à la date anniversaire des 12 ans. <p>Le droit est ouvert aux enfants sous réserve des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – être célibataire, c'est-à-dire non marié, ne pas avoir conclu de Pacs, ne pas vivre en concubinage ; – être à la charge de l'ouvrant droit pour les enfants de plus de 21 ans. <p>Ces conditions se cumulent avec celles spécifiques aux facilités de circulation demandées.</p>
Suspension du droit
<p>Le droit aux facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est suspendu lorsque le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> – est en disponibilité sans faculté de versements au régime spécial de retraite du personnel à dater du premier jour du congé de disponibilité. Le salarié en disponibilité conserve les droits aux facilités de circulation si le congé n'excède pas un mois ; – est incarcéré, au premier jour de l'incarcération ; – est en situation d'absence irrégulière supérieure à huit jours ; – fait l'objet d'une mesure de suppression des facilités de circulation notamment en cas de fraude, irrégularité, attitude outrageante à l'égard des salariés en service ou des autres voyageurs (cf. tableau B.3 de la présente annexe).
Maintien des droits
Ouvrant droit
<p>Le droit est maintenu au salarié lorsqu'il est à temps plein ou autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – en congé de disponibilité avec faculté de maintien des droits à la retraite ; – en congé individuel de formation si la rémunération est maintenue pour tout ou partie.
Ayant droit – Enfant à charge de plus de 21 ans poursuivant des études
<p>Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21e anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant qui poursuit des études au maximum jusqu'à la veille du 28e anniversaire, sous réserve de justificatifs présenté à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. L'enfant étudiant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A.</p>

Particularités : les études par correspondance ne sont admises que pour des raisons médicales dûment justifiées sur présentation d'un certificat médical et un relevé de notes semestriel doit être produit.

Ayant droit – Enfant à charge de plus de 21 ans porteur de handicap

Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21e anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant porteur de handicap, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A.

Il est nécessaire que le handicap soit reconnu par la maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) avant le 21e anniversaire et qu'il soit de nature à ne permettre que l'exercice d'une activité salariée en milieu protégé dans un établissement de service d'aide par le travail (ESAT).

Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.

Ayant droit – Enfant à charge de plus de 21 ans atteint d'une affection de longue durée

Les facilités de circulations principales dont il a bénéficié avant son 21e anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant atteint d'une affection de longue durée, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition figurant à l'annexe A.

Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées annuellement sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.

L'affection doit être survenue et attestée par le médecin traitant avant le 21e anniversaire et être de nature à ne pas permettre l'exercice d'une activité salariée.

Ayant droit – Enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié

S'il a bénéficié des facilités de circulation principales avant son 21e anniversaire, des titres de voyages peuvent être accordés à l'enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié au maximum jusqu'à la veille du 28e anniversaire. Les pièces à présenter pour la reconnaissance du droit sont à demander à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.

Clôture du droit pour le salarié et ses ayants droit

Clôture au jour de la cessation de fonctions

Pour le salarié du cadre permanent notamment dans les cas de : rupture conventionnelle, démission, licenciement, radiation des cadres.

Pour le salarié contractuel notamment dans les cas de : rupture conventionnelle, démission, licenciement, fin de CDD.

Pour le salarié au statut en départ volontaire :

– d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) : le droit aux facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est maintenu pendant 3 mois. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de la pension de retraite ;

– d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) et bénéficiant d'une allocation chômage : le droit aux facilités de circulation des salariés est clos à la date du départ. Le droit aux facilités de circulation des retraités est ouvert immédiatement ;

– d'au moins 52 ans (48 ans et 1 mois pour les conducteurs) sans le bénéfice d'une allocation chômage : le droit à facilités de circulation du salarié et de ses ayants droit est maintenu pendant 3 mois. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de la pension de retraite.

Pour les salariés en rupture conventionnelle : le droit aux facilités de circulation des salariés est clos à la date du départ. Le droit aux facilités de circulation est examiné ensuite lors de la liquidation de la pension de retraite.

Dans tous les autres cas, salarié du cadre permanent, salarié contractuel à durée indéterminée, le droit à facilités de circulation des salariés est clos pour lui-même et ses ayants droit, 3 mois après le jour de la cessation de fonctions. Le droit aux facilités de circulation des retraités est examiné à la liquidation de la pension de retraite.

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

Conditions générales pour le retraité et ses ayants droit

Conditions générales d'ouverture des droits

L'ouvrant droit est le seul à pouvoir faire la demande de facilités de circulation, tant pour lui-même que pour tous ses ayants droit auprès de l'employeur. L'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation précise alors la nature des pièces nécessaires à fournir pour l'examen des droits ainsi que la procédure à suivre.

À l'exception des enfants de plus de 21 ans dont le maintien des droits fait l'objet d'un examen périodique, le renouvellement annuel des facilités de circulation principales est automatique. Si l'année est incomplète, le droit est proportionnel au nombre de mois du contrat de travail. Les enfants du partenaire de Pacs ou du concubin à qui ils ont été confiés par décision de justice ne sont pas concernés par le renouvellement automatique : –

cessation de fonctions pour retraite ou réforme : le droit aux facilités de circulation des retraités est examiné à la liquidation de la pension de retraite. Pour les anciens salariés contractuels, le droit est déterminé en fonction du taux d'utilisation moyen et de la durée des services ;

– départ volontaire des salariés du cadre permanent : le droit aux facilités de circulation est ouvert dès la cessation de fonctions s'il s'agit d'un départ au plus tôt 36 mois avant la date d'ouverture des droits à la retraite (24 mois pour les conducteurs), à condition que l'ouvrant droit bénéficie du versement de l'allocation de retour à l'emploi. Dans les autres cas, l'ancien salarié retrouve le bénéfice des facilités de circulation au moment de la liquidation de ses droits à pension ;

– rupture conventionnelle : le droit aux facilités de circulation est examiné après liquidation des droits à pension.

Ouvrant droit

Le droit de l'ancien salarié peut être ouvert dès la liquidation de la pension ; il est étudié par l'employeur et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation en fonction de la nature du dernier contrat de travail. En cas de changement de statut ou de contrats successifs, il est tenu compte de la totalité des services effectués pour l'attribution des facilités de circulation lors de la cessation de fonctions,

sous réserve que :

- les contrats de travail avec une même entreprise ou deux entreprises différentes de la branche ferroviaire se succèdent sans interruption ;
- la rupture du dernier contrat de travail avec une entreprise de la branche ferroviaire où il bénéficiait des facilités de circulation précède immédiatement la retraite.

Sont exclues les cessations de fonctions ayant pour motifs la démission, la radiation des cadres ou le licenciement pour motif personnel autre qu'inaptitude professionnelle.

Ayant droit – Partenaire de couple – Enfant(s)

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

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

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

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

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

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

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

La reconduction du droit est soumise à la présentation, sur demande de l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, de pièces justifiant de l'effectivité du concubinage et du Pacs. Le droit des enfants est ouvert pour :

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

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

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

Suspension du droit

Le droit de l'ouvrant droit et de ses ayants droit est suspendu lorsque l'ancien salarié :

- reprend une activité professionnelle ;
- est incarcéré, à compter du jour de l'incarcération.

Maintien des droits

Ayant droit – Enfant à charge de plus de 21 ans poursuivant des études

Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^e anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant qui poursuit des études au maximum jusqu'à la veille du 28^e anniversaire, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. L'enfant étudiant doit répondre à la définition de l'annexe A.

Particularités : les études par correspondance ne sont admises que pour des raisons médicales dûment justifiées sur présentation d'un certificat médical et un relevé de notes semestriel doit être produit.

Ayant droit – Enfant à charge de plus de 21 ans porteur de handicap

Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^e anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant porteur de handicap, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit. L'enfant doit répondre à la définition de l'annexe A.

Il est nécessaire que le handicap soit reconnu par la maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) avant le 21^e anniversaire et qu'il soit de nature à ne permettre que l'exercice d'une activité salariée en milieu protégé dans un établissement de service d'aide par le travail (ESAT).

Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.

Ayant droit – Enfant à charge de plus de 21 ans atteint d'une affection de longue durée

Les facilités de circulation principales dont il a bénéficié avant son 21^e anniversaire peuvent être maintenues à l'enfant atteint d'une affection de longue durée, sous réserve de justificatifs présentés à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation, pour la reconnaissance du droit.

L'enfant doit répondre à la définition de l'annexe A.

Les conditions d'ouverture du droit sont vérifiées annuellement sur présentation de pièces justificatives à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation. L'affection doit être survenue et attestée par le médecin traitant avant le 21^e anniversaire et être de nature à ne pas permettre l'exercice d'une activité salariée.

Ayant droit – Enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez le salarié

S'il a bénéficié des facilités de circulation principales avant son 21^e anniversaire, des titres de voyages peuvent être accordés à l'enfant à charge de plus de 21 ans demeurant en permanence chez l'ancien salarié au maximum jusqu'à la veille du 28^e anniversaire.

Les pièces à présenter pour la reconnaissance du droit sont à demander à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.

Clôture du droit

Le droit à facilités de circulation de l'ayant droit est clos :

- au jour du décès de l'ouvrant droit, pour le partenaire de Pacs et le concubin ;
- en cas de remariage, de conclusion de Pacs, de concubinage pour le veuf.

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

Règles d'utilisation	Principe de comportement	Suppression
<p>Le droit aux facilités de circulation est strictement personnel.</p> <p>Les bénéficiaires s'engagent à respecter les règles de réservation et d'usage des billets édictées dans le respect du présent accord, pour les bénéficiaires de facilités de circulation et leurs ayants droit, par les entreprises opérant des services ferroviaires.</p> <p>Lors d'un contrôle à bord, le bénéficiaire de facilités de circulation doit justifier de son identité et de ses droits sur demande du personnel habilité.</p> <p>L'utilisation en est exclusivement personnelle. En cas de cession ou de prêt des facilités de circulation à un tiers, le contrevenant s'expose aux mesures définies ci-dessous et à d'éventuelles poursuites</p> <p>Le cumul des facilités de circulation acquises à des titres différents est interdit.</p> <p>Les facilités de circulation accordées permettent d'effectuer des déplacements pour motifs privés.</p> <p>L'utilisation à caractère commercial ou lucratif des facilités de circulation est interdite, dont les trajets à caractère professionnel pour les ayants droit et dans le cas du retraité pour ses ayants droit et pour lui-même.</p> <p>En cas d'extinction du droit aux facilités de circulation, les titres doivent être immédiatement restitués.</p>	<p>Les ouvrants droit et leurs ayants droit sont tenus au devoir de réserve et à la discrétion vis à vis des salariés en service et des autres passagers.</p> <p>Ils doivent voyager en règle, se comporter de manière à ne pas gêner ou choquer les autres voyageurs, et ne pas alimenter de différend avec le personnel chargé du contrôle</p> <p>Ils doivent éviter toute remarque ou attitude pouvant être perçue comme désobligeante à l'égard d'une personne ou d'un groupe dans les gares, les trains et les locaux de travail.</p> <p>Les anciens salariés doivent en outre signaler immédiatement tout changement d'adresse, de situation familiale ou de reprise d'activité professionnelle à leur dernier employeur et à l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation.</p>	<p>Indépendamment des sanctions prévues par l'employeur, les facilités de circulation peuvent être supprimées temporairement ou définitivement par l'employeur et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation à la demande de l'entreprise de service ferroviaire en cas de fraude, irrégularité, ou attitude outrageante à l'égard des salariés en service ou des autres voyageurs, dans le respect de l'échelle des mesures définies ci-dessous et selon les procédures en vigueur dans l'entreprise et/ou l'organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation ; ces procédures incluent une voie de recours.</p> <p>Ces mesures peuvent être adaptées en fonction de la nature de l'infraction.</p> <p>Lorsque l'ouvrant droit est considéré comme responsable d'une infraction, les facilités de circulation lui sont supprimées ainsi qu'à ses ayants droit.</p> <p>Lorsque l'infraction a été commise par le seul ayant droit, la suppression le concernera exclusivement.</p> <p>Dans les cas de suppression temporaire des facilités de circulation, la privation de celles-ci s'applique à tous les titres à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des cartes d'abonnement de travail à tarif réduit ; - des parcours gratuits accordés entre le domicile et : <ul style="list-style-type: none"> — la résidence d'emploi (pour le salarié uniquement) ; — l'établissement scolaire, le lieu d'alternance, de stage ; — le domicile de l'autre parent, lorsque les parents sont divorcés ou séparés.

Échelle des mesures		
Nature de l'infraction	1re infraction	2e infraction
Fraudes concernant la carte de droits à facilités de circulation		
Carte contrefaite ou falsifiée	5 ans de suspension	Retrait définitif
Carte utilisée par un tiers	5 ans de suspension	Retrait définitif
Irrégularités concernant la carte de droits à facilités de circulation		
Surclassement non autorisé	Rappel des règles	3 mois de suspension
Absence de carte de droits à facilités de circulation	Rappel des règles	3 mois de suspension
Carte périmée (droit ouvert)	Rappel des règles	3 mois de suspension
Carte périmée (droit fermé)	Retrait définitif	
Fraudes concernant les fichets et titres de voyages		
Fichet contrefait ou falsifié	5 ans de suspension	Retrait définitif
Fichet utilisé par un tiers sans droit à facilités de circulation	5 ans de suspension	Retrait définitif

Irrégularités concernant les fichets et titres de voyages		
Case raturée ou surchargée	1 an de suspension	3 ans de suspension
Date délébile	1 an de suspension	3 ans de suspension
Case non complétée	1 an de suspension	3 ans de suspension
Case complétée non compostée	Rappel des règles	3 ans de suspension
Absence de réservation, fichet ou titre de voyage	6 mois de suspension	1 an de suspension
Titre de voyage périmé	6 mois de suspension	1 an de suspension
Utilisation du fichet d'un ayant droit par un autre ayant droit	Rappel des règles	1 an de suspension
Voyages en service		
Voyage en période interdite	Rappel des règles	3 mois de suspension
Surclassement non autorisé	Rappel des règles	3 mois de suspension
Comportement et éthique		
Sollicitation du personnel de bord en vue d'obtenir un avantage	Rappel des règles	6 mois de suspension
Attitude incorrecte à l'égard du personnel à bord ou d'un prestataire de l'entreprise opérant un service ferroviaire	6 mois de suspension	1 an de suspension
Comportement incorrect à bord du train ou dans les enceintes ferroviaires	6 mois de suspension	1 an de suspension
Dénigrement de l'entreprise devant les clients	6 mois de suspension	1 an de suspension
Agression verbale (injures, insultes, menaces...)	1 an de suspension	5 ans de suspension
Agression physique	Retrait définitif	
Utilisation lucrative ou commerciale (trajets domicile travail des ayants droit)	Retrait définitif	

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

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

ART.

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

Classes : regroupement de cotations rattachées à un montant de rémunération annuelle garantie (RAG) au sein de la grille de classification de la branche.

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

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

Certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 17 décembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

ART.

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales de la branche ferroviaire et les montants de l'indemnisation financière du travail de nuit et de l'indemnisation des dimanches et jours fériés dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte l'évolution de l'inflation.

ART.
1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (3217).

ART.
2

Le présent tableau remplace, à compter du 1er janvier 2026, celui figurant à l'article 12 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

Grille au 1er janvier 2026	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté	Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté	Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté	Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté	Seuil 10 : 27 ans d'ancienneté
Classe 1	22 641 €	22 981 €	23 325 €	23 675 €	24 030 €	24 391 €	24 757 €	25 128 €	25 505 €	25 887
Classe 2	23 133 €	23 480 €	23 832 €	24 190 €	24 553 €	24 921 €	25 295 €	25 674 €	26 059 €	26 450
Classe 3	24 839 €	25 212 €	25 590 €	25 974 €	26 363 €	26 759 €	27 160 €	27 567 €	27 981 €	28 401
Classe 4	26 566 €	26 964 €	27 369 €	27 779 €	28 196 €	28 619 €	29 048 €	29 484 €	29 926 €	30 375
Classe 5	28 954 €	29 388 €	29 829 €	30 277 €	30 731 €	31 192 €	31 660 €	32 134 €	32 616 €	33 106
Classe 6	34 129 €	34 641 €	35 161 €	35 688 €	36 223 €	36 767 €	37 318 €	37 878 €	38 446 €	39 023
Classe 7	41 095 €	41 711 €	42 337 €	42 972 €	43 617 €	44 271 €	44 935 €	45 609 €	46 293 €	46 988
Classe 8	51 196 €	51 964 €	52 743 €	53 535 €	54 338 €	55 153 €	55 980 €	56 820 €	57 672 €	58 537
Classe 9	66 468 €	67 465 €	68 477 €	69 504 €	70 547 €	71 605 €	72 679 €	73 769 €	74 876 €	75 999

ART.
3

Le présent article modifie l'article 14 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1er janvier 2026.

Au B. dudit article 14, les montants de la compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents sont remplacés par :

- « - 4,80 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
- 4,34 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants. »

ART. 4 Le présent article modifie l'article 15 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1er janvier 2026.

Au dernier alinéa dudit article 15, le montant de la compensation sous forme de rémunération, comprenant la prise en charge des frais afférents, est remplacé par :

« 4,31 € bruts par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié. »

ART. 5 Les parties signataires rappellent les dispositions de l'[article L. 3221-2 du code du travail](#) selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ART. 6 Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7 Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2026.

ART. 8 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9 Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

SECTION 3

Avenant : Accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire visé à l'[article 1er de l'accord du 23 avril 2015](#), étendu par arrêté du 17 février 2016, dont le contrat de travail est transféré dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs.

En application de l'[article L. 2121-20 du code des transports](#), les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés transférés dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation.

ART.
2

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Nonobstant les [dispositions de l'article L. 2121-25 du code des transports](#), les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du titre II sont garanties aux salariés transférés dans les limites :

- des droits dont ces derniers bénéficient à la date du transfert de leur contrat de travail ;
- dans les conditions en vigueur au sein de SNCF à la date de signature du présent accord.

Sauf disposition conventionnelle ou décision unilatérale de leur employeur, les salariés transférés ne peuvent bénéficier, par les effets du présent accord, de droits plus favorables que ceux en vigueur au sein de SNCF, dont ils relèveraient en l'absence de transfert, en cas d'évolution des dispositions applicables au sein de SNCF.

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au sein de la CPPNI et dans un délai de trois mois à compter d'une décision d'évolution des dispositions applicables au sein de SNCF au réexamen des dispositions précitées, via un avenant de révision, pour les adapter aux évolutions des règles SNCF applicables pour ses propres salariés. Le cas échéant, l'avenant de révision se substitue de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifie.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du premier jour du mois suivant celui de son extension.

ART.
4

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 3 du présent accord, les signataires du présent accord précisent que les entreprises d'accueil ne peuvent remettre en cause les dispositions du présent accord dans un sens moins favorable.

Les stipulations du présent accord prévalent ainsi sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de sa signature, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Le mécanisme de transfert, prévu par les [articles L. 2121-20 et suivants du code des transports](#), créé les raisons objectives justifiant, dans le présent accord, toute différence de traitement entre les salariés transférés et les autres salariés de la branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2121-25 et L. 2121-27 du code des transports.
(Arrêté du 22 avril 2022 - art. 1)

ART. 5 Les organisations syndicales et professionnelle d'employeurs signataires décident d'instituer une commission de suivi ayant pour objet d'assurer le suivi des dispositions du présent accord à l'exception des dispositions relatives au chapitre 8 dont les dispositions font l'objet d'un suivi par la commission ad hoc instituée à l'[article 16.7 de l'accord en date du 6 décembre 2021](#) relatif aux « classifications et rémunérations ».

Composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord, et d'autant de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, la commission se réunit à la demande de l'un de ses membres et a minima une fois tous les deux ans pour proposer notamment toute évolution des droits applicables au niveau de la branche.

ART. 6 Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [D. 2231-2](#), [L. 2261-15](#) et suivants du code du travail.

ART. Il existe plusieurs garanties légales et réglementaires pour les salariés transférés. Les partenaires sociaux prévoient un accompagnement particulier pour leur mise en œuvre concrète au sein des entreprises d'accueil qui participe à la compréhension, par les salariés concernés, des conséquences sociales du transfert de leur contrat de travail.

ART. 7 Les salariés statutaires issus de la SNCF conservent le bénéfice de la garantie de l'emploi selon les motifs prévus par le statut. Le transfert correspondant à une continuité du contrat de travail auprès d'un nouvel employeur, le salarié bénéficie d'un maintien dans son emploi. Les motifs de cessation de fonction à l'initiative de l'employeur sont limitativement fixés par le [décret n° 2019-366 du 25 avril 2019](#).

ART. 8 Les salariés issus de la SNCF transférés, statutaires comme contractuels, conservent un niveau de rémunération nette qui ne peut être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente, correspondant à l'ensemble des éléments de rémunération, comprenant la rémunération fixe, les primes, indemnités, allocations et gratifications, versés lors des douze mois travaillés précédant la date de changement effectif d'employeur, hors éléments exceptionnels.

Les éléments devant être pris en compte sont réglementairement fixés ([décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018](#), modifié par [décret n° 2020-1470 du 27 novembre 2020](#)).

ART. 9 Les salariés statutaires issus de la SNCF continuent, ainsi que leurs ayants droit, de relever, en cas de transfert, du régime spécial de sécurité sociale dont ils bénéficiaient au titre des pensions et prestations de retraite en cas de changement d'employeur dans la branche ferroviaire.

Un décret à paraître doit préciser les modalités d'application de cette garantie.

ART. Il est rappelé que les salariés transférés bénéficient du maintien, dans les conditions prévues aux articles [L. 2261-14](#), [L. 2261-14-2](#) et [L. 2261-14-3](#) du code du travail, des garanties sociales issues des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables et pour les salariés issus de SNCF des dispositions réglementaires (à l'exception du statut et des dispositions prises pour son application), ayant pour effet d'accorder un avantage à tout ou partie des salariés.

Au-delà de ces garanties, les partenaires sociaux signataires ont convenu par le présent accord du transfert des garanties additionnelles ci-dessous.

Les garanties ci-dessous dont bénéficient les salariés transférés sont assurées dans les conditions en vigueur au sein de SNCF pour ses propres salariés à la date de signature du présent accord. Elles font l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des règles SNCF.

ART. 10 Les salariés dont le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur en application des [articles L. 2121-20 et suivants du code des transports](#) et qui ont eu accès à un logement en vertu de leur appartenance à leur ancienne entreprise conservent ce dernier dans les conditions définies ci-après.

ART.
10.1

Le salarié qui a bénéficié de l'accès à un logement soumis à condition de ressources grâce au versement de la PEEC de son ancien employeur ([articles L. 313 et suivants du code de la construction et de l'habitation](#)) reste dans son logement dans les mêmes conditions en cas de transfert de son contrat de travail.

En cas de départ du salarié du logement soumis à condition de ressources susmentionné, ce dernier informe son bailleur dans les conditions prévues par le contrat de bail.

Le bailleur, en application de la convention qu'il a signée avec le réservataire, prévient ce dernier qui recherchera un candidat pour le logement libéré.

ART.
10.2

Le salarié transféré qui bénéficie d'un logement non soumis à condition de ressources régi notamment par une convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail bénéficie d'un droit au maintien dans les lieux en cas de transfert dudit contrat de travail à un nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles applicables au moment du transfert.

La convention de mise à disposition de ce logement fait alors l'objet d'un avenant par lequel le nouvel employeur se substitue, par l'effet du transfert du contrat de travail, à l'ancien pour la continuité de l'application de cette convention (cf. modèle d'avenant en annexe I).

Dès lors que le salarié souhaite rester dans le logement, chaque transfert du contrat de travail dans le cadre de l'[article L. 2121-20 du code des transports](#) entraîne la signature d'un nouvel avenant à la convention tripartite dans lequel le nouvel employeur se substitue à l'ancien.

Dans le cadre du transfert d'un contrat de travail, l'employeur informe le bailleur gestionnaire au plus tard trois mois avant la date de changement effectif d'attributaire et l'avenant à la convention de mise à disposition du logement prend effet à la date effective du transfert du contrat de travail.

Lorsque le salarié quitte son logement pour des raisons personnelles (hors cas de rupture du contrat de travail), le salarié envoie son congé au bailleur gestionnaire en respectant le préavis mentionné dans la convention de mise à disposition. En application de la convention qui le lie à l'employeur, le bailleur gestionnaire informe l'employeur que le salarié quitte le logement.

Quel que soit le cas de rupture du contrat de travail, dès qu'il a connaissance de la rupture du contrat de travail, l'employeur informe le salarié (ou ses ayants droit si la cause de rupture est le décès) de ses obligations concernant le logement qu'il occupe et informe en parallèle le bailleur gestionnaire de la rupture du contrat de travail. En application de la convention qui le lie à l'employeur, le bailleur gestionnaire informe l'employeur que le salarié quitte le logement.

Le logement, régi par convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail, constituant un accessoire au contrat de travail du salarié, l'occupation par le salarié de ce logement, au-delà de la date de rupture du contrat de travail, vaut occupation sans droit ni titre.

ART.
11

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un logement en résidence d'hébergement temporaire (chambre ou studio) en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise, celui-ci bénéficie du maintien de son contrat d'occupation jusqu'à son terme, dans les conditions prévues par ce dernier.

ART.
12

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un bail en colocation en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise, celui-ci bénéficie de la poursuite du bail en cours, dans les conditions prévues par ce dernier, qu'il réside dans le parc social ou dans le parc libre.

ART.
13

Dans le cas où le salarié bénéficie au moment de son transfert de l'aide aux nouveaux embauchés telle que définie par l'accord d'entreprise SNCF du 31 décembre 2019 relatif à l'offre et à l'accès au logement, celui-ci bénéficie de la garantie ci-après décrite.

Les entreprises d'accueil s'engagent à honorer jusqu'à son terme, au-delà le cas échéant de la période légale de maintien du bénéfice des accords telle que prévue à l'[article L. 2261-14 du code du travail](#), le versement des reliquats de cette aide dégressive.

La SNCF, ou le cas échéant l'employeur, communique à l'entreprise d'accueil un tableau des sommes restant à verser ainsi que des échéances correspondantes.

ART.
14

Les entreprises d'accueil communiquent aux salariés transférés une documentation sur les dispositifs existants en leur sein en matière d'accès au logement locatif (PEEC) ou à la propriété à l'occasion de l'entretien d'accueil prévu à l'article 29 du présent accord.

ART. 15 Toute demande d'attribution ou de changement de logement en cours d'instruction auprès de l'entreprise cédante est susceptible de ne plus produire d'effet à compter de la date du transfert du contrat de travail du salarié.

La demande correspondante est portée à la connaissance de l'employeur cessionnaire par l'employeur cédant dès que possible, et au plus tard à la date effective de transfert, afin d'assurer, aussitôt que possible, la prise en compte de cette demande par l'employeur cessionnaire et ses bailleurs partenaires.

Dans le cas d'un même bailleur partenaire pour l'employeur cédant et l'employeur cessionnaire, il sera recherché, dans le respect des règles conventionnelles régissant leurs rapports, la prise en compte de la date effective du dépôt du dossier complet de la demande initiale auprès de l'employeur cédant et du bailleur partenaire comme date effective du dépôt du dossier auprès de l'employeur cessionnaire et du même bailleur partenaire.

ART. 16 Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre les dispositions permettant le maintien de l'accès aux soins à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF aux salariés statutaires transférés vers une autre entreprise ferroviaire.

Par accès aux soins à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF, est entendu l'accès à des médecins spécialistes de médecine spécialisée, hors médecins spécialistes ou généralistes de médecine générale, auxiliaires paramédicaux, infirmiers et kinésithérapeutes.

Pour permettre cet accès, et le suivi administratif des salariés concernés, la SNCF communique aux salariés concernés au moment de leur transfert :

- les modalités de prise de rendez-vous en ligne ou par téléphone ;
- leur identifiant médical ;
- les coordonnées et modalités d'accès physique aux cabinets médicaux de centre SNCF.

La procédure de prise en charge des soins fait l'objet d'une description détaillée aux salariés statutaires transférés à la date de leur arrivée dans l'entreprise d'accueil.

L'accès aux cabinets médicaux de centre SNCF par les salariés statutaires transférés donne lieu au versement par l'employeur cessionnaire à SNCF de :

- un droit d'accès forfaitaire unique par salarié transféré ;
- un droit d'accès annuel par salarié transféré.

Les règles de calcul et les modalités de versement de ces droits sont arrêtées périodiquement par le conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

ART. 17 Il est rappelé que le salarié conserve la possibilité d'obtenir, lors du transfert, de la part de la SNCF le paiement correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis sur son CET.

À titre exceptionnel, la SNCF abonde à hauteur de 20 % l'épargne placée dans le « sous-compte fin d'activité » des salariés, à l'exception des salariés visés au chapitre 4, et cela indépendamment du choix d'utilisation de cette épargne par le salarié.

Le cas échéant, le salarié peut demander, en accord avec son employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC). La demande écrite du salarié ainsi qu'une déclaration de consignation remplie par l'employeur sont remises à cet organisme, qui remet à l'employeur un récépissé de déclaration faisant foi du dépôt des fonds. Les sommes consignées sont rémunérées aux taux applicables aux comptes de dépôt ouverts à la CDC. Elles peuvent être débloquées :

- à tout moment, par le paiement à la demande du salarié ou de ses ayants droit, de tout ou partie des sommes consignées ;
- ou par le transfert, à la demande du salarié, de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le plan d'épargne entreprise (PEE) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mis en place par son nouvel employeur.

Sous réserve des dispositions conventionnelles en vigueur au sein des entreprises de la branche, et nonobstant les règles spécifiques prévues au chapitre 4 du présent accord, les partenaires sociaux prévoient expressément que les droits acquis en euros par les salariés transférés sur leur CET sont transférables d'un employeur à un autre à condition que l'entreprise d'accueil dispose déjà d'un accord instituant le CET.

ART. 18 Nonobstant les règles spécifiques prévues au chapitre 4 du présent accord, l'entreprise d'accueil, dès lors qu'elle ne disposerait pas d'un dispositif de CET ouvert à l'ensemble de ses salariés, doit ouvrir des négociations d'un accord conventionnel d'entreprise instituant un dispositif de CET dans un délai maximum de quinze mois à compter de la date du transfert des salariés auprès d'elle. (1).

Un bilan de ces accords sera réalisé cinq ans à compter de l'extension du présent accord et conduira à apprécier l'opportunité de la négociation d'un accord de branche sur ce sujet.

(1) Alinéa étendu sous réserve de tenir compte du fait que la création d'une obligation de négociation relève des droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail de la compétence du législateur en application de la décision du Conseil constitutionnel du 29 avril 2004 (Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004 Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social). (Arrêté du 22 avril 2022 - art. 1)

ART. Le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008, article 9, a supprimé les bonifications de traction pour les conducteurs admis au cadre permanent à partir du 1er janvier 2009.

En contrepartie à la suppression des bonifications de traction, ont été mis en place en faveur des conducteurs admis au cadre permanent à compter du 1er janvier 2009 :

- un régime supplémentaire de retraite à cotisations définies financé par l'employeur qui prend la forme d'un plan d'épargne retraite entreprise (PERE) ;
- un abondement spécifique du CET à hauteur de 100 % pour les conducteurs utilisant leurs jours épargnés pour bénéficier d'un congé de fin d'activité, dans les conditions définies ci-après.

Soucieux de favoriser la continuité pour ces conducteurs des droits dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident de les maintenir dans les conditions ci-après décrites.

ART. 19 Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés conducteurs statutaires recrutés entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2019, transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs.

Cette catégorie de salariés constitue une catégorie objective au sens de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#), comme indiqué par l'ACOSS dans son courrier du 10 septembre 2021.

ART. 20 Les partenaires sociaux conviennent de garantir la continuité pour les salariés visés à l'article 19 du présent accord des dispositions relatives au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies dont ils bénéficient dans les conditions applicables au sein de SNCF pour ses propres salariés en application de la décision unilatérale de l'employeur SNCF du 19 mai 2010, prise après information et consultation du comité central d'entreprise.

En conséquence, l'employeur cessionnaire crée, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, pour les seuls salariés visés à l'article 19 du présent accord un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), régime de retraite supplémentaire à cotisations définies s'apparentant à celui précédemment dénommé « Article 83 » en référence à l'[article 83 du code général des impôts](#).

Pour rappel, le PERE actuellement en place au sein de la SNCF conduit au versement d'un supplément de retraite sous forme de rente viagère, éventuellement réversible au moment de la retraite. Il repose sur une cotisation patronale obligatoire de 4,6 % de la rémunération liquidable telle que définie à l'[article 14 du décret n° 2008-639 du 30 juin 2008](#), avec prise en charge par l'entreprise des frais sur cotisations.

Les cotisations versées, nettes de frais, sont affectées à un compte ouvert au nom de chaque assuré.

Chaque entreprise cessionnaire concernée met en œuvre, pour son propre compte, le dispositif dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire et dans le respect des dispositions légales et réglementaires s'appliquant au présent dispositif.

Les montants acquis par le salarié au sein de l'entreprise cédante ou d'un précédent employeur peuvent être transférés sur le contrat souscrit par l'entreprise cessionnaire au profit du salarié transféré.

ART.
21

Dans l'hypothèse où un dispositif de CET existe au sein de l'entreprise cessionnaire, ce dernier doit être adapté dans le respect des règles ci-après décrites.

À défaut de CET existant dans l'entreprise cessionnaire, le présent accord crée, au bénéfice des seuls salariés visés à l'article 19, un CET dans l'entreprise comportant un compte courant et un sous-compte fin d'activité.

Le CET permet aux salariés visés à l'article 19 de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunéré, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée. Le CET mis en place avec maintien d'un abondement spécifique répond ainsi à la volonté des organisations syndicales et professionnelle signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos de ces salariés dans une perspective notamment du départ en retraite.

Il est rappelé que le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

Le présent accord constitue un socle minimal qui peut être amélioré par accord d'entreprise.

ART.
21.1

Tout salarié visé à l'article 19 peut créditer ses sous-comptes, par des jours de congés annuels, à partir du 21^e jour de congés annuels (20 jours de congés annuels doivent nécessairement être pris dans l'année), ou jours de repos compensateurs, etc., sans que le nombre total des jours, hors abondement, alimentant les deux sous-comptes ne soit supérieur à 10 jours par année civile.

Au titre de chaque année civile, le premier jour affecté sur le CET, non monétisé ou utilisé dans l'année, par le salarié est abondé à 100 % par l'entreprise.

Pour un salarié à temps partiel, le nombre maximum de jours de congés annuels pouvant être épargnés sur son CET est fonction du nombre de jours de congés annuels inscrit dans son contrat de travail à temps partiel et de son taux d'utilisation.

Le salarié alimente son CET selon les modalités (information, délais, etc.) prévues dans l'entreprise cessionnaire.

Le transfert des jours du sous-compte courant vers le sous-compte fin d'activité est possible, sur décision du salarié, par simple information à l'employeur.

Un maximum de 250 jours, y compris les jours d'abondement le cas échéant prévus par l'entreprise cessionnaire, peut être conservé dans le sous-compte fin d'activité, et ce jusqu'à la cessation d'activité du salarié. Au-delà de ces 250 jours, il n'est plus possible d'épargner des jours. Les éventuels jours de sur-abondement versés par l'entreprise lors de l'utilisation des jours du CET s'ajoutent au maximum des 250 jours.

ART.
21.2

Les jours placés sur le CET peuvent être utilisés au choix du salarié pour différents motifs :

- rémunérer des absences ou indemniser un congé : l'indemnisation pendant le congé est effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé ;
- compléter sa rémunération : les jours de repos affectés sur un CET faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du CET.

Lorsque le salarié décide d'utiliser son CET pour cesser totalement son activité, cette utilisation doit correspondre à l'intégralité des jours du sous-compte fin d'activité et précéder immédiatement son dernier jour de travail, après épuisement de ses jours de congés annuels.

L'utilisation du sous-compte fin d'activité n'est possible, au plus tôt, qu'à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

La demande du salarié doit être formalisée dans les conditions définies par l'entreprise cessionnaire.

L'entreprise abonde au moment de l'utilisation, et à hauteur de 100 %, les jours épargnés sur son sous-compte fin d'activité, non monétisés ou utilisés par le salarié, dans la limite de 7 jours par an épargnés depuis l'ouverture du compte originel auprès d'un précédent employeur, si le salarié utilise en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité au plus tôt à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

Ne font toutefois pas l'objet de cet abondement spécifique les jours produits de l'abondement de l'entreprise ou les jours d'abondement acquis à ce titre auprès d'un précédent employeur.

ART.
21.3

Le CET est liquidé en cas de rupture du contrat de travail ou décès du salarié qui en était détenteur.

Dans ces hypothèses, le salarié concerné, ou ses ayants droits en cas de décès, peut soit :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est versée en une seule fois, avec le solde de tout compte. Elle est soumise aux obligations sociales et fiscales en vigueur ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis ; le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par décret.

ART.
21.4

L'employeur cédant communique à l'employeur cessionnaire et au salarié concerné les droits acquis à la date du transfert soit :

- le solde en jours sur le CET dont le solde sur le sous compte fin d'activité avec l'historique, pour chaque année depuis l'ouverture du CET, des jours issus de l'épargne du salarié, de l'abondement de l'employeur au titre de l'article 4.1 de l'accord SNCF du 28 décembre 2015 ou du présent accord, des éventuels autres jours ;
- le nombre de jours théorique d'abondement supplémentaire, correspondant à un abondement de 100 % dans la limite de 7 jours épargnés par an, auquel pourrait prétendre le salarié au titre des jours épargnés sur son sous-compte fin d'activité, en cas d'utilisation de ces jours si le salarié utilise en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité au plus tôt à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

L'employeur cédant transfère à l'employeur cessionnaire la provision correspondante :

- au nombre total de jours acquis sur le CET ;
- et au nombre de jours théorique d'abondement supplémentaire, défini ci-avant, pour chaque salarié concerné.

La provision correspondant au nombre de jours théoriques d'abondement supplémentaire sera calculée selon une méthode actuarielle périodiquement arrêtée par le conseil d'administration de l'UTP et communiquée aux membres de la CPPNI.

L'évolution du nombre théorique et de la valeur des jours théoriques d'abondement supplémentaire est à la charge de l'employeur cessionnaire.

En tout état de cause, le règlement du nombre réel de jours acquis sur le CET et le nombre de jours réels correspondant à l'abondement spécifique revient à l'employeur auprès duquel le salarié fait valoir ses droits.

Si le salarié décide notamment de ne pas utiliser en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité, il ne bénéficie pas de l'abondement spécifique précité.

ART.
22

Les salariés statutaires de la SNCF ne bénéficient pas des dispositions de l'[ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017](#) relative à la création du compte professionnel de prévention (C2P) et aux droits associés. Les modalités de prise en compte de la pénibilité au titre de la retraite pour ces salariés sont définies par le [décret n° 2008-639 du 30 juin 2008](#) et notamment dans son annexe 4.

Un nota figurant dans cette annexe prévoit par ailleurs qu'un emploi peut être éligible à la pénibilité s'il est par exemple exercé de nuit ou en 3 × 8 pendant une année de façon continue.

La reconnaissance de cette pénibilité ouvre droit à une majoration salariale. Cette majoration salariale s'élève à la date de signature du présent accord à 15,59 euros bruts par mois si un emploi à pénibilité avéré est exercé au minimum 20 ans, et à 25,99 euros bruts au-delà de 25 ans.

L'[article L. 4163-4 du code du travail](#) prévoit que « les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels n'acquièrent pas de droits au titre du compte professionnel de prévention ».

En conséquence, le salarié statutaire transféré conserve le bénéfice du montant correspondant à la majoration salariale dès lors qu'il continue à relever des dispositions définies par le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008.

Par ailleurs, le salarié statutaire transféré, occupant ou ayant occupé un emploi à pénibilité avérée, conserve le bénéfice de la cessation progressive d'activité (CPA) fixe d'un an pouvant aller jusqu'à vingt-quatre mois, selon les conditions en vigueur au sein de SNCF telles que définies par l'accord d'entreprise SNCF du 6 juin 2008 et son avenant du 20 février 2009.

ART.
23

Le salarié bénéficie de plusieurs options concernant le solde de ses congés payés auxquels il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant, à la date de son transfert :

- il peut solliciter, sous forme de solde de tout compte, le règlement auprès de son ancien employeur des indemnités de congés payés auxquelles il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant ;
- il peut transférer son solde de congés payés auquel il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant et poser ces jours jusqu'à la fin de la période de prise de congés applicable chez son nouvel employeur ; dans ce cas, la provision correspondante est transférée de l'employeur cédant (sortant) à l'employeur cessionnaire (entrant).

ART.
24

Les salariés transférés reconnus originaires des départements et régions d'outre-mer (DROM), territoires d'outre-mer (TOM) ou collectivités d'outre-mer (COM) peuvent cumuler leurs droits à congés payés sur deux années consécutives pour se rendre dans leur DROM, TOM ou COM.

Il existe au sein de la SNCF des dispositions spécifiques pour les « ex-apprentis » et les « ex-élèves » entrés à la SNCF en apprentissage ou en tant qu'élève avant le 1er juillet 2008.

Ces dispositions visent en effet à accorder aux anciens élèves de la SNCF qui n'avaient pas le statut d'apprentis, des droits comparables à ceux prévus par la loi pour les apprentis notamment en matière de rachat de trimestres de retraite au régime général de la sécurité sociale.

Sont maintenues au profit des salariés transférés les dispositions de l'accord collectif SNCF du 28 octobre 2016 « portant sur l'évolution des majorations salariales relatives aux anciens apprentis et élèves de la SNCF et la mise en œuvre d'un dispositif de participation de l'entreprise au rachat de trimestres des anciens apprentis ».

Soit pour les « ex-apprentis » :

- une majoration salariale exceptionnelle de 0,25 % de l'équivalent en salaire de base du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et validé au régime général, dans la limite de huit trimestres maximum (soit un taux maximum de 2 %), pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
- et au choix du salarié :
 - un complément fixe à cette majoration de 0,25 % du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et non validé dans la limite d'un cumul de la majoration salariale exceptionnelle et du complément à cette majoration de 2 %, versé pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
 - ou une participation complémentaire de l'employeur au rachat des trimestres d'apprentissage non validés équivalente à 36 fois le montant mensuel minimum du complément fixe, soit 21,32 euros (soit $36 \times 21,32$ euros \times nombre de trimestres non validés).

Soit pour les « ex-élèves » :

- une majoration salariale de 0,25 % de l'équivalent en salaire de base du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'élève à la SNCF, dans la limite de huit trimestres maximum (soit un taux maximum de 2 %), pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
- un complément fixe à cette majoration de 0,25 % du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et non validé dans la limite d'un cumul de la majoration salariale exceptionnelle et du complément à cette majoration de 2 %, versé pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite.

Il est précisé que le seuil minimal du complément fixe à la majoration salariale est indexé annuellement sur l'évolution du tarif préférentiel du rachat de trimestre d'apprentissage prévu par la [loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#). Il est réévalué au 1er janvier de chaque année.

Les règles de calcul et les modalités de versement des provisions à transférer de l'opérateur cédant à l'opérateur cessionnaire sont arrêtées périodiquement par le conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

Les partenaires sociaux se sont engagés lors de la réunion du 15 juin 2018 à examiner avec le gouvernement les dispositions permettant le maintien pérenne des facilités de circulation aux salariés en bénéficiant aujourd'hui, dans des conditions garantissant l'équité de traitement social et fiscal de ces avantages entre les différentes entreprises.

À cet effet, l'État a mandaté une mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD destinée à donner aux partenaires sociaux des éléments d'éclairage juridiques, économiques, fiscaux et sociaux nécessaires à leurs négociations dont les conclusions ont été présentées aux partenaires sociaux le 13 septembre 2021.

C'est sur la base de ces conclusions que les partenaires sociaux décident de la continuité des facilités de circulation des salariés transférés et de leurs ayants droit sur les services SNCF et services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés et des salariés SNCF et de leurs ayants droit et des retraités SNCF et de leurs ayants droit sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés dans les conditions ci-après définies.

ART.
26.1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

- aux salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs ;
 - aux ayants droit directs de ces salariés, soit partenaire de couple et/ou enfant(s) ;
 - aux ascendants (parents, grands-parents) de ces salariés et de son partenaire de couple,
- selon les tableaux figurant en annexes A et B de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations » et qui précisent par type de bénéficiaire leurs droits à facilités de circulation :
- sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés transférés et leurs ayants droit ;
 - sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit.

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

Les salariés transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs, ainsi que leurs ayants droit, bénéficient, à compter de leur date effective de départ à la retraite et dès lors qu'ils en remplissent les conditions d'attribution, des droits à facilités de circulation selon le tableau B.2 figurant en [annexe B de l'accord en date du 6 décembre 2021](#) relatif aux « classifications et rémunérations ».

La mise en œuvre de ces dispositions est faite conformément à l'ensemble des dispositions prévues aux articles 16 et 16.1 à 16.6 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations ».

SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la [loi n° 2018-515 du 27 juin 2018](#) « pour un nouveau pacte ferroviaire » sont tenus d'accueillir, selon les conditions définies au titre III de l'annexe de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations », les bénéficiaires de facilités de circulation définis au présent article.

L'octroi de facilités de circulation sur les réseaux ferroviaires à leurs salariés et retraités ouvrants droit et à leurs ayants droit par SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire » implique l'application par ces entreprises de l'ensemble des dispositions prévues aux articles 16 et 16.1 à 16.6 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations », notamment le versement de compensations financières inter-entreprises.

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

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

ART.
26.2

Toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord, non membre en qualité de signataire de l'accord ou d'ayant adhéré à l'[accord en date du 6 décembre 2021](#) relatif aux « classifications et rémunérations », est membre de droit de la commission de suivi des facilités de circulation instituée par l'article 16.7 de l'accord susvisé.

ART.
27

La médaille d'honneur des chemins de fer est attribuée aux salariés transférés dans les conditions fixées par le [décret n° 53-549 du 5 juin 1953](#) modifié.

Les salariés transférés en activité auxquels est décernée la médaille d'honneur bénéficient d'une allocation après parution de l'arrêté accordant cette distinction d'un montant brut de :

- 92 euros pour la médaille d'argent ;
- 145 euros pour la médaille vermeil ;
- 200 euros pour la médaille d'or,

et d'un congé supplémentaire avec solde de deux jours à prendre dans les douze mois suivants la publication dudit arrêté.

En cas de décès du salarié avant versement, l'allocation est alors versée à son conjoint survivant ou à défaut ses autres ayants droit.

Les salariés transférés auxquels la médaille d'honneur est décernée postérieurement à leur départ en retraite reçoivent, en sus de l'allocation visée au deuxième alinéa, une allocation supplémentaire d'un montant brut de 40 euros.

ART.
28

Pour l'application de l'ancienneté requise aux articles [L. 2143-1](#) et [L. 2142-1-2](#) du code du travail, et afin de permettre la désignation d'un salarié transféré en qualité de délégué syndical dans les conditions reprises à l'article L. 2143-3, ou en qualité de représentant d'une section syndicale au sein de son entreprise d'accueil, il sera pris en compte l'ancienneté acquise par le salarié au titre de son contrat de travail transféré.

ART.
29

Afin d'accompagner la mise en œuvre de ces garanties, le nouvel employeur, à la demande du salarié transféré, réalise un entretien d'accueil pour prendre connaissance de l'expérience professionnelle du salarié et de ses souhaits d'évolution professionnelle. Le salarié est informé à cette occasion des dispositifs existants dans l'entreprise d'accueil en matière de formation et de parcours professionnel.

L'entretien d'accueil est complété par une revue des éléments de rémunération dus au salarié, ainsi que des éléments spécifiques en matière d'intéressement, de participation, et tout autre élément de rémunération direct ou indirect.

Une documentation écrite est obligatoirement remise à chaque salarié sur les couvertures complémentaires en matière de santé et de prévoyance (incapacité, invalidité, décès), selon les modalités de communication en vigueur dans l'entreprise entrante.

ART.
30

Soucieux de construire un cadre social national pérenne, assurant un haut niveau de protection pour les salariés, commun à toutes les entreprises, dans le respect de leur diversité de taille, d'organisation, d'activités (voyageurs, fret, gestionnaires d'infrastructures, autres...), permettant le développement d'activités ferroviaires modernes, performantes, avec un haut niveau de sécurité et une part modale accrue, les partenaires sociaux s'engagent, une fois finalisées les négociations relatives aux volets obligatoires de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et étendus les accords correspondants, à ouvrir, des négociations en vue de définir au niveau de la branche des règles sociales communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche sur les thèmes suivants :

- la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi, notamment la prévention de la pénibilité et l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude ;
- l'action sociale de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces négociations devront permettre, tout en assurant un haut niveau de garantie pour les salariés et un haut niveau de sécurité ferroviaire, à chaque entreprise de développer, via le dialogue social et dans le respect de ce cadre commun, son propre modèle social en fonction de ses caractéristiques, de ses activités et des spécificités des territoires desservis.

ART.

Modèle d'avenant à la convention particulière accessoire au contrat de travail ou à la convention de mise à disposition de logement accessoire au contrat de travail

ART.
1er

Le présent avenant est conclu conformément à l'article X de l'accord de branche du [à compléter] relatif à la garantie attachée au salarié transféré de conserver son logement en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation en application de la [loi n° 2018-515 du 27 juin 2018](#) « pour un nouveau pacte ferroviaire », et a pour objet de substituer le nouvel employeur, par l'effet du transfert du contrat de travail, à l'ancien pour la continuité de l'application de la convention de mise à disposition de logement initialement conclue le [à compléter] entre [à compléter] d'une première part, SNCF ou l'employeur d'une seconde part et [à compléter] d'une troisième part.

En conséquence, la présente convention de mise à disposition de logement est désormais contractée :

Entre [à compléter], ci-après dénommée le bailleur,

D'une première part,

Et [à compléter], ci-après dénommée l'employeur

D'une seconde part,

Et [à compléter], ci-après dénommé(e) l'occupant

D'une troisième et dernière part,

ART.
2

L'article [à compléter] de la convention de mise à disposition – nature de la convention – est ainsi modifié : les dispositions « uniquement en raison de sa qualité de salarié au sein de [nom de l'entreprise cédante] » sont remplacées par « uniquement en raison de sa qualité d'ancien salarié de [nom de l'entreprise cédante] et à la suite du transfert de son contrat de travail à l'employeur [nom de l'entreprise cessionnaire] ».

ART.
3

L'article [à compléter] de la convention de mise à disposition – durée de la convention – est ainsi modifié : les termes « au sein de [nom de l'entreprise] » sont remplacés par les termes [nom de l'entreprise cessionnaire].

ART.
4

Le présent avenant prendra effet à la date effective du transfert du contrat de travail de (à compléter) à l'employeur.

Fait en trois exemplaires originaux, à

Le bailleur

L'employeur cédant

L'occupant

ART.

La [loi n° 2018-515 du 27 juin 2018](#) « pour un nouveau pacte ferroviaire » (ci-après « loi NPF ») définit les conditions de l'ouverture à la concurrence pour les services publics de transport ferroviaire de voyageurs et les services librement organisés ou services commerciaux.

Pour les seuls services publics de transport ferroviaire de voyageurs, l'[article L. 2121-20 du code des transports](#) issu de la loi NPF prévoit le principe du transfert des contrats de travail, en cours depuis au moins six mois à la date de notification de l'attribution du contrat de service public, des personnels affectés directement ou indirectement aux services concernés par un changement d'attributaire.

Ce même article met en place des garanties pour les salariés transférés en précisant que « la poursuite des contrats de travail s'accompagne du transfert des garanties prévues aux articles L. 2121-25 à L. 2121-27 ainsi que du maintien de l'application à ces salariés des dispositions de la convention collective » nationale de la branche ferroviaire.

Les articles [L. 2121-25](#) et [L. 2121-26](#) du code des transports, ainsi que le décret d'application n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, modifié par [décret n° 2020-1470 du 27 novembre 2020](#), définissent les garanties attachées aux salariés transférés d'ores et déjà prévues par la loi NPF que sont :

- le maintien, dans les conditions prévues aux articles [L. 2261-14](#), [L. 2261-14-2](#) et [L. 2261-14-3](#) du code du travail, des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables et pour les salariés issus de la SNCF des dispositions réglementaires (à l'exception du statut et des dispositions prises pour son application), ayant pour effet d'accorder un avantage à tout ou partie des salariés ;
- le maintien de leur niveau de rémunération ;

Pour les salariés actuellement employés par la SNCF et régis par le statut, l'[article L. 2102-22 du code des transports](#) prévoit des garanties supplémentaires en cas de changement d'employeur, dès lors que leur contrat de travail continue d'être régi par la convention collective nationale de la branche ferroviaire :

- le maintien de la garantie de l'emploi prévue par le statut ;
- la continuité de leur affiliation au régime spécial de sécurité sociale au titre des pensions et prestations de retraite pour eux-mêmes et pour leurs ayants droit.

Enfin, l'[article L. 2121-27 du code des transports](#) dispose, quant à lui, que « un accord de branche précise les garanties autres que celles prévues aux articles L. 2121-25 et L. 2121-26 dont bénéficient les salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel attributaire ou d'un autre employeur. ».

Conscients de la nécessité d'assurer la continuité de certains droits sociaux pour les personnels transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les partenaires sociaux de la branche ferroviaire ont conduit une négociation visant à :

- accompagner au sein de chaque entreprise d'accueil les garanties prévues par la loi en matière d'emploi, de rémunération ou d'affiliation au régime spécial de retraite (titre Ier) ;
- compléter les garanties prévues par la loi en poursuivant l'objectif de mettre en place un cadre conventionnel de haut niveau pour les salariés transférés (titre II) ;
- accompagner le salarié transféré au sein de chaque entreprise d'accueil (titre III).

Les partenaires sociaux s'engagent (titre IV), une fois finalisées les négociations relatives aux volets obligatoires de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et étendus les accords correspondants, à ouvrir des négociations, en vue de définir au niveau de la branche des règles sociales communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, sur les thèmes relatifs à :

- la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi, notamment la prévention de la pénibilité et l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude ;
- l'action sociale de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

SECTION 4

Avenant : Accord du 23 septembre 2025 relatif à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Son champ d'application géographique est national au sens de l'[article L. 2222-1 du code du travail](#).

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-1 du code du travail](#).

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatifs au sein de la branche ferroviaire se réuniront selon la périodicité prévue à l'[article L. 2241-6 du code du travail](#) pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord en ce qui concerne les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

ART. 3

Les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles du présent accord.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux stipulations de l'article 17.2 relatif à l'accès à la formation des travailleurs en situation de handicap, les autres matières de l'accord relevant de l'article L. 2253-3 du code du travail dans lesquelles les stipulations de la convention d'entreprise prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche.

(Arrêté du 10 juin 2026 - art. 1)

ART. 4

Les signataires de l'accord se voient confier les modalités d'informations et le suivi d'application du présent accord de branche. Toutefois, pour la bonne mise en œuvre de l'accord, seront produits :

- une communication à l'ensemble des entreprises et salariés du secteur dès la signature de l'accord ;
- un guide d'application de l'accord à destination des entreprises ferroviaires.

Il est procédé, tous les deux ans, à un bilan d'application du présent accord, confié à la CPNEFP ferroviaire. Ce bilan est présenté à la CPPNI. Le premier bilan aura lieu dans un délai de 24 mois suivant l'entrée en application de l'accord.

ART. 5

Est abrogé l'accord du 6 juin 2017 relatif à la formation professionnelle dans la branche ferroviaire. Cette abrogation sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

ART. 6

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

ART. 7

Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), sont notamment mises en œuvre.

En ce sens, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'offre de service de l'OPCO Mobilités en ce qui concerne les modalités de financement du plan de développement des compétences, des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), ainsi que des modalités d'accompagnement et de mise en œuvre tant de l'action de formation en situation de travail (AFEST) que du tutorat. Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient également de fonds dédiés pour la réalisation de diagnostic et d'accompagnement RH ainsi que le financement d'actions de formation dédiées à la transition énergétique.

ART.
8

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux [articles L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 du même code](#).

ART.
9

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux dispositions déterminées par le code du travail.

ART.
10

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes sous réserve du respect d'un délai de préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

ART.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est l'organe politique paritaire de la branche qui détermine la stratégie en matière de formation professionnelle et d'emploi (art. 21) avec l'appui de l'OPMQC (art. 22) et de l'OPCO Mobilités (art. 23). Afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre des décisions prises dans ce cadre, les signataires de l'accord décident de mettre en place une politique d'information auprès des salariés et des entreprises de la branche (art. 24).

ART.
21

Conformément aux dispositions prévues par l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la CCN, il est rappelé que la CPNEFP a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.

La CPNEFP a notamment pour missions de :

- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ferroviaire ainsi que les priorités à retenir ;
- établir, en application de l'[article L. 6314-2 du code du travail](#), des certificats de qualification professionnelle de la branche ferroviaire.

La CPNEFP assure ses missions, le cas échéant, en lien avec l'observatoire, ainsi que le conseil des métiers ferroviaire de l'OPCO Mobilités.

ART.
22

L'OPMQC a, conformément aux dispositions de l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la CCN, pour vocation d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la convention collective.

L'OPMQC a notamment pour mission :

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

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

ART.
23

Les signataires de l'accord rappellent que l'OPCO Mobilités assure, conformément aux dispositions légales et réglementaires les missions suivantes :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- d'apporter un appui technique à la branche ferroviaire pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique à la branche ferroviaire pour ses missions de certification de qualification professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail auprès des entreprises ;
- de financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

En outre, conformément aux statuts du 19 mars 2019, l'OPCO mettra à la disposition des entreprises et des salariés les informations utiles au développement des compétences, à l'orientation et à l'élaboration des projets professionnels, telles que définies par la CPNEFP. En ce sens, les signataires de l'accord entendent rappeler que la branche ferroviaire définit souverainement la politique qu'elle entend suivre en matière de formation professionnelle. Cette politique est mise en œuvre au sein de l'OPCO Mobilités par le conseil des métiers ferroviaire qui décline les décisions prises par la CPNEFP ferroviaire.

ART.
24

Les parties signataires demandent, sous l'impulsion de l'OPCO Mobilités, et, avec l'aide de la CPNEFP, qu'une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Cette information, disponible sur le site internet de l'OPCO Mobilités est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

ART.

La branche ferroviaire entend jouer pleinement son rôle d'orientation et d'impulsion de la formation professionnelle dans le secteur. À ce titre, sur la base des données produites par l'observatoire qu'elle a mis en place, elle réalisera désormais un rapport biennal sur l'évolution de l'emploi et de la formation au niveau national, complété par des focus régionaux (art. 12). La branche définit ses orientations et actions prioritaires en matière de formation (articles 13 et 14), avec une attention particulière dans les années qui viennent pour les enjeux de sécurité (articles 15 et 16), et pour l'égal accès de tous les salariés à la formation (art. 17). Par ailleurs, pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la reconnaissance des compétences acquises par les salariés, et mobiliser les financements existants au sein de l'OPCO, la branche entend accélérer sa politique de certification, notamment en créant de nouveaux certificats de qualification professionnelle (art. 18). Enfin, la branche renouvelle ses engagements en matière d'orientation professionnelle (art. 19) et d'inaptitude (art. 20), ce dernier sujet faisant par ailleurs l'objet d'une négociation dédiée.

Le présent accord a pour objet de définir la politique de la branche professionnelle en matière d'emploi et de formation au respect de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses dispositions réglementaires.

La loi a réaffirmé le rôle prépondérant des branches s'agissant du pilotage de la politique de formation, les branches ayant la responsabilité de faire correspondre celle-ci aux besoins des emplois de leur secteur afin de les soutenir dans le développement des compétences de leurs salariés. La branche professionnelle a par conséquent un rôle majeur à jouer dans l'identification et l'anticipation des évolutions de l'emploi, des métiers, des compétences et des qualifications.

Au cœur d'un marché concurrentiel, les entreprises ferroviaires doivent à la fois maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et innover sans cesse pour répondre aux nouveaux défis technologiques, environnementaux, et énergétiques. Ainsi, les parties signataires s'engagent en faveur d'une politique de formation initiale et continue ambitieuse pour la branche ferroviaire, permettant de répondre aux exigences et spécificités des activités de la branche, de maintenir un haut niveau de sécurité ferroviaire et d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers sur l'ensemble du territoire tout en favorisant l'évolution des salariés.

Les parties signataires considèrent que la branche ferroviaire doit exercer une fonction essentielle de soutien aux salariés et aux entreprises du secteur dans le domaine de la formation professionnelle, en faisant de cette dernière un véritable levier permettant notamment de favoriser l'accès des jeunes, des femmes, des personnes en situation de handicap, des personnes en situation d'emploi précaire et des demandeurs d'emploi aux métiers des entreprises de la branche et de dynamiser la performance de celles-ci en développant les compétences de leurs salariés et en garantissant leur maintien dans l'emploi. La mobilité professionnelle choisie et la possibilité pour chaque salarié de construire un parcours professionnel au sein des entreprises ferroviaires et plus largement au sein de la branche ferroviaire sont des conditions essentielles de fidélisation et d'engagement des salariés ainsi que de sécurisation de leurs compétences.

Dans ce contexte, cet accord vise à faciliter la mise en œuvre des démarches d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche ferroviaire par la définition d'orientations prioritaires communes en matière d'emploi et de formation. Ces orientations prioritaires de branche s'articuleront avec les politiques de GEPP des entreprises ferroviaires et s'appliqueront à défaut d'accord GEPP.

Ces fonctions de la branche s'incarnent principalement :

- par la définition des priorités de la branche ferroviaire en matière de formation professionnelle, en adéquation avec les besoins des entreprises et des salariés qui la composent ;
- par l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui contribue à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire, notamment par l'accès à des parcours de formation certifiants ;
- par l'activité de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), outil technique paritaire d'observation et d'analyse permettant à la branche de conduire sa politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ;
- avec l'appui de l'OPCO Mobilités.

La mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social efficace, les signataires réaffirment leur attachement au respect de la politique nationale de branche sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et des instances et commissions paritaires de l'OPCO Mobilités.

Les signataires considèrent que la connaissance des besoins en emplois et compétences constitue la clef de voûte de la définition des politiques de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce cadre, la réalisation d'observations prospectives à l'échelon national ou régional permet aux entreprises ferroviaires de mieux anticiper les évolutions à venir des emplois et compétences notamment en lien avec les impacts liés aux transitions numériques et écologiques.

Dans cet objectif, les signataires de l'accord souhaitent engager la réalisation d'un rapport paritaire national de branche emploi formation tous les deux ans avec des focus régionaux dont le pilotage sera confié à l'OPMQC et à la CPNEFP de la branche avec le concours opérationnel et le financement de l'OPCO Mobilités.

À l'issue de ce rapport, un plan d'actions opérationnel sera défini afin de traduire les recommandations en axes stratégiques et financiers en lien avec l'OPCO Mobilités.

Au préalable, les parties signataires rappellent l'importance et la priorité qu'elles entendent donner à la formation professionnelle et au développement des compétences dans le secteur du transport ferroviaire. La formation professionnelle vise avant tout à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle. Elle peut permettre également de progresser vers au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La politique de la branche en matière de formation doit avoir pour objectif d'offrir aux salariés de celle-ci un dispositif de formation professionnelle adapté, ouvert à toutes les modalités et innovations pédagogiques, qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle positives et motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés, dont les organisations syndicales représentatives.

Dans ce cadre, les parties signataires formulent les orientations prioritaires suivantes pour la politique de la branche ferroviaire en matière de formation et de développement des compétences :

- assurer un haut niveau de sécurité. Les parties signataires rappellent que la sécurité constitue la première préoccupation et une responsabilité essentielle des entreprises du secteur. En effet, les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau très élevé en matière de sécurité. Ainsi, les différents dispositifs de formation professionnelle, que ce soit par le biais de la formation professionnelle à la prise de poste pour une intégration progressive et adaptée ou par le biais de la formation professionnelle continue, donnent aux salariés tous les moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et l'ensemble des intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires ;
- assurer la sûreté des personnes et des biens. La sûreté revêt, en effet, une acuité croissante et fait appel à des compétences spécifiques et évolutives. Dans ce contexte, les métiers et missions relatives à la sûreté font l'objet d'une attention particulière en matière de formation et de développement des compétences ;
- faciliter les recrutements sur les métiers en tension (cf. liste indicative annexée à l'accord) et l'intégration des salariés dans les entreprises. Cette liste des métiers en tension pourra être révisée dans le cadre des travaux de la CPNEFP en liaison avec l'OPMQC. La branche accompagne les entreprises ferroviaires en matière de recrutement, à travers, d'une part, des actions d'attractivité sur le secteur et ses métiers en tension, le financement et la promotion des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi), et, d'autre part, par le déploiement de parcours de pré-qualification qui permettent de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi du salarié dans l'entreprise. Avec seulement 20 % de personnels salariés féminins dans le secteur, une attention particulière sera portée aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur ;
- développer une offre de certification pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises ferroviaires ; favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche et nouer des partenariats avec l'éducation nationale et l'enseignement supérieur pour déployer et valoriser des diplômes de niveau CAP à master ;
- garantir l'employabilité ⁽¹⁾ et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche ferroviaire plus particulièrement les plus fragiles. La formation professionnelle doit favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles clés qui s'élargit pour accompagner les évolutions de la société au quotidien (compétences en lecture et écriture, compétences en mathématique, compétences numériques de base). La branche ferroviaire s'engage à nouer un partenariat avec l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme – ANLCL afin d'améliorer la formation des salariés confrontés à l'illettrisme et l'illectronisme. L'OPMQC, en lien avec la CPNEFP, sera mandaté pour adapter le référentiel du certificat CléA numérique aux besoins spécifiques du secteur ferroviaire ;
- accompagner les transitions numériques et écologiques. Que ce soient les évolutions majeures issues des innovations liées notamment aux nouvelles technologies et à la digitalisation ou celles liées à la transition écologique, celles-ci ont beaucoup contribué à la modernisation des entreprises de la branche ferroviaire au cours de ces dernières années. Innovation et digitalisation participent notamment à l'amélioration des conditions de travail des salariés et du niveau de sécurité du transport ferroviaire et au renforcement de la performance et de l'attractivité de la branche ferroviaire face aux autres modes de transport. Les enjeux de décarbonation sont au cœur des préoccupations ferroviaires et les transitions écologiques impactent les métiers, emplois et compétences du secteur, et plus particulièrement les métiers de la maintenance des matériels roulants et des infrastructures.

Ce nouveau contexte est complexe et conduit à des changements des normes et des standards. À ce titre, les parties signataires considèrent également prioritaires les formations en lien avec les transitions numériques et écologiques ;

- professionnaliser le management et les fonctions RH. Le contexte dans lequel opèrent les entreprises de la branche ferroviaire génère des mutations d'organisation du travail souvent complexes. La réussite de ces mutations est conditionnée par la qualité de l'accompagnement qui sera mis en œuvre par les managers et les personnels RH. L'encadrement est acteur du développement des compétences des salariés, en effet l'encadrement joue un rôle déterminant puisqu'il lui appartient d'identifier, d'évaluer et de développer les compétences des salariés dans les situations de travail, et d'apporter également une aide aux choix professionnels.

(1) Les parties signataires entendent par employabilité l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. L'employabilité recouvre la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, son potentiel.

Les parties signataires conviennent qu'il revient à la CPNEFP, dans le cadre de sa mission générale de conduite de la politique de branche en matière de formation professionnelle, de définir, le cas échéant, d'autres actions de formation prioritaires de la branche ferroviaire dans le cadre des dispositifs de formation financés par l'OPCO de branche.

Les actions prioritaires définies au sein de la branche ferroviaire servent de base pour la détermination des engagements financiers de l'OPCO Mobilités. Le conseil des métiers de la branche ferroviaire au sein de l'OPCO de branche met en œuvre ces priorités et assure le suivi de l'évolution des engagements financiers précités.

Dans ce cadre, les actions de formation qui ont pour objectif la mise en œuvre des orientations prioritaires définies au présent accord sont celles qui concourent à la formation des personnels sur des métiers soit en tension du fait d'un besoin de recrutement volumique important soit concourant à pourvoir des nouveaux métiers peu volumiques mais très en lien avec les évolutions technologiques et les enjeux des transitions énergétiques et écologiques.

Les parties signataires souhaitent également que la CPNEFP apporte une importance particulière aux formations suivies en alternance, qui permettent une transmission optimale de la technicité des métiers du ferroviaire, ainsi que du savoir-être en entreprise.

Par ailleurs, afin de permettre à tout salarié de la branche d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d'une filière diplômante, qualifiante ou certifiante, les parties signataires définissent annuellement, au sein de la CPNEFP en lien avec l'OPMOC, les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle ainsi qu'en matière d'inscription de formations à l'inventaire.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Une attention particulière sera portée aux actions de formation qui permettent l'acquisition, la maîtrise et le perfectionnement de langues étrangères. La maîtrise de langues étrangères est, en effet, nécessaire pour répondre aux exigences croissantes tant des usagers que des entreprises du secteur notamment pour celles qui interviennent sur les zones transfrontalières ou à l'international.

Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises voire d'en acquérir de nouvelles, mais aussi leur permettent d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

La sécurité constitue un enjeu majeur pour la branche ferroviaire. À ce titre, salariés et entreprises contribuent, chacun à leur niveau et selon leurs obligations respectives, à garantir un haut niveau de sécurité des circulations et des interventions sur les emprises ferroviaires.

Dans un contexte marqué par l'ouverture à la concurrence des transports ferroviaires de voyageurs et de marchandises, l'arrivée de nouveaux exploitants, français comme internationaux, accentue les besoins de professionnalisation et de maîtrise des risques. Ce contexte est également caractérisé par une utilisation croissante des outils numériques, l'émergence de nouveaux risques cyber, ainsi que par d'importantes évolutions réglementaires, telles que la révision de la STI OPE en 2023 et la finalisation de la réglementation dite « SECUFER » par la modification du décret et la publication de son arrêté d'application.

Afin d'accompagner ces transformations, les parties signataires s'engagent à initier les démarches nécessaires auprès de la DGEFP et de la DGITM en vue de la signature d'un engagement de développement des emplois et des compétences (EDEC). Cet engagement permettra la réalisation d'un diagnostic paritaire des besoins en compétences et en formation sur les métiers contribuant à la sécurité des transports et des usagers.

En réponse à l'évolution du cadre réglementaire SECUFER et afin de certifier les compétences des personnels concernés, l'UTPF s'engage à créer et à financer une certification de branche SECUFER, enregistrée au répertoire spécifique. Cette formation socle, harmonisée à l'échelle nationale, visera à certifier les compétences des salariés intervenant pour le compte d'exploitants ferroviaires, notamment en matière de prévention des risques électriques, de heurt, d'accrochage et d'effet de souffle, sur la base de référentiels communs de formation et de prévention correspondants.

Dans ce cadre, pour garantir la qualité et l'homogénéité de cette certification, un dispositif de labellisation des organismes de formation habilités sera mis en place par l'UTPF. Seuls les organismes labellisés seront autorisés à dispenser cette formation et à présenter les candidats à la certification de branche SECUFER.

L'UTPF assurera un suivi concerté des travaux engagés, conjointement avec les organisations professionnelles et représentants du secteur, via des remontées régulières à la CPNEFP.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises ont l'obligation de former leurs salariés aux exigences de sécurité applicables, notamment pour les personnels en charge de tâches critiques de sécurité ou les conducteurs de trains, qui doivent satisfaire à des conditions d'aptitudes physiques et psychologiques, de compétences professionnelles et de formation.

Enfin, les entreprises de la branche accorderont une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels des salariés confrontés à la perte d'une habilitation ou à une inaptitude médicale. Des dispositifs spécifiques sont prévus à cet effet dans l'accord de branche relatif à la prévention et à l'accompagnement de l'inaptitude médicale sécurité.

ART. 16 Les parties signataires rappellent l'importance majeure de la formation à la sûreté des personnes et des biens, dans un contexte marqué par la recrudescence des incivilités et des comportements violents dans les transports. La formation constitue un levier essentiel pour outiller les salariés en contact avec le public (agent du service commercial train, chargé de la relation client...), en les sensibilisant et en leur apportant les compétences nécessaires pour faire face aux situations d'incivilités, d'actes délictueux ou de violences, qu'ils en soient directement victimes, témoins, ou qu'elles visent les voyageurs ou les biens. À ce titre, les formations intègrent également la prévention des comportements sexistes et sexuels, ainsi que la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, afin de garantir un environnement respectueux, sûr et inclusif pour tous les salariés et voyageurs.

La formation constitue un des gages de la mobilisation des entreprises de la branche face à ces phénomènes. Les employeurs s'engagent à rendre ces formations comme prioritaires pour le secteur y compris au titre des obligations liées au plan de développement des compétences que du contrat de professionnalisation.

ART. 17 Tous salariés bénéficient d'un égal accès à la formation sans aucune discrimination en conformité avec les lois en vigueur en particulier [l'article L. 1132-1 du code du travail](#).

Les employeurs s'engagent à garantir un accès égal à la formation quels que soient le sexe, l'âge ou la catégorie professionnelle. Ces critères feront l'objet d'indicateurs de suivi dans le cadre du rapport national de branche emploi formation.

ART. 17.1 Dans le prolongement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective, les parties signataires insistent particulièrement sur l'importance de l'égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle, par le développement des compétences notamment, constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur rémunération et de leurs qualifications.

Les entreprises doivent porter une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes à tous les postes, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilité.

La volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle doit prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale et la lutte contre les stéréotypes.

L'UTPF lancera une campagne média pour promouvoir le secteur et ses métiers. Les enjeux de féminisation en seront le fil rouge.

ART. 17.2 Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap de la convention collective, l'accès de ces salariés à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise. L'objectif est de garantir une égalité des droits et des chances en matière d'évolution professionnelle.

À cet effet, les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord. Ils doivent pouvoir bénéficier, si besoin, d'un accompagnement personnalisé leur permettant de construire un projet de formation adapté à leurs besoins et à leurs capacités. Des mesures appropriées peuvent, le cas échéant, être prises pour permettre l'accès de ces personnels à ces dispositifs.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. Ces actions peuvent inclure des modalités pédagogiques adaptées, des outils numériques spécifiques ou encore un aménagement des temps de formation.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs en situation de handicap à se rapprocher de l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels.

Les entreprises de la branche employant au moins deux cent cinquante salariés doivent désigner un référent ou un accompagnant handicap, chargé de faciliter l'intégration et le suivi des salariés en situation de handicap particulièrement pour les dispositifs dédiés à la formation professionnelle.

Les signataires de l'accord mandatent l'OPCO Mobilités pour nouer des partenariats avec l'Agefiph et les Cap emploi afin que des outils d'information et des cofinancements puissent être mis en œuvre au sein de la branche ferroviaire. Ils encouragent également la diffusion de bonnes pratiques en matière de formation et d'accompagnement des salariés en situation de handicap. Enfin, les signataires de l'accord mandatent l'OPCO afin que soit réalisée une analyse sectorielle sur la situation des travailleurs en situation de handicap dans le secteur ferroviaire.

ART. 18 Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles concourent ainsi à l'évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires.

La CPNEFP de la branche ferroviaire a engagé la politique de certification professionnelle avec l'ingénierie du CQP opérateur de maintenance en mécanique ferroviaire. Afin d'apporter une réponse aux besoins en compétences professionnelles des entreprises ferroviaires et de favoriser les projets d'évolution et de mobilité professionnelle des salariés, les parties signataires souhaitent poursuivre la création des certificats de qualification professionnelle (CQP). Ils entendent également établir des partenariats avec d'autres branches, notamment celle de la métallurgie afin de créer des passerelles avec les certifications professionnelles interindustrielles.

Dans cette même optique, les parties signataires souhaitent renforcer la mobilité professionnelle prioritairement au sein de la branche ferroviaire, en facilitant les passerelles entre les différents métiers. Elles s'attachent également à identifier les possibilités de mobilité vers des filières connexes partageant des compétences communes (industrie, bâtiment, mobilité). À cette fin, elles mandatent la CPNEFP afin de réaliser, avec le concours de l'OPMQC et de l'OPCO Mobilités, une cartographie des métiers cibles, en commençant par ceux de la famille de la maintenance (matériels roulants et infrastructures).

Cette cartographie aura pour objectif principal de mettre en évidence les proximités entre les métiers de la branche, en termes de compétences mobilisées, et d'identifier les compétences complémentaires à acquérir pour favoriser les évolutions professionnelles internes. Elle permettra également d'explorer les convergences et les aires de mobilité avec des métiers proches issus de secteurs connexes. Ainsi, chaque salarié pourra mieux visualiser les opportunités d'évolution à court, moyen et long terme au sein de la branche, ainsi que la formation associée dans une logique d'individualisation et d'aménagement des parcours.

Parallèlement, les signataires de l'accord souhaitent renforcer les relations entre la branche et l'école. Pour cela, l'ambition est d'investir le champ de l'orientation professionnelle dans les filières générales, techniques et professionnelles de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Conscient de l'importance de permettre aux professionnels de valoriser leur expertise, leur métier et leur secteur d'activité, l'UTPF financera la création d'une plateforme métier dédiée, animée par des ambassadeurs métiers, afin de promouvoir les parcours, les savoir-faire et les opportunités offerts par la branche. En outre, les entreprises favoriseront les interventions de leurs salariés pour intervenir en milieu scolaire sous couvert qu'ils en aient l'autorisation.

Ils mandatent par ailleurs la CPNEFP et l'OPCO Mobilités afin de nouer des partenariats et engager des travaux d'ingénierie et de coloration des diplômes au regard des besoins en emploi de la branche.

ART. 19 L'orientation professionnelle est un enjeu fondamental pour l'attractivité du secteur et des métiers ferroviaires auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, et des salariés en reconversion professionnelle. Les actions menées par la branche avec l'appui de l'OPCO Mobilités pour valoriser les métiers et faciliter les recrutements méritent d'être poursuivies et amplifiées. Les signataires de l'accord portent également une attention particulière aux recrutements et à l'intégration des femmes pour répondre aux enjeux de féminisation du secteur.

Dans cet objectif, les signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités coordonne l'information sur les métiers ferroviaires et la diffuse auprès des différents acteurs en charge de l'information et de l'orientation professionnelle. Il s'agit de fournir aux opérateurs du service public régional d'information et d'orientation et aux opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, une information sur les métiers ferroviaires, les formations et certifications accompagnées des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. Les entreprises s'engagent à produire un module d'acculturation au secteur ferroviaire à destination du grand public.

Dans la branche, les signataires mandatent l'OPCO Mobilités pour nouer des partenariats avec l'éducation nationale, l'enseignement supérieur, France Travail et les régions, dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers du ferroviaire, de valoriser les certifications professionnelles et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

L'ambition est de permettre la représentation des métiers du ferroviaire dans les différents forums et salons dédiés à l'orientation professionnelle tel que les *worldskills* ou encore d'initier, avec les établissements de formation initiale, des parcours de découverte des métiers ferroviaires et de tout autre dispositif destiné à préparer l'orientation des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi vers le secteur ferroviaire.

ART. 20 Les parties signataires attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude au sens du code du travail, et rappellent que les dispositions des [articles L. 1226-2](#) et [L. 1226-10 du code du travail](#) prévoient que les propositions de reclassement faites au salarié en situation d'inaptitude prennent en compte les éventuelles indications (du médecin du travail) sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

À cet effet, la formation professionnelle favorise l'employabilité de ces salariés pour permettre leur reclassement et, le cas échéant ou à défaut, leur reconversion.

ART.

Les parties signataires rappellent que le recours à la formation par l'alternance constitue pour la branche ferroviaire un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs et a pour objectif la formation et non la tenue d'un poste d'un salarié.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises ferroviaires, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Dès leur recrutement, les entreprises accompagneront les alternants dans leur intégration en CDI à condition qu'ils soient reçus à leur examen et que la période en alternance ait donné satisfaction. Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier. Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour leur assurer, tout au long de leur cursus, des missions adaptées à leur formation et un suivi du développement des compétences, y compris lors des entretiens professionnels tels que définis à l'[article L. 6315-1 du code du travail](#).

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, l'alternant rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

ART.

38

ART.

38.1

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner au jeune une formation générale, théorique et pratique, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il organise une formation alternée, composée :

- d'une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec le diplôme ou le titre préparé, objet du contrat ;
- et d'enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'action de formation par apprentissage contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

ART.

38.2

En application de l'[article L. 6222-1 du code du travail](#), le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est déposé à l'OPCO Mobilités.

ART.

38.3

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée. Pendant la période d'apprentissage, le contrat est régi par les dispositions du présent titre.

La durée du contrat d'apprentissage, ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée, en particulier, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable, en particulier lors d'une mobilité à l'étranger ou lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat d'apprentissage.

ART.

38.4

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, adaptée aux objectifs de la formation et aux besoins des publics.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

ART. 38.5 Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche ferroviaire, les signataires appliquent une augmentation de 10 % sur les minima de rémunération légaux sur les métiers particulièrement en tension pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans inclus. Il appartiendra à chaque entreprise ferroviaire de définir annuellement la liste des métiers et des formations concernés et de la communiquer à la CPNEFP.

Les rémunérations minimales des apprentis sont définies comme suit :

Situation	16 – 17 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus
1re année	37 % du Smic	53 % du Smic	63 % du Smic ou du SMC [1]	100 % du Smic ou du SMC [1]
2e année	49 % du Smic	61 % du Smic	71 % du Smic ou du SMC [1]	
3e année	65 % du Smic	77 % du Smic	88 % du Smic ou du SMC [1]	

[1] Règle applicable à un apprenti de 21 ans et plus : à partir de 21 ans, le salaire de l'apprenti est déterminé en pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel) si celui-ci est plus favorable.

ART. 38.6 En application de l'[article L. 6222-35 du code du travail](#), l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'[article L. 3141-1 du code du travail](#) et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'[article L. 3164-9 du même code](#).

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

ART. 38.7 Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA et suivis à l'initiative de l'apprenti *afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens* [\(1\)](#).

Ces modules complémentaires suivis à l'initiative de l'apprenti ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement du présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

(1) Les termes « afin notamment de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6222-24 du code du travail, lesquelles ne mentionnent pas les lacunes constatées ou les révisions préalables aux examens dans les modalités de qualification du temps passé en formation et en CFA.

(Arrêté du 10 juin 2026 - art. 1)

ART. 38.8 Les apprentis bénéficient, à l'issue du contrat d'apprentissage, d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage, sur les métiers sur lesquels l'entreprise recrute, à condition qu'ils soient reçus à leur examen et que la période en alternance ait donné satisfaction.

Les apprentis recrutés immédiatement à l'issue *ou dans les 3 mois suivants* [\(1\)](#), la fin de leur contrat d'apprentissage, dans l'emploi pour lequel ils ont été formés ne sont pas soumis à une période d'essai.

Afin de pouvoir mettre en œuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre d'apprentis cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

(1) Les termes « ou dans les 3 mois suivants » sont exclus de l'extension en ce qu'ils prévoient un délai entre les deux contrats et, ce faisant, contreviennent à l'article L. 6222-16 du code du travail qui n'en donne aucun, en ouvrant la possibilité à un apprenti d'être embauché en contrat de durée indéterminée pour exercer dans le même domaine d'activité à tout moment sans aucune période d'essai.

(Arrêté du 10 juin 2026 - art. 1)

ART. 38.9 En cas d'embauche, dans la même entreprise, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat d'apprentissage ou du contrat initial en cas de prolongation.

En cas d'embauche dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord et conformément aux dispositions prévues par l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche ferroviaire, les employeurs veilleront à prendre en compte la durée du contrat d'apprentissage du salarié afin de déterminer son ancienneté de branche.

- Le contrat de professionnalisation a pour objet soit :
- l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
 - la réalisation d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

En application de l'[article L. 6325-1 du code du travail](#), le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'OPCO Mobilités.

Le contrat de professionnalisation est soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports ferroviaires, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

(1) L'article 39.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, autorisant la prolongation de la durée du contrat de professionnalisation à hauteur de 36 mois pour les personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, ainsi que pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

(Arrêté du 10 juin 2026 - art. 1)

1. Modalités de mise en œuvre

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation comprennent des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même, dans les conditions suivantes :

- une phase de positionnement permettant l'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours ;
- une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation, pouvant se dérouler en totalité ou en partie à distance ou en situation de travail, respectant les modalités d'assistance technique et pédagogique, et des séquences d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée ;
- une phase de certification des parcours de formation.

2. Durée

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

La durée du parcours peut toutefois être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

- pour permettre aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus de compléter leur formation initiale ;
- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQP, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des transports ferroviaires, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active, ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Le temps consacré par le salarié à la formation dispensée dans un organisme de formation et dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif. Cette durée, incluant le temps passé en formation défini à l'article 39.4, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne maximale du travail fixée à l'[article L. 3121-18 du code du travail](#).

Toutefois, ne constitue pas un temps de travail effectif, le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation. Cette disposition s'applique quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par l'organisme de formation à l'entreprise.

Le salarié en contrat de professionnalisation a droit au titre de son contrat à un congé de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme professionnel, au titre professionnel, au CQP ou qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche qu'il prépare, dès lors que la convention de formation prévoit que des enseignements sont spécialement dispensés pour la préparation directe des épreuves.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'[article L. 3141-1 du code du travail](#) et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'[article L. 3164-9 du même code](#).

Le salarié en contrat de professionnalisation doit suivre les enseignements spécialement dispensés par l'organisme de formation pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au 1^{er} alinéa.

Dans le cas de dispositions de même objet prévues par l'entreprise, il n'y a pas de cumul, ce sont les dispositions les plus favorables qui s'appliquent.

ART.
39.7

En cas d'embauche, dans la même entreprise, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de professionnalisation ou du contrat initial en cas de prolongation.

En cas d'embauche dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord et conformément aux dispositions prévues par l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche ferroviaire, les employeurs veilleront à prendre en compte la durée du contrat de professionnalisation du salarié afin de déterminer son ancienneté de branche.

ART.
40

Pour accueillir dans les meilleures conditions les stagiaires conventionnés, l'UTPF élaborera un parcours de découverte à destination de ces jeunes leur permettant de découvrir la branche, ses entreprises et la diversité de ses métiers. Un guide sera mis à la disposition des entreprises afin de leur rappeler le cadre réglementaire et les aider à accueillir ces jeunes stagiaires.

ART.

Si les salariés de la branche bénéficient d'une formation de départ de qualité grâce aux différentes formations initiales qui permettent d'y entrer et évoluer, ils acquièrent des compétences tout au long de leur vie professionnelle, de sorte que l'ensemble des compétences qu'ils maîtrisent au terme de plusieurs années de métier provient en grande partie de leur expérience professionnelle et de ce qu'ils ont acquis en situation de travail.

L'utilisation plus souple de la validation des acquis de l'expérience (art. 37), facilitée par la formation à distance (art. 35) et en situation de travail (art. 36) permet par ailleurs aux salariés de bénéficier de parcours individualisés tout en s'adaptant aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

ART.
35

Lorsqu'elle est mise en œuvre en totalité ou en partie à distance, l'action de formation comprend une assistance technique et pédagogique appropriée aux objectifs visés et au bénéficiaire, pour l'accompagner dans le déroulement de son parcours, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation, afin, notamment, d'attester de son assiduité.

En particulier, les formations s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs et outils digitaux offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités – en centre de formation, à distance ou sur le lieu de travail. Elles intègrent de multiples ressources (classes virtuelles, modules de formations en ligne, communautés en ligne...) en phase avec les objectifs de l'action, les besoins des utilisateurs et les contraintes techniques d'organisation d'une formation.

Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur, l'action de formation à distance est mise en œuvre sur le temps de travail.

Les modalités pédagogiques évoluent au gré des innovations et les organismes de formation du secteur ferroviaire ainsi que leurs salariés ont besoin de maintenir et développer leurs compétences afin d'assurer la qualité des formations dispensées. Aussi, les parties signataires mandatent l'OPCO Mobilités pour animer le réseau des CFA et les accompagner dans l'hybridation et la qualité des formations mais également sur l'accès aux fonds de l'investissement apprentissage de la branche.

(1) L'article 35 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6211-2 du code du travail, lesquelles prévoient que seulement le volet de la formation théorique du contrat d'apprentissage peut être dispensé à distance.

(Arrêté du 10 juin 2026 - art. 1)

ART.
36

L'AFEST est une action de formation qui se déroule en situation concrète, en alternant des séquences de travail préparées et organisées dans une visée pédagogique, et des séquences de réflexion pendant lesquelles l'apprenant prend du recul sur ses apprentissages qui sont ensuite évalués par le formateur.

L'AFEST est donc une action concertée et coconstruite par les acteurs concernés et favorise l'engagement de toutes les parties prenantes. Ses effets sont d'ailleurs immédiatement observables :

- l'apprenant, qui est acteur de son parcours, fait l'expérience du travail et transforme cette expérience en compétences qu'il peut directement mettre en œuvre ;
- le formateur, grâce aux échanges avec l'apprenant, enrichit son expertise métier et gagne en reconnaissance.

Le plus souvent, l'AFEST permet de former sur des compétences spécifiques qui ne sont ni disponibles ni accessibles en dehors de l'entreprise. Elle permet donc de répondre à des enjeux stratégiques pour l'entreprise : des enjeux de marché, de gestion des emplois et des compétences, de professionnalisation et d'employabilité.

Afin d'accompagner le salarié exerçant une fonction de formateur dans le cadre d'une action de formation en situation de travail, les employeurs s'engagent à lui faire bénéficier, en tant que de besoin et s'il en fait la demande, d'une formation visant à consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis, et ainsi l'accompagner dans une logique de savoir-transmettre au même titre que les tuteurs de salarié en contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage.

Néanmoins, la mise en œuvre d'une AFEST nécessite une certaine ingénierie : cadrage du projet, définition du parcours pédagogique et des supports permettant de les organiser... Aussi, pour accompagner les entreprises vers cette nouvelle modalité de formation, les signataires demandent à l'OPCO Mobilités de développer une offre de services dédiés et adaptés.

ART.
37

ART.
37.1

La VAE permet de valoriser les compétences que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel ou extra-professionnel en une certification (ou un bloc de compétences) reconnue dans l'entreprise : un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification professionnelle inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle constitue un élément de fidélisation des salariés et s'inscrit donc dans une démarche gagnant-gagnant pour l'entreprise et le salarié.

La VAE peut être mobilisée par toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, à condition de justifier d'une activité en rapport direct avec la certification visée, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Le parcours VAE se déroule notamment dans le cadre suivant : [\(1\)](#)

- dans le plan de développement des compétences s'il répond aux besoins de l'entreprise ou dans le cadre du CPF ;
- il est d'une durée maximale de 48 heures de temps de travail, continues ou discontinues, par session d'évaluation ;
- les heures passées en congé de VAE constituent du temps de travail effectif et donne donc lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié ;
- le candidat peut bénéficier s'informer et effectuer toutes les démarches sur le portail national dédié (vae.gouv.fr). Il peut également échanger avec un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

(1) Le 3e alinéa de l'article 37.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6422-2 du code du travail, lesquelles prévoient que la durée maximale de 48 heures correspond à celle du congé de validation des acquis de l'expérience (VAE) et non à celle du parcours de VAE.

(Arrêté du 10 juin 2026 - art. 1)

ART.
37.2

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'[article D. 3142-5-1 du code du travail](#).

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Le salarié est également remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

ART.

La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles.

Avant d'envisager un départ en formation, c'est l'intérêt du salarié de faire le point sur ses compétences, que ce soit à l'occasion de son entretien professionnel (art. 30) ou lors d'un bilan de compétences (art. 32). Peuvent également l'y aider le passeport orientation, formation et compétences (art. 31) ou le conseil en évolution professionnelle (art. 33).

ART.
30

Bien plus qu'une simple obligation légale, l'entretien professionnel permet à l'entreprise et au salarié de préparer l'avenir. Il ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation facultatif qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir. Il constitue un vrai levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

Les signataires insistent sur l'importance de la conduite de l'entretien professionnel et mettent en avant la nécessaire qualité de ce moment clé qui doit notamment permettre à l'entreprise et au salarié de construire des projets de formations concertés et de valoriser les compétences acquises en situation professionnelle ou extra-professionnelle.

Pour ces raisons, les signataires conviennent d'en aménager la périodicité et de diffuser des outils pratiques d'aide à leur réalisation.

ART.
30.1

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange privilégié pour faire le point sur la situation professionnelle du salarié, y compris lorsqu'il est en alternance, en recensant ses compétences, ses qualifications et ses aptitudes. Il permet également d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise, notamment en termes de qualifications et d'emploi, eu égard aux évolutions de celle-ci et de ses besoins en compétences. À cette occasion, sont identifiés les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre du projet professionnel du salarié : VAE, co-construction d'actions de formation dans le cadre du CPF, mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)...

Tous les six ans, l'entretien professionnel est aussi l'occasion d'établir un état des lieux du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise en recensant les actions mises en œuvre en termes de formations suivies, de progression salariale ou professionnelle et de certifications obtenues, que ce soit par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience. Il permet également de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels.

Dans tous les cas, un entretien professionnel réussi s'organise et se prépare à l'avance. Prévenir en amont le salarié de la date retenue est nécessaire pour lui permettre de prendre du recul sur sa situation professionnelle et de réfléchir à son projet professionnel. Il est également fondamental que le manager ou la personne chargée de conduire l'entretien y consacre un temps de préparation pour garantir la qualité et la richesse des échanges. En amont de l'entretien, il peut par exemple retracer le parcours du salarié dans l'entreprise, se renseigner sur les évolutions prévisibles des emplois et identifier les éventuelles opportunités pour le salarié...

À l'issue de l'entretien professionnel et au plus tard dans les 3 mois suivants celui-ci, les employeurs veillent à communiquer aux salariés les informations sur les dispositifs lui permettant de mettre en œuvre son projet professionnel (catalogue de formation, dispositif de financement, information sur le tutorat, mise en relation avec les opérateurs du conseil en évolution professionnelle...).

ART.
30.2

Compte tenu de la volonté des signataires d'améliorer la qualité de l'entretien professionnel et d'en faire le lieu d'une véritable démarche partagée pour construire des projets de formations concertés, ils entendent fixer, conformément au III de l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), une périodicité de l'entretien professionnel différente de celle visée au 1er alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Ainsi, il est convenu que le salarié bénéficiera de 3 entretiens professionnels sur une période de 6 ans dont un à son initiative. Les entreprises de la branche ferroviaire ont toutefois la possibilité, si elles le souhaitent, d'organiser des entretiens professionnels à une fréquence plus élevée.

L'aménagement de la périodicité vise à permettre de mener l'entretien professionnel au moment où il est le plus opportun dans le parcours professionnel du salarié, en particulier en cas de changement d'emploi, en privilégiant une répartition équilibrée des entretiens professionnels sur la période de 6 ans.

Les signataires de l'accord rappellent par ailleurs que l'entretien professionnel reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations suivantes : congé de maternité, congé parental d'éducation total ou à temps partiel, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée, mandat syndical.

Le présent article s'applique aux cycles d'entretiens en cours et aux cycles d'entretiens suivants.

ART.
30.3

L'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une des situations prévues à l'[article L. 6315-1](#), alinéa 2, du code du travail. Ce dispositif vise notamment les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental y compris à temps partiel.

Conformément à l'[article L. 1225-25 du code du travail](#), la salariée de retour de congé maternité doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente à ce qu'elle percevait avant son départ en congé. Lorsque la reprise professionnelle nécessite une mise à jour des compétences, les employeurs s'engagent à dispenser les formations adaptées.

Lors de l'entretien professionnel, il est essentiel que les salariés ayant suspendu temporairement leur activité pour assumer leurs responsabilités parentales, puissent exprimer leurs projets d'évolution professionnelle, identifier leurs besoins en termes de formation, d'adaptation au poste ou de maintien dans l'emploi, et garantir une reprise de l'activité dans de bonnes conditions.

Grâce à ces mesures, l'employeur facilite le retour du salarié et la poursuite de son parcours professionnel.

ART.
30.4

1. Salariés en seconde partie de carrière, à partir de 45 ans

Afin de mettre en place les conditions d'un parcours professionnel de qualité, de permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle et ainsi de prévenir la perte d'employabilité, l'entretien professionnel réalisé dans l'année qui précède ou qui suit le 45e anniversaire du salarié est renforcé, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Il permet, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.

Le salarié pourra bénéficier sur demande d'un bilan à mi-carrière pouvant inclure les aspects relatifs aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux souhaits de mobilité, aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles. Cet entretien peut, si besoin et à la demande des salariés, être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle.

2. Salariés en fin de carrière

Un entretien professionnel pourra être réalisé à tout moment, à la demande du salarié, quatre années avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Cet entretien professionnel est l'occasion d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière : temps partiel de fin de carrière ; dispositif anticipé de fin de carrière ; retraite progressive ; repositionnement éventuel vers un autre poste ; aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.

Selon les hypothèses envisagées par le salarié, le manager pourra orienter celui-ci vers le professionnel RH approprié.

ART.
30.5

À l'occasion du transfert du salarié réalisé dans le cadre du changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs, l'entreprise sortante transmet l'ensemble des entretiens professionnels des salariés en situation de transfert, réalisés depuis le dernier état des lieux récapitulatif à six ans, à l'entreprise entrante.

ART.
30.6

La branche, dans son rôle structurant d'accompagnement, s'engage à apporter des outils concrets aux salariés et aux entreprises pour réaliser l'entretien professionnel. Dans ce cadre, elle met à disposition des entreprises des outils d'accompagnement à la conduite des entretiens. Avec l'appui de l'OPCO Mobilités, la CPNEFP réalisera un guide pratique à destination des managers et des salariés dédié aux entretiens professionnels, ainsi qu'un guide sur les dispositifs de formation professionnelle.

Une cartographie recensant l'offre de formation initiale et continue qu'elle soit spécialisée dans le ferroviaire ou relevant d'autres domaines (électricité, maintenance, logistique, accueil...) sera également réalisée.

ART.
31

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Les entreprises pourront accompagner, autant que possible, le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

ART.
32

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Après 15 ans d'activité professionnelle, un salarié peut bénéficier, sous réserve de cinq années d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action pourra être assurée dans le cadre du plan de développement des compétences ou sous réserve de l'accord du salarié via la mobilisation du CPF.

L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié, néanmoins l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire ou à l'occasion de l'entretien professionnel, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. En tout état de cause, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences, il reste néanmoins libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

ART.
33

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle. Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir un projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification sur le site mon-cep.org.

ART.
34

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de France Travail (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers.

Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est financée par France Travail. L'OPCO Mobilités peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à [l'article L. 6332-17 du code du travail](#). La préparation opérationnelle à l'emploi collective est financée par l'OPCO Mobilités dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Dans le cadre de la valorisation des métiers ferroviaires, les signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse, dans le cadre de ses missions, s'engager auprès des différents prescripteurs de l'emploi, en particulier le service public de l'emploi, à des opérations de valorisation des métiers ferroviaires permettant d'organiser des rencontres avec les employeurs qui recrutent, de faire découvrir les métiers en tension, et, de promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau des compétences recherchées.

L'acquisition du socle de savoirs de base est une priorité pour les signataires de l'accord. La formation professionnelle préalable à l'embauche doit en effet favoriser l'acquisition et le maintien du socle de connaissances et de compétences professionnelles (remise à niveau en français lu/écrit, développement des compétences de base en informatique et numérique – CléA numérique).

En outre, les parties signataires souhaitent la conception de parcours de préqualification afin de faciliter le recrutement et l'intégration des salariés notamment sur les métiers en tension (conduite, maintenance, information voyageurs et sécurité/sûreté). Des travaux d'ingénierie seront engagés et financés par les entreprises de la branche ferroviaire avec l'appui de l'OPCO Mobilités.

ART.

Le secteur ferroviaire est aujourd'hui confronté à des défis majeurs : moderniser ses infrastructures vieillissantes pour les rendre plus durables et plus résilientes dans le cadre du changement climatique, s'adapter à l'ouverture à la concurrence, répondre aux nouveaux modes de consommation et d'accès à la mobilité (télétravail, déplacements plus localisés, information voyageur) grâce à la digitalisation.

Levier fondamental de la stratégie de décarbonation et de désenclavement des territoires, le ferroviaire est un secteur économique créateur de richesses en pleine transformation. L'ambition aujourd'hui est de structurer un appareil de formation de branche tant pour le transport de voyageurs que pour le fret afin de répondre aux besoins en main d'œuvre, assurer le maintien d'un haut niveau de compétences des salariés pour garantir performance et protection des personnes et des marchandises.

Le système de sécurité ferroviaire est un enjeu primordial. Il constitue la base de la fiabilité et de la performance du transport ferroviaire. Assurer la sécurité des usagers, du personnel, des marchandises, ainsi que celle des infrastructures et du matériel roulant est indispensable pour garantir un service de qualité. Enfin, à l'ère du numérique, la cybersécurité des réseaux ferroviaires devient un aspect crucial de cette sécurité globale. Aussi, la formation des professionnels du secteur en matière de sécurité est un axe central et prioritaire de la politique de formation de la branche.

En pratique, les mutations auxquelles est confronté le secteur ferroviaire peuvent entraîner une inadéquation des qualifications mettant en tension un certain nombre de métiers comme la maintenance des infrastructures et les matériels roulants, le manque de qualification des salariés les plus fragiles (en situation d'illettrisme et/ou d'illectronisme), mais aussi une difficulté à mettre en place des parcours de formation adaptés pour les individus. Par conséquent, investir dans les compétences et la formation des salariés s'avère un levier essentiel pour accompagner ces évolutions économiques, technologiques et organisationnelles.

Si les qualifications et savoir-faire des salariés sont des ressources stratégiques créatrices de valeurs, la formation doit s'inscrire comme un outil à la fois individuel de sécurisation des parcours et comme un outil collectif au service du développement et du maintien des activités. Il s'agit également d'un outil vecteur d'inclusion, de promotion professionnelle et de sécurisation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que la branche s'engage à développer sa politique de certification et à faciliter la mobilité professionnelle choisie des salariés, laissant la possibilité pour chacun d'eux de construire un parcours professionnel au sein du secteur. Des dispositions spécifiques sont ainsi prévues pour les salariés en seconde partie de carrière en prévention de l'usure professionnelle et de la sécurisation de leur emploi. À cette fin, il est rappelé que l'employeur, conformément à l'[article L. 6321-1 du code du travail](#), a l'obligation d'assurer l'adaptation des compétences des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur maintien dans l'emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans le secteur ferroviaire, historiquement masculin, des mesures sont déployées pour favoriser la diversité et l'inclusion des femmes. La politique de formation de branche visera à mieux attirer, intégrer et soutenir le développement des compétences ainsi que la progression professionnelle des femmes.

Des mesures spécifiques tenant compte des problématiques liées à la parentalité seront mises en œuvre afin de faciliter l'accès à la formation et le développement des compétences des salariés ayant des responsabilités familiales.

Afin de répondre aux enjeux actuels et à venir de la branche, cet accord a pour ambition de :

- s'inscrire dans une démarche dynamique d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences ;
- promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et plus particulièrement vers les salariés les plus fragiles ;
- permettre à chaque salarié de pouvoir adapter et développer ses compétences et d'évoluer professionnellement tout au long de sa vie professionnelle.

Le plan d'action se traduira notamment par :

- une priorité d'accès des salariés sur le temps de travail ;
- une priorité donnée aux salariés les plus exposés à l'usure professionnelle et aux transitions ;
- plus d'informations et d'accompagnement des salariés et des managers dans la mobilisation des dispositifs et de l'offre de formation ;
- une sécurisation du recours à l'alternance et une valorisation de la fonction tutorale ;
- une politique emploi formation de branche renforcée par le développement d'une offre certifiante de branche et notamment en matière de sécurité ferroviaire.

Cet accord s'articule autour des huit titres suivants :

Titre I « Priorités, politique de la branche et besoins du secteur ferroviaire ».

Titre II « Mise en œuvre et gouvernance ».

Titre III « Formation professionnelle des salariés ».

Titre IV « Dispositifs et outils de formation professionnelle tout au long de la vie ».

Titre V « Recours à différentes modalités d'acquisition et de reconnaissance des compétences des salariés ».

Titre VI « Insertion dans l'emploi et professionnalisation ».

Titre VII « Faciliter et sécuriser la transition et la reconversion professionnelle ».

Titre VIII « Sécuriser et valoriser la transmission des compétences ».

Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer, auprès de l'ensemble des salariés comme des directions, la connaissance et la compréhension des enjeux du dialogue social, du rôle des représentants du personnel et du fonctionnement des instances représentatives du personnel. Elles considèrent que l'implication active des équipes dirigeantes constitue un facteur déterminant de réussite de cette démarche.

Dans ce cadre, les signataires rappellent que le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est accessible à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat de représentation du personnel.

Le CFESSES permet la participation à des stages et formations dispensés par des :

1. Organismes agréés par arrêté du 22 décembre 2023

Sont notamment visés les centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national suivants :

- « la formation syndicale CGT », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;
- l'institut confédéral d'études et de formation syndicale de la confédération française démocratique du travail (CFDT), 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;
- le centre de formation de militants syndicalistes de la confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO), 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;
- l'institut syndical de formation de la confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 45, rue de la Procession, CS 82348, 75739 Paris Cedex 15 ;
- le centre de formation syndicale de la confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC), 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
- le centre d'études et de formation de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;
- le centre d'études et de formation interprofessionnel solidaires, 31, rue de la Grange-aux-Belles, 75010 Paris.

2. Organismes agissant des organismes agréés par arrêté ci-dessus notamment

- le centre de formation de l'UNSA – ferroviaire, 56, rue du Faubourg-Montmartre, 75009 Paris ;
- le centre de formation, d'études et de recherche (CFER – UFCAC CFDT), 20, rue Lucien-Sampaix, 75010 Paris ;
- l'institut de formation et d'études des travailleurs du rail solidaires, unitaires et démocratiques, 38, rue des Renouillères, 93200 Saint-Denis.

Les salariés investis de responsabilités syndicales bénéficient sans restriction des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle. À ce titre, ils peuvent accéder, comme tout salarié, aux formations nécessaires à leur adaptation au poste de travail, à leur maintien dans l'emploi et à leur évolution professionnelle.

Les parties signataires rappellent que, conformément à l'[article L. 2145-5 du code du travail](#), les salariés peuvent demander un ou plusieurs congés pour participer à des formations syndicales et ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés pour y participer. Ces formations sont assimilées à du temps de travail selon les dispositions de l'[article L. 2145-10 du code du travail](#). Les règles relatives à la durée du travail s'appliquent pleinement.

En outre, il est expressément rappelé qu'il est interdit de prendre en considération l'appartenance syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale pour déterminer l'accès d'un salarié à la formation professionnelle. Les employeurs sont donc tenus de garantir que ces critères ne soient en aucun cas utilisés pour influencer les décisions concernant la formation professionnelle.

Afin de renforcer la culture du dialogue social dès l'intégration des salariés, les entreprises sont invitées à prévoir une information dédiée sur les instances de représentation du personnel, notamment à l'occasion des parcours d'accueil. Cette information peut également être accessible via l'intranet ou tout autre support adapté, selon des modalités à définir par chaque entreprise.

Afin notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises, le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. En ce sens, il comprend les actions d'adaptation des compétences des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective d'anticipation et d'organisation à moyen terme des besoins en formations et en certifications de leurs salariés, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emplois et en compétences. De plus, le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation (AFEST, FOAD...).

Enfin, les entreprises accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

ART.
26.2

En application de l'[article L. 6321-2 du code du travail](#), toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

À l'exception de celles visées aux 1° et 2° de l'[article L. 6321-6 du code du travail](#), toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail du salarié.

Afin de garantir l'accès à la formation professionnelle tout en respectant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, les parties signataires conviennent que les formations inscrites sur le plan de développement des compétences doivent être réalisées sur le temps de travail.

Ainsi, les employeurs s'engagent à aménager les plannings de services de manière anticipée pour permettre aux salariés de suivre les formations obligatoires et non obligatoires inscrites sur le plan de développement des compétences dans le respect des impératifs de production.

En cas de refus réitérés à l'accès à une formation, l'entretien professionnel est le lieu du dialogue permettant au salarié et à son employeur d'échanger. L'employeur ou son représentant expliquera les refus de demande de départ en formation lors de cet entretien.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier et sous réserve d'avoir l'accord du salarié, le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise aux salariés en déplacement professionnel et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

ART.
26.3

Les signataires de l'accord rappellent que les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions d'accès identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Les formations restent adaptées à la durée du contrat.

Ils rappellent également que toute formation obligatoire et indispensable à la tenue d'un poste en CDI l'est également en cas de recours à CDD.

ART.
26.4

En l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique est consulté, chaque année, d'une part, sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'[article L. 2312-24](#), et, d'autre part, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'[article L. 2312-26 du même code](#).

À l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, il se prononce notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Lors de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, il se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité les informations prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, au moyen de la base de données économiques, sociales et environnementales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit notamment des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif, sur le plan de développement des compétences, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour chacune des deux consultations visées aux précédents alinéas, le comité peut, dans le respect des dispositions de l'[article L. 2312-19](#) et L. 2312-26 du code du travail, se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble ou tout ou partie des thèmes énoncés précédemment ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

La commission de la formation constituée au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés en l'absence d'accord conclu en application de l'[article L. 2315-45 du code du travail](#), prépare les avis que le comité doit rendre au titre des consultations visées au présent article.

ART. 27 Les parties signataires rappellent que l'opérateur de compétences a pour mission d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

En ce sens, l'OPCO Mobilités met à la disposition des entreprises une trame personnalisable et modifiable au sein de laquelle il pourra être recensé les actions par salarié, consolider les données nécessaires aux bilans et faciliter la communication auprès de la direction et du CSE. Les entreprises sont également invitées à se rapprocher de leur conseiller en région afin de bénéficier d'un accompagnement quant à l'analyse et l'optimisation de leur plan de développement des compétences.

En outre, il est rappelé que dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'employeur peut demander à l'OPCO une prise en charge spécifique des actions de formation qui participent au développement des compétences. Cette prise en charge concerne les coûts des actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, la rémunération du salarié en formation et les frais annexes, conformément aux dispositions de l'[article L. 6332-17 du code du travail](#). Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO Mobilités.

ART. 28 Les contrats de travail des salariés de la branche ferroviaire peuvent contenir, dès leur conclusion ou par voie d'avenant, une clause dite de « dédit-formation ».

En application de cette clause, le salarié s'engage, à l'issue d'une action ou d'un parcours de formation professionnelle financée par l'employeur, à demeurer un certain temps au service de son employeur ou, en cas de départ, à verser à celui-ci une indemnité correspondante à tout ou partie des frais de formation qu'il a engagés.

Les signataires rappellent que la période d'attachement du salarié doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut en tout état de cause être supérieure à 5 ans suivant la fin du parcours de formations. Ils rappellent également que la clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que si la rupture de contrat de travail est à l'initiative du salarié.

Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions de la présente clause, sont affectées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Ne sont pas concernées par ce dispositif les formations réalisées sans aucun financement de l'entreprise, notamment dans le cadre du CPF sans abondement de la part de l'entreprise. Ne sont pas non plus concernées les actions de formation pour lesquelles les textes légaux et réglementaires excluent toute clause de dédit-formation, tels que le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

ART. 29

ART. 29.1

1. Ouverture, alimentation, gestion

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'[article L. 5151-2 du code du travail](#). Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux [articles L. 6323-10 et suivants du code du travail](#).

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

2. Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'[article L. 6323-6 du code du travail](#). Il s'agit :

- des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche et interbranche ;
- des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- des actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS) ;
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- des bilans de compétences ;
- de la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'[article L. 5151-7 du code du travail](#).

1. Mobilisation du compte CPF

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut le faire sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 3 du présent article. Il peut également demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 2 du même article. La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

En application de l'[article L. 6323-2 du code du travail](#), le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

2. Demande à l'employeur

a. Action se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- organisme de formation pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le salarié peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié sur l'autorisation d'absence. L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence demandée vaut acceptation.

b. Action se déroulant en dehors du temps de travail

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le salarié souhaite obtenir l'abondement de son compte par son employeur, pour le financement d'une action mise en œuvre en dehors du temps de travail, il lui adresse, au plus tard 60 jours calendaires avant le début de l'action, une demande comportant les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte ;
- organisme de formation pressenti.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au salarié au titre de l'abondement sollicité. L'absence de réponse sur l'abondement demandé ne vaut pas acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'abondement est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au salarié par écrit.

3. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

1. Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et des consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées à l'article 29.1 point 2, suivie par le salarié, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'[article L. 6323-4 du code du travail](#).

2. Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation au titre de l'une des actions visées à l'article 29.1 point 2 est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération du salarié. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, d'une des actions visées à l'article susvisé, sont pris en charge par l'employeur dans les conditions définies par accord d'entreprise.

ART.
29.4

Les droits inscrits sur le CPF doivent permettre à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif. Lorsque le coût de cette formation est supérieur aux droits inscrits, le compte peut faire, à la demande de son titulaire, l'objet d'abondements en droits complémentaires. Ces abondements peuvent provenir :

- du titulaire du CPF lui-même ;
- de l'employeur ;
- d'un opérateur de compétences ;
- de la caisse nationale de l'assurance maladie, organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention ;
- des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- de l'État ;
- des régions ;
- de l'opérateur France Travail pour les demandeurs d'emploi ;
- de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap.

La [loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022](#) de finances pour 2023 a instauré un mécanisme de reste à charge pour les salariés utilisant leur compte personnel de formation. Ce montant révisable annuellement et fixé par décret, s'élève à 102,23 € au 1er janvier 2025. Les signataires rappellent que les titulaires bénéficiant d'un financement de leur employeur ou d'un organisme spécifique (OPCO, accord collectif) en sont exonérés.

Les signataires de l'accord invitent les entreprises ferroviaires à développer leur politique de développement des compétences dans une logique de co-construction avec leurs salariés et plus particulièrement pour les salariés en situation de mobilité ou de reconversion professionnelle. Le salarié pourra, lors de l'entretien professionnel, croiser ses projets de formation avec les besoins stratégiques de l'entreprise et ainsi permettre l'octroi de dotations complémentaires.

En outre, dans le cadre de la politique de formation et de développement des compétences des salariés, et pour prévenir l'usure professionnelle des salariés face à l'allongement des carrières, la branche professionnelle instaure un mécanisme d'abondement volontaire du CPF pour les salariés à partir de 50 ans. La demande d'abondement sera réalisée par le salarié dans le cadre de l'entretien professionnel.

En cas d'accord entre l'employeur et le salarié, l'abondement sera versé sur le compte CPF et le salarié pourra réaliser sa formation sur le temps de travail. Cette démarche de co-construction permet au salarié d'être exonéré du ticket modérateur.

En complément des actions des entreprises, les parties signataires souhaitent que l'OPCO Mobilités noue des partenariats avec les opérateurs de l'emploi et de la formation (régions, France Travail, CARSAT, CPAM...) afin de développer les modalités d'abondement des comptes des salariés de la branche ferroviaire.

Annexe 1
Liste non exhaustive des métiers en tension

Conformément aux engagements pris au présent accord, les signataires souhaitent établir la liste des métiers en tension pour la branche ferroviaire.

Est ainsi considéré par les signataires comme étant en tension, un métier pour lequel les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant à s'insérer professionnellement ou un métier pour lequel on constate des difficultés de recrutement.

Cette difficulté à recruter crée des tensions sur le marché de l'emploi avec des postes non pourvus et des besoins en recrutement des entreprises de plus en plus forts.

Cela peut notamment s'expliquer par un manque de candidats formés ou expérimentés, un métier rare dit de niche, des conditions de travail difficiles et peu attractives (horaires atypiques, travail physique...), une méconnaissance du travail et de ses débouchés, une inadéquation géographique...

Afin de répondre aux enjeux actuels et à venir de la branche, les signataires ambitionnent par la constitution de cette liste des métiers en tension de viser les quatre familles métiers suivantes : conduite ; maintenance ; sécurité/sûreté ; et information voyageurs.

Il est rappelé que cette liste est non exhaustive et pourra être révisée dans le cadre des travaux de la CPNEFP et de l'OPMQC.

Liste non exhaustive et évolutive des métiers en tension pour la branche ferroviaire :

- conducteur de ligne/de train ;
- conducteur sur rails et d'engins de traction ;
- préparation à la conduite des trains ;
- opérateur mouvement ;
- opérateur circulation ferroviaire ;
- agent ferroviaire au sol ;
- opérateur sécurité sol ;
- opérateur ferroviaire circulation ;
- opérateur de maintenance matériel roulant ;
- opérateur de maintenance des voies ;
- opérateur maintenance mécanique et aménagement intérieur ;
- opérateur maintenance électrotechnique ;
- électricien basse tension ;
- opérateur de signalisation électrique ;
- technicien de maintenance électromécanicien – électricien (maintenance des passages à niveau) ;
- technicien en mécanique et travail des métaux ;
- ouvrier qualifié de la maintenance en mécanique ;
- mécanicien et électronicien de véhicules
- agent de train travaux ;
- agent d'exploitation des transports ;
- aiguilleur du rail ;
- agent d'accompagnement d'un train voyageur ou de la relation client ;
- agent de la sûreté ferroviaire.

Dans un contexte démographique de vieillissement de la population salariée, qui impacte le secteur ferroviaire comme l'ensemble de la France, la transmission des compétences est un enjeu majeur pour garantir l'excellence professionnelle et la qualité du travail collectif dans toutes les entreprises. C'est aussi une opportunité de valoriser les salariés et l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise, et de faire bénéficier les plus jeunes, notamment en alternance, d'un savoir-faire concret et opérationnel, précieux pour réussir leur insertion dans le monde du travail.

C'est pourquoi les signataires du présent accord entendent franchir une nouvelle étape décisive dans l'accompagnement et la valorisation des fonctions tutorales et de maître d'apprentissage. Certification, parcours, accompagnement sont instaurés ou encouragés, afin de structurer et sécuriser la transmission des compétences. De plus, le présent accord donne une nouvelle impulsion à la communication sur les métiers du ferroviaire, dont l'objectif est de mettre en valeur auprès du grand public les salariés du secteur, leur professionnalisme, leurs qualifications et leur engagement.

ART.
44

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés en alternance. C'est pourquoi les maîtres d'apprentissage et les tuteurs pourront bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires à l'exercice de leurs missions et, en tant que de besoin et s'ils en font la demande, recevoir une formation visant à consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis, apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre.

Dans cette optique, les signataires du présent accord mandatent la CPNEFP pour élaborer un référentiel de formation à la fonction de tuteur de salarié en contrat de professionnalisation/maître d'apprentissage. Les travaux menés s'appuieront notamment sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO Mobilités qui financera une partie des dépenses de formation consenties dans ce cadre.

Les salariés tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation/maître d'apprentissage percevront, en plus de leur rémunération, une prime de 100 euros bruts par contrat en alternance accompagné. La prime est versée à l'issue du contrat en alternance au salarié non cadre (classe 1 employés ou exécution à classe 5 agent de maîtrise). Elle ne se cumule pas avec les primes ou indemnités ayant le même objet versées, le cas échéant, par les entreprises de la branche.

Deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan de cette mesure sera réalisé en CPNEFP.

En application des dispositions des [articles L. 6332-1-3](#) et [L. 6332-14 du code du travail](#), l'OPCO Mobilités prend en charge en tout ou partie le financement de la formation et finance l'exercice de leur fonction dans la limite des plafonds réglementaires.

Les entreprises ferroviaires sont par ailleurs invitées à prendre en compte les compétences nouvelles dédiées de leurs salariés tuteur/maître d'apprentissage dans le cadre des entretiens annuels et professionnels, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Les parties signataires rappellent que le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

En ce sens, les employeurs veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions y compris à l'extérieur de l'entreprise lorsqu'il s'agit de rencontrer l'équipe pédagogique qui suit l'alternant au sein de son établissement d'enseignement ou d'assister à sa soutenance.

ART.
45

L'attractivité des entreprises et des métiers ferroviaires joue un rôle déterminant en permettant aux entreprises de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les parties signataires souhaitent poursuivre et renforcer les actions de communication mettant en perspective les atouts du secteur en termes d'attractivité de ses métiers (diversité, promotion des innovations technologiques, de développement durable...), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion à l'issue des contrats en alternance, promotion des métiers en tension...), de qualité des emplois (taux d'emploi en CDI, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail auprès des prescripteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle et des établissements scolaires. Ces actions seront pilotées conjointement par la CPNEFP et l'OPCO Mobilités.

Et par ailleurs, dans l'objectif de renforcer l'attractivité auprès des femmes issues d'autres secteurs, les parties signataires s'impliqueront activement dans les travaux interbranches de l'OPCO relatifs aux mobilités professionnelles sur les territoires. Cette démarche s'appuiera sur des leviers concrets tels que la mise en visibilité des métiers, la création de passerelles de formation, et l'accompagnement à la reconversion, afin de promouvoir des parcours vers les emplois du ferroviaire.

À cette fin, la liste des métiers en tension annexée à l'accord sera transmise par la CPNEFP aux acteurs publics et privés, nationaux ou régionaux, en charge de la mise en œuvre et du financement des politiques de l'emploi (France Travail, régions...).

ART.

La branche doit aujourd'hui répondre à deux évolutions structurelles et convergentes impactant la transition et la reconversion professionnelle des salariés. D'une part, ces derniers sont de plus en plus désireux d'évoluer dans leur carrière en variant leurs expériences professionnelles, y compris dans une perspective de changement de métier et de qualification. Il s'agit d'une évolution sociale profonde répondant aux aspirations légitimes de promotion sociale et professionnelle et au souhait, tout aussi légitime, d'occuper tout au long de sa vie professionnelle un emploi correspondant à un intérêt et un goût personnels, qui peuvent varier au cours du temps. D'autre part, les entreprises sont confrontées à des évolutions technologiques et des exigences environnementales qui nécessitent des évolutions de compétences massives, et auxquelles elles ne peuvent répondre que par un effort de formation et de reconversion tout aussi massif.

C'est pourquoi la sécurisation des transitions et des reconversions professionnelles constitue un enjeu décisif pour le secteur, et fait l'objet d'une attention particulière dans le présent accord. Il s'agit d'engager les entreprises dans la voie de la sécurisation, en mobilisant mieux les dispositifs existants, si nécessaire en les adaptant à leurs besoins particuliers, tout en innovant par la création de nouvelles opportunités et dispositifs, sécurisés et accompagnés par la branche.

ART. 41 Le maintien dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière est un enjeu clé pour la branche ferroviaire. Compte tenu de l'allongement des carrières et en prévention de l'usure professionnelle, l'UTPF s'engage à financer et piloter les actions suivantes :

- réaliser une étude sur les besoins en compétences et formations des salariés en seconde partie de carrière dont les résultats seront présentés en CPNEFP ;
- élaborer un catalogue recensant les formations permettant de s'adapter aux transitions numériques et écologiques mis à disposition des salariés et des managers dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- développer des partenariats avec les associations transitions professionnelles et s'inscrire dans le programme « 1 senior, 1 solution » de France Travail.

Ces actions visent à faciliter l'accès à la formation, la mobilité professionnelle choisie et l'engagement des salariés en seconde partie de carrière au sein des entreprises ferroviaires.

ART. 42 La reconversion professionnelle est une démarche qui vise à changer de métier et qui nécessite, de la part du salarié, un effort de formation. Sont exclues de ce dispositif les formations d'adaptation et d'évolution à l'emploi.

Afin de faciliter et de sécuriser les transitions et les reconversions professionnelles, et en complément des dispositifs légaux et correspondant aux besoins des salariés et des entreprises du secteur, le présent accord instaure l'adaptation du contrat de professionnalisation pour en faire un outil de reconversion des salariés, dans le cadre de la législation actuelle et future, et concernant tous les métiers sans restriction particulière.

Cette adaptation du contrat de professionnalisation pourra être ouverte à l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, et non uniquement aux bénéficiaires mentionnés à l'[article L. 6325-1 du code du travail](#), en permettant de proposer aux salariés davantage d'opportunités de reconversion professionnelle. Elle se fera selon les conditions de mises en œuvre prévues par le code du travail, ainsi que dans les modalités suivantes :

- la mobilisation du contrat de professionnalisation requiert l'accord écrit du salarié ;
- le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée du contrat de professionnalisation. À l'issue du contrat de professionnalisation, le salarié retrouve automatiquement, de droit, son contrat à durée indéterminée ;
- pendant la durée du contrat de professionnalisation, la rémunération du salarié, et tous les avantages afférents, sont maintenus sans changement, à la charge de l'employeur. Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCO, dans les conditions de droit commun ;
- l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, la certification (diplôme, titre professionnel, certification de qualification professionnelle) préparée par le salarié pendant son contrat de professionnalisation ;
- à l'issue du contrat de professionnalisation, le salarié est promu, avec son accord, sur le poste de travail correspondant à sa nouvelle qualification, lorsqu'il a obtenu sa certification. Dans le cas contraire, il retrouve son ancien emploi, et bénéficie des éventuelles avancées et augmentations dont il aurait automatiquement bénéficié (notamment les augmentations de salaire collectives) s'il ne s'était pas engagé dans la démarche de reconversion.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'[article L. 6222-13 du code du travail](#), les signataires de l'accord entendent rappeler la possibilité pour un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée de suspendre ce dernier, par accord avec son employeur, afin de conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

(1) L'article 42 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, lesquelles visent exclusivement certaines personnes pouvant bénéficier d'un contrat de professionnalisation.

(Arrêté du 10 juin 2026 - art. 1)

ART. 43

ART. 43.1

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle.

ART. 43.2

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle justifie de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'[article D. 6323-9 du code du travail](#). Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

ART.
43.3

Lorsque la formation se déroule en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié adresse une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur, par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation ;
- la désignation et la durée de celle-ci ;
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable ;
- le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours calendaires suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des conditions requises prévues à l'article 43.2 ou des conditions de forme prévues au présent article. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, pour une durée maximale de 9 mois, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Il peut également différer le bénéfice du congé afin, dans un établissement de 100 salariés et plus, que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total, ou, dans un établissement de moins de 100 salariés, que le congé ne bénéficie qu'à un seul salarié à la fois. La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

ART.
43.4

Le salarié adresse une demande de prise en charge à la commission paritaire interprofessionnelle régionale visée à l'[article L. 6323-17-6 du code du travail](#).

Lorsque la commission accepte le financement, elle prend en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- la rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération déterminée dans les conditions prévues par l'article D. 6323-18-3, pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée mensuellement par l'employeur.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois sur production des justificatifs demandés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle lui est versée mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Avenant salaires : Avenant du 20 décembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART.

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales dans la branche ferroviaire dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte notamment l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance et l'inflation.

ART.

1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

ART.

2

Le présent article modifie l'article 12 de l'accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire du 6 décembre 2021 à compter du 1er janvier 2023.

	À l'embauche	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté	18 ans d'ancienneté	21 ans d'ancienneté	24 ans d'ancienneté	27 ans d'ancienneté
Classe 1	21 031 €	21 347 €	21 667 €	21 992 €	22 322 €	22 657 €	22 996 €	23 341 €	23 691 €	24 047
Classe 2	21 559 €	21 882 €	22 211 €	22 544 €	22 882 €	23 225 €	23 574 €	23 927 €	24 286 €	24 650
Classe 3	23 215 €	23 563 €	23 917 €	24 275 €	24 640 €	25 009 €	25 384 €	25 765 €	26 152 €	26 544
Classe 4	24 892 €	25 265 €	25 644 €	26 029 €	26 419 €	26 815 €	27 218 €	27 626 €	28 040 €	28 467
Classe 5	27 210 €	27 618 €	28 033 €	28 453 €	28 880 €	29 313 €	29 753 €	30 199 €	30 652 €	31 112
Classe 6	32 170 €	32 652 €	33 142 €	33 639 €	34 144 €	34 656 €	35 176 €	35 704 €	36 239 €	36 783
Classe 7	38 736 €	39 317 €	39 907 €	40 505 €	41 113 €	41 730 €	42 356 €	42 991 €	43 636 €	44 290
Classe 8	48 256 €	48 980 €	49 714 €	50 460 €	51 217 €	51 985 €	52 765 €	53 556 €	54 360 €	55 175
Classe 9	62 652 €	63 591 €	64 545 €	65 513 €	66 496 €	67 494 €	68 506 €	69 534 €	70 577 €	71 635

ART.

3

Les parties signataires rappellent les [dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail](#) selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ART.
4

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
5

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2023.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
7

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#) et [L. 2261-15](#) et suivants du code du travail.

Avenant salaires : Avenant du 6 décembre 2023 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART.

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le cadre de la négociation prévue à l'[article L. 2241-8 du code du travail](#), les partenaires sociaux décident – l'examen des données mentionnées à l'[article L. 2241-9 du code du travail](#) – de revaloriser les montants des rémunérations minimales dans la branche ferroviaire dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte notamment l'inflation et l'évolution estimée du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ART.

1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

ART.

2

Le présent tableau remplace à compter du 1er janvier 2024 celui figurant à l'article 12 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

	Seuil 1	Seuil 2	Seuil 3	Seuil 4	Seuil 5	Seuil 6	Seuil 7	Seuil 8	Seuil 9	Seuil 10
	À l'embauche	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté	18 ans d'ancienneté	21 ans d'ancienneté	24 ans d'ancienneté	27 ans d'ancienneté
Classe 1	21 981 €	22 311 €	22 645 €	22 985 €	23 330 €	23 680 €	24 035 €	24 396 €	24 761 €	25 133
Classe 2	22 459 €	22 796 €	23 138 €	23 485 €	23 837 €	24 195 €	24 558 €	24 926 €	25 300 €	25 679
Classe 3	24 115 €	24 477 €	24 844 €	25 217 €	25 595 €	25 979 €	26 368 €	26 764 €	27 165 €	27 573
Classe 4	25 792 €	26 179 €	26 572 €	26 970 €	27 375 €	27 785 €	28 202 €	28 625 €	29 054 €	29 490
Classe 5	28 110 €	28 532 €	28 960 €	29 394 €	29 835 €	30 282 €	30 737 €	31 198 €	31 666 €	32 141
Classe 6	33 135 €	33 632 €	34 137 €	34 649 €	35 168 €	35 696 €	36 231 €	36 775 €	37 326 €	37 886
Classe 7	39 898 €	40 496 €	41 104 €	41 720 €	42 346 €	42 981 €	43 626 €	44 281 €	44 945 €	45 619
Classe 8	49 704 €	50 450 €	51 206 €	51 974 €	52 754 €	53 545 €	54 349 €	55 164 €	55 991 €	56 831
Classe 9	64 531 €	65 499 €	66 481 €	67 479 €	68 491 €	69 518 €	70 561 €	71 619 €	72 694 €	73 784

En cas d'évolution significative de l'inflation au cours du 1er semestre 2024 dont les conséquences auraient un impact direct sur la grille des minima conventionnels, les parties conviennent de programmer une CPPNI sur les salaires minima de branche.

**ART.
3**

Le présent tableau remplace, à compter du 1er janvier 2024, celui figurant à l'article 13 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %	19,8 %
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %	9,9 %

**ART.
4** Les parties signataires rappellent les dispositions de l'[article L. 3221-2 du code du travail](#) selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

**ART.
5** Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**ART.
6** Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2024.

**ART.
7** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ART.
8** Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#) et [L. 2261-15](#) et suivants du code du travail.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).