

## LIAISON NATIONALE

### PARCOURS PROFESSIONNELS

Les représentants de la Liaison Gestion des Moyens de la Fédération SUD Rail ont été reçus par la Direction de la Traction pour faire le point sur la démarche qu'elle a engagée en 2014 sur la problématique du parcours professionnel des Gestionnaires de Moyens.

**SUD Rail s'était félicité, lors du lancement de ce processus, que l'on s'occupe enfin de la carrière des GM**, car les informations dont nous disposions faisait état d'inquiétudes voire de mécontentements de la part de cette population, tous services confondus, sur l'évolution du métier et le déroulement de carrière.

Les chiffres fournis confirment le « succès » de cette filière, notamment à travers la typologie des candidats aux examens ETT GM.

**En 2014, par exemple** : 46% des TGM reçus à l'ETTGM provenaient de la Filière Commerciale, 27% de la Filière Transport Mouvement, 13% de la Filière Traction, 8% de la Filière Matériel. Cela s'explique majoritairement par les réductions massives d'effectifs dans nombre de filières, qui ont pour conséquence la diminution de postes de QE disponibles.

**En 2014, 18 formations ETT GM ont été réalisées** (205 candidats), ainsi que 2 sessions d'ATT TS (16 élèves), dans 14 régions différentes. En 2015, le nombre s'est cependant réduit, avec seulement 10 examens prévus.

#### **Le profil des GM a aussi évolué depuis 2012 :**

- 33% d'ATT TS en 2012; pour 63% GM issus de l'ETT GM
- 4% d'ATT TS en 2013 ; pour 92% GM issus de l'ETT GM
- 14% d'ATT TS en 2014 ; pour 86% GM issus de l'ETT GM

#### **La répartition des GM par Activités et Domaines fin 2014 est de :**

- 25% à la Traction (Etablissements Traction)
- 21% au Fret
- 10% à Voyages
- 21% à TER
- 7% à l'Infra (qui sont rattachés - en terme de « Métier » - jusqu'en 2017 à Mobilités - après, c'est un mystère, résultat de la réforme ferroviaire de 2014)

#### **Quelques chiffres encore sur l'évolution de carrière des GM :**

*De Décembre 2012 à Décembre 2014, les effectifs de la Filière (toutes qualifications) sont passés de 2381 agents à 2583, soit 202 GM de plus.*

Si le nombre de QF a augmenté sur cette période :  
79 QF de plus, en % par rapport à l'effectif, il reste stable: 20% ; de même que le nombre de QG (de 94 à 109) et H (de 31 à 35).

***Les perspectives de carrière des GM QE n'ont donc pas beaucoup bougé.***



## Le nouvel examen GM

Il subit les mêmes évolutions que pour les autres Filières : **la PR3 est supprimée.**

Les PR1 et 2 sont dans les mains de la Traction.

La formation RH est « **extraite** » et sera faite en dehors de l'examen !?! (ou lors de la PR4).

Une formation spécifique aux outils est prévue, de **2 ou 3 semaines, en Centre de Formation**, en fonction de l'Activité (elle est distincte de la formation sur le poste de travail).

**La PR4 reste « facultative », et ne concerne que les candidats à l'accès à la QF.**

**SUD Rail a réitéré sa demande d'une formation RH077 Titre II soit faite lors de la formation ETT GM**, afin que les Agents aient des notions de RH, notamment en terme d'utilisation du personnel ... Les dérives de la programmation sont légion, partout, et il est évident que ce ne sont pas les Activités qui se mobiliseront pour que leurs Agents connaissent leur entreprise et leurs droits - c'est donc la Traction qui devrait s'en charger !

## Accès QE et QF

Au vu du nombre importants de jeunes QD, il était nécessaire de « **simplifier** » l'accès à la QE, afin de leur permettre un quasi « déroulement de carrière » à QE. **Par contre, pour les QE et ex-ATT TS, aucun projet n'est formulé pour leur avancement.** Seule une petite phrase ... « pour le 3è poste d'un GM QE, on peut envisager d'étoffer les missions ... etc. ». SUD Rail s'est fait préciser la nature de ce **3è poste** : il sera sur la même qualification : E. Ce n'est plus donc au minimum 2 postes tenus à la QE qui seront demandés, mais un 3è avant d'espérer postuler à la QF ...

En Février 2014, le discours a changé : la préconisation était : 1 poste en établissement, 1 en COS ou COT avant de pouvoir postuler QF (ce qui évidemment n'était pas appliqué !). **L'exigence**

**n'est plus aussi évidente aujourd'hui : « ce serait mieux » - mais ce n'est plus obligatoire.**

Et comme les passerelles entre Activités sont en cours de disparition ... Il y a fort à parier, dans les années à venir, que les Activités qui auront payé une formation ne seront pas enclines à se séparer de leurs Agents ...

Pour SUD Rail, et sans exagérer, **ce sera comme à l'usine**, on est recruté dans une Activité, on en ressort à la retraite ! **Les métiers transverses, comme celui de Gestionnaire des Moyens, seront les premières victimes de la Réforme Ferroviaire dans les Activités.** Afin d'attirer les candidats, ces dernières années, on leur a promis des par-

cours professionnels qualifiants, rémunérateurs et variés ... Qui, à part aujourd'hui la CFDT et l'UNSA, fera croire, aux GM notamment, qu'ils pourront encore évoluer d'un EPIC à l'autre, d'une Activité à l'autre ?

## Relations de travail dans une entreprise intégrée

SUD Rail a rappelé l'importance des visites de sites des GM dans les établissements et des ADC et ASCT dans les COS. **Des dérives ont été constatées, particulièrement dans l'appréciation que les GM en COS ou COT avaient de leurs collègues**, et des difficultés de leur métier. Il n'est pas normal d'entendre ici et là, régulièrement, que tels agents sont « les rois, les trop payés » ... (pour rester poli !). La DT a convenu qu'en ce domaine le management avait un rôle primordial ... **mais quand ce sont les managers eux-mêmes qui tiennent ce genre de discours, on fait quoi ?**



## Parcours professionnel

La démarche de la Traction associe ... avant tout les Etablissements qui veulent bien s'y inscrire (et tout particulièrement les ET, qui sont directement pilotés par la DT) ... Les Activités seraient demandeuses également, des contacts sont en cours ... Mais dans quel but ?

**Dans la vraie vie, les missions des GM dans les Activités revêtent des réalités fort différentes. A la Direction du Fret, notamment, les GM sont utilisés comme Agents Commerciaux.** D'ailleurs l'Activité cherche à modifier la formation d'accès à la QE pour en faire des Techniciens Opérationnels (**passant de 17 semaines de formation pour les GM à 8 semaines**). Ces Techniciens opérationnels feront à la fois du Commercial et de la Gestion des Ressources - donc de la polyvalence, preuve que malgré toutes ses bonnes intentions, **la Traction ne va pas maîtriser longtemps le « métier » GM.**

Cette polyvalence est recherchée partout, traduisant **le souhait des Activités de s'affranchir du carcan du Dictionnaire des Filières** (que « les » SNCF veulent voir disparaître prochainement), et donc des métiers, pour se diriger vers des « **missions** » qui reprendront un peu de tout, en fonction de l'actualité et des besoins ponctuels - d'où l'intérêt de réduire la durée de la formation socle, et d'y ajouter des UV en fonction des postes à tenir, **le souhait des Activités étant que le personnel lui coûte le moins cher possible**, et soit rapidement opérationnel.

## Postes d'entrée

**La DT prétend qu'elle les définit : ce sont des postes de gestion du matériel ou d'agents, en opérationnel 2x8 ou 3x8.** C'est beau comme du Pepy. Et c'est sûrement vrai car chacun d'entre nous connaît tellement d'exceptions à cette règle, que celle-ci a bien dû exister.

Passons rapidement sur le catalogue **mesures techniques** en cours de mise en place dans les ET (en Activité, ce sera plus tard ... ah oui ?) : REX (consécutifs aux incidents), élaboration de guides de préconisation (bonnes pratiques), mise en place de Cahiers de Rapport, plan d'action ... Tout ceci ayant pour but de valoriser le travail des GM.

Mais voilà, pour que ces REX et guides fonctionnent, **il faut que les managers cessent de considérer les GM qui les renseignent comme des emm.... deurs, et de bien « noter » ceux qui ne signalent rien**, et fichent la paix à leurs dirigeants ! En effet, les actions d'un GM, suite à un incident, sont toujours en négatif : ils signalent ce qui ne va pas, et aussi ce qu'il faudrait mettre en place pour améliorer le service. Le manager a donc vite fait de considérer que **celui qui signale un problème, c'est qu'il n'a pas su le régler ... et qu'il ne mérite donc pas d'être reconnu comme un bon agent.** Les représentants de la

DT ont feint de tomber de l'armoire après de telles affirmations ... Mais la réalité des établissements n'est pas celle de leurs études !



Pour valoriser les GM, il est donc prévu de mieux les associer à **l'animation de leur métier** sur l'établissement (toujours en ET) : d'abord en respectant les EIA annuels, avant les notations (c'est mieux), la fréquence des réunions d'expression des salariés (tous les 2 mois) et les réponses apportées, la mise en place de revues d'équipe, de challenges, les faire participer aux réunions d'établissement.

**C'est très joli. En bref, pour faire croire aux GM qu'on pense à eux, (mais que de toutes façons il n'auront pas de promotion dans un délai raisonnable), on les inclut dans « l'équipe de direction », (c'est bon pour l'égo), et on leur donne des missions valorisantes (c'est à dire du boulot normalement réalisé par leur DPX ou DUO mais pas d'avancement !).**

Bref, plein de « belles » intentions ... qui ne tiendront pas lorsque la réforme ferroviaire sera complètement appliquée. **Les passerelles entre EPIC ne sont pas crédibles, ni celles entre Activités - d'ailleurs que restera-t-il, d'ici 2 ans, de celles-ci ?**

***La casse par la SNCF du Fret Ferroviaire public va rapidement modifier la configuration de cette Activité, et donc ses métiers. La loi Macron, et le transfert de trafics voyageurs sur la route également, coupant dans les effectifs, et les spécialités.***

La DT, si elle a encore « la main » sur la Filière GM quelques temps, ne pourra de toutes façons rien imposer aux Activités. C'est déjà le cas au Fret.



### **SUD Rail appelle les GM à se mobiliser, partout, pour exiger :**

- une prise en compte de leur compétences
- un déroulement de carrière normal, sur la QF après 2 postes de QE en opérationnel
- la possibilité d'évoluer sur l'ensemble des EPIC, et des métiers (dans les conditions prévues au Statut en vigueur)
- une formation continue et qualifiante
- la revalorisation de la prime de travail
- le respect du RH077

**Avec la complicité d'Organisations Syndicales aveugles ou irresponsables,** la réforme ferroviaire est passée. **Mais tout n'est pas perdu, et la bataille n'est pas terminée.** C'est par leur mobilisation et leur vote pour SUD Rail aux élections professionnelles que les Gestionnaires de Moyens diront non à la dégradation de leurs conditions d'emploi et de leur déroulement de carrière.

**LE 19 NOVEMBRE 2015 , CONTRE LE DEMANTELEMENT DU  
SERVICE PUBLIC FERROVIAIRE  
VOTEZ SUD RAIL !**