



**Avenant N° 11 à l'Accord Collectif
« Nouvelle restauration ferroviaire »
- Métiers de l'administratif -**

Entre

SUCCURSALE FRANÇAISE DE LA COMPAGNIE INTERNATIONALE DES WAGONS-LITS ET DU TOURISME

RAIL RESTAURATION

GRAND EST RESTAURATION

SOREFI

Ci après nommées l'Entreprise, Représentées par Monsieur Bruno Faizende

Et

SYNDICAT NATIONAL CFDT RESTAURATION FERROVIAIRE TRAINS DE NUIT
Représenté par Messieurs Gildas Le Gouvello et Serge Christopher

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES CHEMINS DE FER ET DES ACTIVITES CONNEXES, CFE-CGC
Représentée par Monsieur Joël Tourault

SYNDICAT CFTC RAIL - RESTAURATION FERROVIAIRE. FEDERATION DES TRANSPORTS
Représenté par Messieurs Thierry Guais et Bénamar Bénarbia

UNION DES SYNDICATS CGT DES ENTREPRISES DE RESTAURATION ET D'HOTELLERIE FERROVIAIRES
Représentée par Monsieur Alain Lacquement

UNION DES SYNDICATS FO DES RESTAURATIONS PUBLIQUE, FERROVIAIRE ET TRAINS DE NUIT D'HOTELLERIE, ET DE LEURS SECTEURS
D'ACTIVITE
Représentée par Messieurs Michel Finard, Jean-Marc Staub et André Leroux

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES CADRES INGENIEURS TECHNICIENS ET MAITRISES DU GROUPE WAGONS-LITS TOURISME DE L'UNSA,
FEDERATION DES CHEMINOTS
Représenté par Monsieur Dominique Guillot

SUD Rail
Représenté par Monsieur Ronald Dufresne Almendro

Il a été convenu ce qui suit.

1. PREAMBULE

Les métiers dits administratifs n'ont pas été traités lors des négociations qui ont abouti à la signature de l'accord 'Nouvelle Restauration Ferroviaire' le 21 décembre 2000.

L'objet de cet accord est de structurer et de mieux valoriser les compétences requises pour ces métiers.

2. SERVICES ADMINISTRATIFS CONCERNES

Tous les services administratifs sont concernés :

- Les employés de bureau – positionnement possible dans tous les services
- Service Accueil TP à Paris
- Service Accueil Province
- Service Caisse
- Service de Gestion Quotidienne des Plannings (le GQP)
- Services des Dotations
- Services Administration du personnel
- Service Paie
- Service Comptabilité
- Service Planification Long Terme (le PLT)
- Service Commercial Groupes
- Assistanat/secrétariat
- Assistanat fonctionnel

3. MISSION ET RESPONSABILITES

Les tâches et missions énumérées sur les différents niveaux sur la grille annexées ne sont pas limitatives et ont pour but de préciser les principales compétences que les salariés doivent maîtriser et appliquer sur le niveau.

Il est entendu que le salarié positionné sur un niveau doit être capable d'assurer les tâches du niveau inférieur. – voir annexe 1

Les fiches de poste précisant les compétences spécifiques de chaque métier seront établies par le Service des Ressources Humaines en collaboration avec les chefs de service.

4. REMUNERATION ET STATUT

4.1 Salaire de base

Les niveaux des salaires de base sont définis sur une grille de rémunération et sont harmonisés pour l'ensemble des sites.

Cette grille à la date de signature de l'accord est la suivante :

Niveau	Salaire de base mensuel	Statut	Nombre mois paie
Niveau 1A	1418.82 €	Employé	13 mois + gratification annuelle
Niveau 1B	1537.05 €	Employé	13 mois + gratification annuelle
Niveau 1C	1631.64 €	Employé	13 mois + gratification annuelle
Niveau 2A	1773.52 €	Agent de maîtrise	13 mois + gratification annuelle
Niveau 2B	1891.75 €	Agent de maîtrise	13 mois + gratification annuelle
Niveau 2C	2104.58 €	Agent de maîtrise	13 mois + gratification annuelle
Niveau 2D	2250 €	Agent de maîtrise	13 mois + 5% du salaire annuel en potentiel de Part variable

4.2 Statut

Les niveaux 2A – 2B – 2C – 2D correspondent à un statut « Agent de Maîtrise ».

Il est entendu qu'un agent d'accueil évalué comme confirmé devrait obligatoirement être positionné comme agent de maîtrise pour accéder à ce niveau et en avoir le salaire.

Les niveaux 1A – 1B – 1C correspondent à un statut « Employé ».

Si un salarié positionné sur ces derniers niveaux avait déjà, du fait de son parcours professionnel antérieur, un statut agent de maîtrise, son statut lui serait conservé tout en étant positionné en 1A – 1B – 1C

4.3 Gratification annuelle et part variable

Les niveaux de 1A à 2C perçoivent la gratification annuelle selon les modalités définies dans l'avenant 7 à l'accord NRF du 20 mars 2007.

Le niveau 2D est quant à lui concerné par un potentiel de part variable de 5% de la rémunération de base annuelle.

Ce potentiel est lié à la réalisation d'objectifs individuels fixés chaque année.

4.4 Modalités d'application de la grille des salaires

4.4.1 Définition du salaire de référence

Le salaire de référence correspond au salaire de base appliqué à la date de mise en place de l'accord auquel est intégré la partie de la PCIM correspondant à des éléments de salaire.

Les éléments de la PCIM « intégrables » sont ceux correspondant au 14^{ème} mois, au CPA A, au CPA B, à la « prime compensatrice », au CPO.

Cette part de la PCIM intégrée dans le salaire de base perd de fait son caractère non-résorbable.

4.4.2 Application de la grille

Le salaire de référence obtenu est comparé au salaire de la grille correspondant au niveau proposé.

Si le salaire de la grille est supérieur, il est appliqué en l'état.

Si le salaire de référence calculé est supérieur au salaire du niveau dans la grille, le salaire de la grille est appliqué et le différentiel fait l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de paie (intitulé différentiel grille administrative DGA).

Le différentiel de salaire supporte les augmentations annuelles, l'ancienneté, le 13^{ème} mois, la gratification annuelle et entre dans la base congés payés.

Les autres éléments qui constituaient la PCIM constituent un reliquat qui est maintenu comme PCIM sur le bulletin de paie.

Exemple :

Deux salariés A et B ont des salaires au 31/12/2007 respectivement de 1898.45 € pour A et 1752.06 € + une PCIM de 160.60 € pour B.

- En application de l'augmentation de 2.7% au 1er janvier 2008, leurs salaires sont réévalués à 1949.71 € et 1799.37 € + 264.94 €.
- Leur positionnement sur la grille est 2B,
Le salaire de A devient 1891.75 € + une ligne différentielle de 57.96 €.
Le salaire de B devient 1891.75 € + une ligne différentielle de 172.56 €

4.4.3 Modalité de résorption de la ligne différentielle

En cas de proposition au niveau supérieur ou de changement de poste, le salaire du niveau supérieur (ou du nouveau poste) de la grille est appliqué.

Si un différentiel de salaire existait, il sera réduit à concurrence de 50% de l'écart de rémunération entre le salaire d'origine et celui du nouveau poste à la date de promotion.

Exemple :

Courant 2008, si après leur évaluation, les deux salariés sont proposés par leur responsable hiérarchique au niveau 2C, leurs salaires s'établiront comme suit :

- Salarié A : 2104.58 (la ligne différentielle est intégralement absorbée par les 50% de l'écart entre les 2 niveaux)
- Salarié B : 2104.58 + une ligne différentielle de 66.151 € (La ligne différentielle a été résorbée à hauteur de 112.41 € et pourra être totalement absorbée si le salarié passe au niveau 2 D)

5. STRUCTURE ET EVOLUTION DANS LA GRILLE

Lorsqu'une fonction nécessite une période d'apprentissage spécifique pour en assurer la maîtrise compte tenu des règles et des spécificités de l'activité (GQP, dotations, Administration du personnel, paye, Planification long terme) le premier niveau correspond à un niveau « débutant ».

Par analogie, correspond au niveau « débutant » la fonction 'employé de bureau 1'. La fonction 'employé de bureau 2' s'apparentant au niveau « confirmé »

L'accès au niveau « confirmé » s'effectue automatiquement après un an d'activité.

Le passage d'une fonction « confirmé » à « expérimenté » et de « expérimenté » à « expert » s'effectue en fonction des besoins de l'entreprise et de l'organisation du service, et sur la base d'une évaluation formalisée réalisée par le responsable du service.

IG
AB
MF
G
JMS

La Direction des Ressources Humaines en collaboration avec les chefs de service rédigera pour chaque poste dans les 12 mois qui suivront la mise en place de l'accord une définition de fonction précisant les critères objectifs de détermination des compétences requises à chaque niveau et une grille d'évaluation.

Lors de l'évaluation annuelle, un manager pourra proposer une évolution de niveau sanctionnant une augmentation des compétences d'un collaborateur.

Il devra s'agir de compétences acquises et évaluées dans la pratique et non de l'évaluation de potentiel.

La prise d'effet du nouveau salaire s'effectuera dans le mois qui suivra l'évaluation.

6. EVOLUTION DE LA GRILLE

En fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions nécessaires aux organisations pour répondre aux besoins de l'activité, des niveaux non identifiés à la date de mise en place de l'accord pourraient être créés moyennant la rédaction des définitions de fonction.

Les évolutions feront l'objet d'une information auprès des comités d'établissement.

7. PUBLICITE ET DEPOT

En application des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction départementale du travail et de l'emploi.

Un autre exemplaire sera déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Conformément aux dispositions de l'article L.135-7 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera remis à chacun des signataires et il sera affiché sur chaque site sur les panneaux prévus à cet effet.

8. REVISION / DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales (articles L.132-7 et L.132-8 du Code du Travail).

Fait à Paris le 15 Mars 2008 en 11 exemplaires dont 2 pour les formalités de dépôt.

Monsieur Bruno Faizende pour :
RAIL RESTAURATION
GRAND EST RESTAURATION
SOREFI



SYNDICAT NATIONAL CFDT RESTAURATION FERROVIAIRE TRAINS DE NUIT
Représenté par Messieurs Gildas Le Gouvello et Serge Christopher

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES CHEMINS DE FER ET DES ACTIVITES CONNEXES, CFE-CGC
Représentée par Monsieur Joël Tourault

SYNDICAT CFTC RAIL - RESTAURATION FERROVIAIRE. FEDERATION DES TRANSPORTS
Représenté par Messieurs Thierry Guais et Bénamar Bénarbia

UNION DES SYNDICATS CGT DES ENTREPRISES DE RESTAURATION ET D'HOTELLERIE FERROVIAIRES
Représentée par Monsieur Alain Lacquement

UNION DES SYNDICATS FO DES RESTAURATIONS PUBLIQUE, FERROVIAIRE ET TRAINS DE NUIT D'HOTELLERIE, ET DE LEURS SECTEURS D'ACTIVITE

Représentée par Messieurs Michel Finard, Jean-Marc Staub et André Leroux

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES CADRES INGENIEURS TECHNICIENS ET MAITRISES DU GROUPE WAGONS-LITS TOURISME DE L'UNSA, FEDERATION DES CHEMINOTS
Représenté par Monsieur Dominique Guillot

SUD Rail
Représenté par Monsieur Ronald Dufresne Almendro

ANNEXE 1 _ Grille des métiers administratifs

		Accueil	Caisse	GQP	Dotation	Administration du personnel	Service Paye	Comptabilité	PLT	Service Groupe	Assistanat/secretariat	Assistanat Fonctionnel
1	A	Employé de bureau	Employé de bureau 1	Employé de bureau 1	Employé de bureau 1	Employé de bureau 1	Employé de bureau 1	Employé de bureau 1	Employé de bureau 1	Employé de bureau 1		
		Employé administratif capable d'effectuer diverses tâches d'exécution simples telles que classement, enregistrement de données, archivage, courses, Niveau Requis : Savoir lire, écrire et compter										
1	B	Hôtesse d'accueil Agent d'accueil TP				Employé de bureau 2		Employé de bureau 2 comptable		Employé de bureau 2		
		Idem A + Capacité à appliquer de manière autonome des procédures administratives simples Capacité à prendre des initiatives dans le cadre de son activité.										
1	C	Agent d'accueil Province				Employé de bureau 3		Employé de bureau 3		Employé de bureau 3		
		Niveau C.A.P. et B.E.P. administratif Idem B + Capacité à appliquer de manière autonome des procédures administratives complexes. Connaissance et autonomie sur l'utilisation de logiciels techniques Niveau Bac technique administratif										
2	A	Agent d'accueil province confirmé	Caissier	Assistant GQP débutant	Assistant Dotation débutant	Assistant Administration du personnel débutant	Assistant paye débutant	Comptable 1 ^{er} niveau			Assistant 1 ^{er} niveau	Assistant 1 ^{er} niveau
		Agent de Maîtrise assurant une responsabilité d'enregistrement et de contrôle des flux financiers (opérations de caisses, facturation, rapprochement comptable,....) Ou assurant une permanence nécessitant la maîtrise de l'application de procédures dans différents domaines et pouvant être l'interlocuteur entre les commerciaux et les autres services. Doit faire preuve d'initiative dans son domaine d'activité Niveau BTS										
2	B		Cadfrage	Assistant GQP confirmé	Assistant Dotation confirmé	Assistant administration du personnel confirmé	Assistant Paye confirmé	Comptable 2 ^{ème} niveau	Assistant planification Long terme débutant	Attaché commercial Confirmé	Assistant 2 ^{ème} niveau	Assistant 2 ^{ème} niveau
		Agent de Maîtrise assurant une responsabilité ayant un impact direct sur l'activité ou le respect des obligations de l'entreprise. A une autonomie complète dans son poste ou sur plusieurs postes pour les sites de moindre importance. Possède une expérience professionnelle approfondie lui permettant la maîtrise technique et réglementaire des domaines d'activité qui lui sont confiés. Niveau BTS + expérience professionnelle incontestable.										
2	C		Adjoint responsable caisse	Assistant GQP expérimenté	Assistant Dotation expérimenté	Assistant administration du personnel expérimenté	Assistant Paye expérimenté		Assistant planification Long terme confirmé	Attaché commercial expérimenté	Assistant confirmé	Assistant confirmé
		Idem B + expertise sur le domaine d'activité permettant d'exercer une responsabilité de contrôle ou de formation vis-à-vis des membres du service. Démonstre une forte réactivité et une maîtrise technique lui permettant d'adapter les processus pour optimiser les résultats. Ou assure une mission d'élaboration de plan en amont de l'activité nécessitant une expertise technique et réglementaire de son domaine d'activité.										
2	D			Assistant GQP Expert	Assistant Dotation expert	Assistant administration du personnel expert	Assistant Paye expert	Responsable de pôle comptable	Assistant planification Long terme expert	Attaché commercial expert		
		Idem niveau C + capacité à animer une petite équipe et peut porter de manière autonome une responsabilité d'expertise technique sur des projets transverses. Capacité à mener des études projectives sur son activité et ou faire évoluer les processus de son activité										
Cadre			Responsable Caisse	Responsable GQP	Responsable Dotation	Responsable administration du personnel	Responsable Paye	Responsable Comptabilité	Assistant planification Long terme Expert Responsable PLT	Responsable Service Groupe		
		Expertise technique à laquelle s'ajoute une responsabilité managériale et/ou de représentation de l'employeur dans les instances										