

F. I. S. T. - N. A. T. I. O. N. A. L. E - G. E. N. E. R. A. L. I. S. T. E - P. E. N. S. I. O. N. N. E

Pour une véritable reconnaissance de la filière

Le métier de Gestionnaire de Moyen a toujours été pris en compte par la Fédération SUD-Rail, et c'est dans ce sens que sa Liaison Nationale GM a de nouveau été reçue en audience par la Direction de la Traction pour débattre du déroulement de carrière des GM.

Une filière pilotée ou laissée pour compte ?	Effectifs de la filière GM	Qualif F Issu de GM	Qualif G Issu de GM	Qualif H Issu de GM
2010	2142	397	91	22
2011	2275	413	98	26
2012	2381 (+239 soit +11.16%)	466 (+ 69 soit +17.38%)	94 (+3 soit +3.30%)	31 (+9 soit +40.9%)



Depuis la création de la filière début 2001, la Direction de la traction pilote la Filière GM. Lors de différentes rencontres, la Direction traction valide ce triste constat que la filière GM ne dispose pas d'un réel parcours.

Les chiffres qui nous sont fournis aujourd'hui montrent bien que ce point mérite que l'on s'en occupe

Un parcours professionnel inégal

Dans les Etablissements, les régions ou Directions, cette filière est très peu considérée. Preuve en est, malgré une augmentation certaine de l'effectif GM, les portes d'accès aux qualifications supérieures sont fermées ou tellement étroites que seul l'accès à la Qualification F semble être l'horizon des GM.

Là ou d'autres filières ont accès plus facilement aux qualifications supérieures, la filière GM souffre d'un mépris des dirigeants.

La jeunesse de la filière n'est plus aujourd'hui le problème avancé par la direction lors de sa création. Aujourd'hui après presque 14 ans d'existence, la Direction doit s'engager sur un réel parcours professionnel.

Le GM de par sa formation, est présent dans toutes les activités et domaines. Avec des missions diverses en fonction de l'emploi, le métier de GM est là pour gérer l'aléas, prendre des décisions, faire fonctionner l'entreprise lors de situations complexes. Et aucune reconnaissance ne leur est apportée.

**Pour SUD-Rail, le parcours professionnel des GM doit être mis sous l'entière responsabilité de la Direction de la Traction garantissant l'unicité de la filière et un parcours professionnel identique et réel quelque soit l'activité.
 Un métier en extension, des formations nécessaires.**

Ce principe de responsabilité de la direction de la traction implique également le suivi des formations professionnelles (initiales et complémentaires) qui doivent être bâties autour d'un socle commun défini par la direction de la Traction et non pas en fonction des besoins d'une activité ou d'une région allant dans le sens de la privatisation et de la spécialisation.

Accepter cela serait dangereux pour les agents et la filière, en les enfermant dans « un produit » si cher à nos dirigeants.

SUD-Rail revendique au-delà de la reconnaissance du travail effectué, un réel parcours professionnel et un emploi valorisé.



La direction suite à une expérimentation en cours sur 5 Etablissements Traction (qui sera généralisée sur tous les ET à partir de Mars 2014) souhaite élargir le suivi dans les régions afin d'identifier les besoins locaux.

Les quatre thèmes de cette expérimentation permettraient aux GM d'être un interlocuteur réel dans la gestion et dans le management. Les 4 thèmes retenus sont :

- **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).
- **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.
- **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.
- **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.

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.

SUD-Rail sera attentif aux engagements pris, mais encore plus aux ressentis des agents de la filière.

Pour un vrai changement, le 20 Mars Votez SUD-Rail