

## LIAISON NATIONALE GESTIONNAIRES DE MOYENS

### PARCOURS PROFESSIONNEL DES GESTIONNAIRES DE MOYENS

La Liaison Nationale GM du Syndicat SUD Rail a été reçue en audience par la Direction de la Traction – qui pilote la Filière GM depuis sa création au début des années 2000 – pour débattre du déroulement de carrière des GM.

#### Ce qui n'est pas un luxe, vu la situation.

En effet, nous avons rencontré voici quelques années les Dirigeants Traction, et avons déjà fait le même constat : les **GM n'ont pas vraiment de "parcours"**. Les chiffres qui nous sont fournis aujourd'hui montrent bien que ce point mérite que l'on s'en occupe !

- En 2010 : on compte **2142** Gestionnaires de Moyens, dont 397 à la QF, 91 à la QG et 22 à la QH.
- En 2011 : on compte **413 QF issus de GM (18%)**, 98 QG (5%) et 26 QH (1%) sur un effectif de **2275 GM**.
- En 2012 : on compte **466 agents issus de la Filière GM sur la QF, soit 19%** de l'effectif de cette filière (2381 agents de D à H, soit 11% de plus qu'en 2010). Les QG étaient au nombre de 94 (4%), et les QH de 31 (1%).

Le nombre d'agents GM QF a augmenté de **15% par rapport à 2010**, le nombre de QG est stable, le nombre de QH a augmenté d'un tiers.

Depuis de nombreuses années, SUD Rail a régulièrement interpellé les Directions d'Etablissements, de Régions ... sur la problématique de l'avancement des GM .

**Appréhendée comme Filière fourre-tout, nombre de dirigeants issus de "filiales plus nobles"** (ex Aiguilleurs, Chefs de Traction ou Commerciaux) **considèrent les GM comme "bons-à-tout-bons à-rien"** ; et, lorsqu'un poste de cadre GM devient vacant, ces dirigeants préféreront, soit recruter des Attachés Cadres, soit des Agents de Maîtrise issus de ces filiales "nobles", qui ont un **"vrai"** métier.

Si face à ce problème d'avancement, pendant ces dernières années, la Direction a cherché à nous opposer la jeunesse de la Filière, **après presque 14 ans d'existence**, cet argument ne tient plus. Mais la situation perdure.

**Pourtant, la Filière GM est en pleine expansion.** On trouve aujourd'hui des GM dans toutes les activités et domaines (excepté RH).

S'il y a gestion de moyens, il s'agit de moyens très divers, **de missions qui tout en n'ayant rien de comparable les unes avec les autres, sont complémentaires et participent au fonctionnement de l'entreprise en opérationnel.**

Pourtant, lorsqu'il s'agit de se féliciter des bons résultats ou d'une bonne gestion de crise, par voie interne ou voie de presse, la Direction de l'Entreprise ou ses représentants n'évoquent jamais l'importance de ces rouages que sont les GM. A croire qu'ils sont transparents ...

**La principale difficulté des Agents de la Filière à se faire reconnaître, c'est qu'ils sont dispersés, dans de très nombreux services, sur l'ensemble du territoire.** En outre, les missions des GM peuvent être très ingrates : ***le travail réellement effectué n'est pas toujours visible en opérationnel, et le GM se donne fréquemment beaucoup de mal sans que sa hiérarchie le reconnaisse.***

Alors organiser un parcours professionnel prenant en compte toutes les spécificités, spécialités, activités, conditions de travail... C'est presque une gageure pour la Direction de la Traction (DT).

D'autant plus qu'aujourd'hui, avec l'éclatement de l'entreprise en Activités, la DT ne pilote que les GM en Etablissements Traction (ET). Pour les GM qui oeuvrent dans les Activités, ce sont celles-ci qui "paient", et donc qui décident de l'utilisation et du déroulement de carrière des GM, des formations continues... etc.

**Alors vouloir organiser un parcours professionnel pluriel, avec des passerelles entre tous les Domaines, toutes les Activités dans une entreprise en pleine mutation, en voie de désintégration ... C'est presque comme croire au Père Noël.**

Les intentions affichées par la Direction de la Traction nous semblent pourtant intéressantes et constructives. *Nous constatons un réel souci de prendre des mesures pour que les GM ne se sentent pas délaissés dans leur carrière, et permettre une réelle évolution – qui n'ira pas sans une mobilité fonctionnelle et géographique de plus en plus grande, au gré de la mise en place de la Réforme du Ferroviaire engagée.*

**La frustration qu'expriment les GM au moyen des différents sondages et questionnaires dont ils furent la cible (Enquête TEMPO, notamment) d'évoluer beaucoup moins vite que les agents d'autres Filières est prégnante.**

Une expérimentation est donc en cours sur 5 Etablissements Traction (qui sera généralisée sur tous les ET à partir de Mars 2014), sur 4 thèmes :

- **L'animation managériale** : donner un sens au travail du GM, organiser des réunions d'équipe, des séminaires, respecter la fréquence des EIA, (et les décisions qui y sont prises). **Le rôle du DPX est majeur, qui doit réellement se "faire suer le burnous", et pas seulement faire des statistiques et des camemberts qu'il communique par courriel à ses agents ...**
- **L'animation production** : c'est à dire l'identification des dysfonctionnements de l'organisation, de l'équipe ... Définir le rôle et la place du GM dans la production et valoriser ses missions. (Par exemple lorsqu'un problème d'organisation récurrent est soulevé par un ou plusieurs agents d'un service, **il ne doit pas avoir pour**

**seule conséquence de catégoriser ceux-ci parmi les emm...deurs ou d'infliger des sanctions** – mais doit aboutir notamment sur de nouvelles procédures ...).du “**VRAI**” management, quoi !

- **La coopération interne et externe à l'établissement** : la mise en place de passerelles entre différents métiers, permettant à un GM en ET d'exercer des fonctions en Gare, puis de revenir sur un autre poste GM en Commande centralisée ou en Etablissement ...**C'est cet aspect du projet qui sera, de l'avis de SUD Rail, le plus compliqué à mettre en oeuvre.** Même si les Responsables RH des Activités se disent partie prenante de la démarche, il n'en reste pas moins que, lorsqu'il s'agira de quantifier les coûts de la mise en valeur des parcours, les mauvaises pratiques recommenceront (**il n'est qu'à regarder aujourd'hui les conditions d'utilisation du personnel dans les Commandes Centralisées ...**).
- **La professionnalisation** : en mettant en place notamment un Cahier des Charges pour la formation continue comme il en existe dans les ET... Mais pas dans les Activités **où, là encore, les Formations servent de bouche-trou, dans les périodes où du personnel de réserve est disponible.** Et c'est extrêmement rare ...

Cette expérience doit être présentée aux Directions de Branches, afin d'associer celles-ci à la mise en place du parcours professionnel. **Un COPIL national GM se réunira tous les 6 mois et pour la première fois en Mars 2014** pour travailler sur les flux, les parcours, les formations.

La DT souhaite également des COPIL régionaux pour permettre de mieux identifier les besoins localement. Ces pilotages se réaliseraient en parallèle de la régionalisation, jusqu'à fin 2015.

**La DT a réaffirmé que le principe de déroulement de carrière est d'avoir tenu au moins deux postes QE dans deux entités différentes pour accéder à la QF.**

Concernant les formations, ce que SUD Rail attend de la Direction de la Traction c'est qu'elle soit directive sur cette question, qui est de son domaine.

***Or, nous avons pu le constater au Fret, notamment, les Activités voulant s'affranchir des formations sur postes, afin qu'elles durent le moins longtemps possible, et que les agents sortant de Formation GM soient opérationnels immédiatement, elles souhaitent notamment que les examens GM soient spécialisés.*** Ce qui va complètement à l'encontre de ce que veut mettre en place la Traction. ***Car, qui dit spécialisation des examens, dit adieu, ou presque, aux passerelles et aux parcours professionnels pluriels, et enrichissants.***

La DT a également réaffirmé son souhait du nécessaire passage des agents de la Filière GM sur le terrain, en établissement – ce qui ne fut pas, mais pas du tout la doctrine défendue par la SNCF pendant des années. Le passage en établissement, éclairant les GM des Centres Opérationnels sur les réelles conditions de travail, les effectifs disponibles ... risquait de les pervertir !

**SUD Rail est satisfait de l'affichage d'un tel objectif et souhaite vivement qu'il soit tenu.**

Le renforcement de la coopération entre services ne fut pas non plus dans la doctrine de l'entreprise pendant quelques années – jusqu'à temps que nos dirigeants se rendent compte que ces murs élevés entre les Activités, et notamment entre l'Infra Circulation et les autres Branches, **n'avaient apporté que des désagréments**, et qu'il fallait remettre du liant, du collectif dans le travail ...

**Ils auraient dû écouter un peu plus SUD Rail à l'époque, qui comme toujours et plus que jamais, défend le maintien des collectifs de travail.**

***SUD Rail suivra avec attention la démarche entamée.***

Nombre de GM, récemment recrutés, ont déjà perdu confiance dans leur hiérarchie, n'ont aucune perspective dans leur déroulement de carrière (du fait d'un management inefficace), **ne savent toujours pas ce que l'on attend d'eux, et par là même, ce que l'on pense de leur travail.**

*La Direction de la Traction a pour objet de donner des perspectives ... Réalisables ?*

Dont acte. **Il est primordial que ces engagements soient suivis d'effets**, pour l'ensemble des Agents de la Filière GM, et n'aient pas le devenir des promesses qui leur étaient faites à l'embauche (un déroulement de carrière rapide ...), et qui n'ont jamais concerné que quelques uns d'entre eux.



**La carrière des  
GM ne doit plus  
être bradée !**

***LE 20 Mars 2014  
au CE et en DP  
VOTEZ pour les  
Candidats SUD  
Rail***