

AMBITION GU SNCF RÉSEAU

LA CFDT POSE SES
CONDITIONS

EXPLICATIONS

La direction de la SA Réseau a organisé une première information fin 2023, sur la réorganisation des métiers de la gestion d'utilisation dans les établissements Réseau. À ce stade, seuls les EIV ne sont pas concernés. La CFDT reçue en bilatérale sur la question a posé ses conditions et exprimé ses inquiétudes en ce qui concerne cette nouvelle réorganisation des fonctions transverses.

LES LIMITES ET ALERTES POSÉES PAR LA CFDT CHEMINOTS :

- Le projet doit permettre le développement des compétences et des parcours pros des GU
- Pas de fonctionnement en plaque
- Il faut d'abord fournir des outils opérationnels, on ne doit pas réorganiser tant qu'Optimum n'est pas prêt. IDAP arrive en fin de vie
- Les évolutions de logiciels coutent cher, mais il n'est pas acceptable d'attendre parfois plusieurs années pour avoir une correction des problèmes informatiques.
- Problème de langage côté université RH, il faut dissocier les supports EIC et M et T.
- Pas facile de dégager les agents de commande, et les GU, pour faire de l'animation ou de la formation.
- Les documents sont clairs mais en général, prennent des cas très faciles, par exemple sur une année complète, ce qui arrive rarement.
- Formation : Les agents de commande sont aussi soumis à des problématiques personnelles des agents (décès,...). Il faut inclure une sensibilisation avec un psychologue.
- Il faut des évolutions possibles pour les GU à l'instar des responsables de groupe d'appui dans les UTM et jusqu'à la classe 5.
- Les métiers RH, GU en particulier ne sont pas valorisés financièrement (49 cts la prime de saisie c'est trop peu) il faut mettre aussi l'accent sur la rémunération.
- La filière GU souffre aussi de manque de recrutements. Pourtant de nombreux alternants sont utilisés dans cette spécialité. Il faut leur donner des perspectives d'embauches.
- La CFDT demande l'application du RRH 23005 (dispositif améliorant les conditions de mobilité des agents concernés).



POUR LA DIRECTION :

- Les gestionnaires d'utilisation ont des missions complexes, importantes, mais pas suffisamment au cœur des préoccupations des RH.
- Une GU plus « OFT compatible ». OFT : optimisation des fonctions transverses (traduire par là diminution d'effectifs !)
- Le projet s'appuie sur le déploiement d'optimum : pour arrêter ce qui est saisie et ressaisie. Demain il ne restera que le suivi réalisé.
- Les GU RGU ont été entendus durant l'été 2023. 79% de réponses.
- Le GU sous la responsabilité du RGU mais physiquement positionné en UO.
- Un GU de l'UO A doit pouvoir intervenir sur UOB.
- En M et T : dans certains endroits, il y a des antennes. Mettre les GU au siège des établissements. Ça se fera dans le temps et pas de manière abrupte, plutôt au fil des remplacements des GU.
- L'essentiel de notre déploiement d'optimum se fera sur M et T durant l'année 2025.
- Actuellement, les GU M et T entrent en piste lorsque le match est terminé, ils interviennent après la validation ASR : métier peu intéressant. D'autre part, les GU gèrent le SAV au moment de la saisie soit avec la hiérarchie, soit avec les agents.
- Faire la performance attendue, et être à la manœuvre en appui des ordonnanceurs et des DPX en amont de la commande du personnel. Les agents poseront leur attachement directement, donc c'est un vrai gain de temps. L'objectif c'est qu'à la fin, tout le monde gagne du temps (réussir à faire communiquer PSGT ASR OPTIMUM et HELIOS). Accompagnement et appui auprès de ceux qui font la production (mise en qualité de la programmation des agents dans Laplace, compteurs des agents,...).
- Des sujets classification et parcours pro. Comment accompagne-t-on un GU lors de sa prise de poste ? on n'a pas été hyper performant jusqu'à présent. Plusieurs modules sont en préparation avec du e learning. L'université RH ouvre des sessions dédiées SNCF Réseau.
- Aujourd'hui, on a 1 pic de charge début du mois jusqu'au validé de fin de mois. Avec une validation hebdomadaire on aura une charge lissée pour les GU.
- Les GU doivent être animés et formés autant que possible. il y aura 3 pavés formation :
 - La réglementation,
 - Les outils,
 - La posture, particulièrement côté circulation (évolution de la relation entre la commande et les agents).
- Sujets parcours pro , on y a réfléchi à travers 3 aspects :
 - Quels parcours pros au sein des métiers de la GU ? passerelles opérateurs CPS, GU IPOLE, Adjoint RGU, RGU.
 - Au sein de la ligne métier RH. Des postes classe 3 classe 4 sont exclusivement des postes GU. Les classes plus élevées sont dans les APF. Quelles possibilités et perspectives d'évolution assistant emploi, assistant RS, modalités, (réflexions sur le dispositif 15%, versus dispositif type « Bachelor » pouvant ouvrir à d'autres types de métier RH.
 - Au-delà de l'activité RH, réflexion sur des passerelles de la prod ver GU et de GU vers la prod. (ex : DPX ordonnanceur ayant de l'appétence pour la programmation pourrait avoir un intérêt à passer en GU. De même des RGU demain en capacité de manager et piloter l'ensemble du process dans leur établissement).

LE CALENDRIER :

**DATES DE DÉPLOIEMENT 2025/26
DÉPLOIEMENT D'OPTIMUM M ET T EN 2025, (DEUX PREMIERS ÉTABLISSEMENTS
BASCULENT À L'AUTOMNE 2024) CÔTÉ CIRCUL EN 2026.**

UN CSE CENTRAL RÉSEAU AURA LIEU SUR CE THÈME AVANT LA FIN DE L'ANNÉE.

