



CCN - CLASSIFICATION DES MÉTIERS

CTN TRACTION

Montreuil, 23 août 2016

GESTIONNAIRE DE MOYENS

GESTIONNAIRE DE MOYENS : UN MAILLON ESSENTIEL DE LA PRODUCTION FERROVIAIRE



La polyvalence fonctionnelle, vecteur patronal de gains de productivité et de réduction d'emploi, affecte négativement le niveau de qualification des salariés et donc la sécurité ferroviaire. Afin de garantir le haut niveau de qualification requis, chaque métier de la branche ferroviaire doit avoir des contours distincts des autres métiers, les tâches inhérentes à chaque métier doivent donc être exclusives des autres métiers et de toute tâche annexe, sauf exceptions justifiées par le Service Public et encadrées par les textes en vigueur.

En matière ferroviaire, chaque emploi se doit de reposer sur un haut niveau de formation, gage d'un haut niveau de qualification et garant d'un haut niveau de sécurité.

Toute forme de polyvalence fonctionnelle telle que l'entreprennent les dirigeants de l'entreprise, percute de plein fouet le pilier sécurité (ex. : agent de conduite assurant le petit entretien ou la gestion « commerciale » des usagers, vendeurs délivrant des autorisations de départ...).

Le dictionnaire des filières, qui a largement fait ses preuves depuis de nombreuses années, est le seul socle propre à répondre aux exigences de formation, de qualification et donc de sécurité due aux usagers. **Il est donc nécessaire à la fois de parfaire ces dispositions et de les rendre applicables à l'ensemble de la branche et non uniquement à la SNCF.**

L'exigence d'un haut niveau de garanties collectives contribuera donc, là encore, à un haut niveau de sécurité.

La définition des métiers à travers la CCN devra notamment porter sur :

- La définition la plus précise possible de chaque métier, des tâches, des fonctions, des responsabilités... Chaque imprécision peut constituer un vide dans lequel le patronat s'engouffrera afin de développer la polyvalence fonctionnelle et favoriser ainsi la mise en concurrence des salariés entre eux ;
- Le niveau de recrutement, de qualification, la catégorie socio-professionnelle (employé/exécution ; maîtrise ; cadre) ;
- La formation initiale et continue ;
- Le déroulement de carrière...

DES GESTIONNAIRES PRIVÉS DE MOYENS ET DE PERSPECTIVES

Les **gestionnaires de moyens** sont quotidiennement confrontés au sous-effectif des agents de conduite. Cette pression continue pour garantir le Service Public avec des moyens honteusement inadéquats génère une détérioration constante des conditions de travail.

Les tentatives de division des cheminots organisées par la direction engendrent en outre parfois une dégradation des relations entre agents de conduite et **gestionnaires de moyens** sur certains sites.

Cette dégradation est amplifiée par l'isolement des ADC et l'absence de **gestionnaires de moyens** de proximité, notamment au Fret.

La CGT porte l'exigence d'une présence dans toutes les UPT de gestionnaires de moyens à même de résoudre au mieux et au plus près les aléas, tout en conservant une qualité relationnelle nécessaire à tous et à la continuité du Service Public.



S'ajoute à ces contraintes l'absence de réelle ligne métier.

Le métier de **gestionnaires de moyens** est un métier de la Traction mais les **gestionnaires de moyens** ne sont actuellement affectés au sein des établissements Traction que pour un tiers d'entre-eux, la grande majorité étant affectée dans les activités (FRET, GUTER...), les ECT ou même depuis la réforme du système ferroviaire au sein de cette autre entreprise qu'est SNCF Réseau.

Cette dissémination des **gestionnaires de moyens** laisse libre cours à l'imagination de tous les apprentis sorciers, de telle manière que le **dictionnaire des filières** est occulté, la formation est gérée de manière aléatoire, générant des difficultés d'exercice du métier, les notations pilotées par des supérieurs hiérarchiques ne connaissant pas le métier car issus d'une autre filière, ou encore des parcours professionnels inexistantes ou aux allures de parcours du combattant.

Les **gestionnaires de moyens** sont en droit d'attendre de la direction de la Traction qu'elle ait un réel pouvoir décisionnaire et prescripteur auprès de l'ensemble des entités au sein desquelles sont affectés des gestionnaires de moyens.

Ce pouvoir de prescription doit notamment s'entendre du contenu de la formation initiale, complémentaire et continue, qui doit répondre à un cahier des charges national permettant à chaque gestionnaire de moyens de tenir sereinement son poste.

Un COPIL (Comité de Pilotage) national GM a été créé dans le but de « piloter » cette spécialité sur les aspects recrutement, formation, examens et parcours professionnels.

Ce COPIL se réunirait 2 fois par an afin de définir les éventuelles évolutions de la formation initiale dans le but de l'adapter aux besoins des activités.

La création du « Technicien Production Fret » visant à ajouter la compétence « convoi » au détriment des TC Fret ou TTMV engendre des suppressions de postes et des parcours professionnels difficiles pour ces derniers. Ce mauvais exemple pourrait bien inspirer les autres Activités qui partagent cette conception cloisonnée du ferroviaire.

Pour La CGT, la mainmise des activités sur les aspects métiers entravera inévitablement l'unicité du métier, de la formation, de la rémunération, du déroulement de carrière, la mobilité des GM au sein du Groupe Public Ferroviaire et leur parcours professionnel.

La CGT revendique que l'ensemble des GM d'un même territoire soit regroupé au sein d'une même UP GM au service de l'ensemble des activités (voyageurs, Fret et Infra) et que la gestion des parcours professionnels et des déroulements de carrière des gestionnaires de moyens redevenienne la priorité pour la direction de la Traction, les COPIL ou autres pansements ne pouvant répondre à ces exigences car ne soignant que les symptômes des dérives constatées.



DES CONTOURS MÉTIERS À RENFORCER POUR PLUS DE SÉCURITÉ ET DE RÉELLES PERSPECTIVES

Le Gestionnaire de moyens est la personne chargée de la gestion prévisionnelle et opérationnelle des conducteurs et du matériel du domaine ferroviaire.

LES REVENDICATIONS CGT

Le **Gestionnaire de moyens** peut assurer les fonctions suivantes à titre principal :

- **Gestionnaire en Poste de Commandement** : personne assurant, en temps réel, la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion et le suivi des trafics ainsi que la gestion opérationnelle des aléas.
- **Responsable de Poste de Commandement** : personne assurant la responsabilité du Poste de Commandement et encadrant les Gestionnaires en Poste de Commandement. Il organise et assure la coordination du bon déroulement du trafic.
- **Gestionnaire de moyens humains-matériels** : personne assurant la conception et / ou l'adaptation de la programmation opérationnelle des moyens humains et matériels.
- **Responsable conception / méthodes** : personne assurant la responsabilité des gestionnaires, acheteurs sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il est également en charge de la mise en œuvre des moyens de production dans son domaine.
- **Gestionnaire de parc** : personne chargée de la gestion et de l'optimisation des ressources du parc matériel roulant (moteur et/ou remorqué). Il organise les réceptions et restitutions des nouveaux matériels.

Le **Gestionnaire de moyens** peut assurer les fonctions suivantes à titre annexe :

- **Agent de protection du personnel** : personne chargée d'assurer la protection du personnel assurant les travaux sur les voies de service d'un dépôt.
- **Agent d'exploitation électrique** : personne chargée de l'exploitation des caténaires secondaires de son établissement.
- **Agent formation** : personne responsable de l'application des règles relatives à la composition des trains limités aux circulations origine du dépôt.

LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE QUALIFICATION DU MÉTIER

La CGT revendique que le métier de Gestionnaire de moyens comporte 4 niveaux de qualification :

- Technicien chargé de la gestion opérationnelle,
- Gestionnaire moyens hommes/matériel,
- Cadre chargé de la gestion prévisionnelle et opérationnelle,
- Cadre GM responsable de l'encadrement des techniciens GM,
- Cadre supérieur responsable de la direction d'une structure dans le domaine de la gestion des moyens.

LES REVENDICATIONS CGT

LE NIVEAU DE RECRUTEMENT

Le recrutement du Gestionnaire de moyens peut se faire de plusieurs manières :

- En interne, en lien avec la promotion d'un apprentissage interne permettant la formation d'agents hautement qualifiés,
- En externe, un candidat doit justifier de la détention d'un diplôme attestant d'un niveau de formation équivalent au niveau III de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation (bac + 2 ans) ou de tout diplôme reconnu équivalent dans l'Union Européenne.

LA FORMATION INITIALE

Le Gestionnaire de moyens doit bénéficier d'une formation initiale lui permettant d'acquérir les capacités (=compétences à mettre en œuvre) suivantes et satisfaire à leur évaluation :

- Gestion des moyens humains,
- Gestion des moyens matériels,
- Protection du personnel,
- Gestion des installations de traction électrique secondaires,
- Formation des trains.

Ces capacités constituent le socle commun de la formation des Gestionnaires de moyens et leur acquisition est sanctionnée par une évaluation.

Le **Gestionnaire de moyens** doit en outre bénéficier d'une formation adaptée pour chaque tâche annexe dont il a la charge.

LA FORMATION CONTINUE

Le **Gestionnaire de moyens** doit bénéficier d'une formation continue de haut niveau, basée sur des apports théoriques et pratiques faisant intervenir systématiquement un formateur.

Les formations à distance, autoformations ou autre « e-learning » ne sauraient répondre à l'exigence d'un haut niveau de formation nécessaire à la garantie d'un très haut niveau de qualification requis dans le domaine ferroviaire.

Le **Gestionnaire de Moyens** bénéficie au minimum de 2 journées de formation continue par an ainsi que 2 journées de formation en ligne (possibilité de RHR,...).

LA PERTE DE L'APTITUDE SÉCURITÉ

La perte d'une aptitude sécurité nécessaire à la tenue du poste n'entraîne pas de licenciement. En cas d'inaptitude temporaire ou permanente, le salarié ne doit subir aucune perte de rémunération.

