



AGENTS DE SNCF VOYAGEURS

LA FORMATION DES GESTIONNAIRES DE MOYENS

UNE PRIORITÉ DÉPLACÉE

Lors de la commission métier traction du 16 octobre dernier, l'Université traction de l'ENCT2M a présenté sa nouvelle offre, mais l'analyse faite par l'UNSA révèle un déséquilibre flagrant entre l'accent mis sur les compétences relationnelles et le renforcement des compétences métier.



**L'UNSA A INTERPELLÉ LA DIRECTION
SUR LA PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE
FORMATION INITIALE GM, JUGÉE
PRÉMATURÉE.**

L'UNSA RÉAGIT À L'OFFRE DE FORMATION GM

Nous sommes toujours en attente de la restitution de l'audit externe sur la commande du personnel roulant, essentiel pour évaluer la bonne gestion du personnel, l'application des textes réglementaires et pour aboutir certainement à des préconisations ayant une interaction sur la formation.

SITUATION DES EFFECTIFS

Un point a été fait sur les effectifs actuels. Les effectifs globaux GM s'élèvent à 2 211 agents. Cette donnée représente l'ensemble du personnel rattaché au métier. Plus spécifiquement, le périmètre SNCF Voyageurs compte entre 1 800 et 2 000 agents, avec un contingent de personnel en formation initiale estimé entre 180 et 200 individus par an.

NOUVELLE FORMATION INITIALE GM (NFI GM)

Le nouveau parcours est plus long et modulaire (plusieurs semaines), mais moins théorique. ...

NOTRE ALERTE

Nous veillerons à ce que la période d'application au poste soit un réel accompagnement et non de la production masquée. Nous exigeons une qualité de formation à la hauteur de cette durée.

FORMATION DES MANAGERS GM : DE LA PSYCHOLOGIE AVANT L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La majorité des formations managers GM se concentre sur le *management positif* et l'*aisance relationnelle* pour gérer le stress et l'anxiété.

NOTRE CONSTAT

La direction tente de soigner les symptômes – stress et tensions – avec du comportemental au lieu de s'attaquer aux causes réelles : sous-effectifs, charge de travail excessive et manque d'outils performants.

FORMATION CONTINUE GM : LE CŒUR DU MÉTIER SACRIFIÉ

Les agents GM se voient proposer trois jours de formation sur l'*aisance relationnelle*. En revanche, la JFC GM ne comprend qu'une demi-journée par an dédiée aux fondamentaux RH / réglementation du travail.

C'EST INACCEPTABLE !

Les formations liées au cœur du métier (réglementation, outils, gestion des situations complexes, etc.) sont minimisées au profit des formations comportementales...

QUE DEMANDE L'UNSA ? UN RÉÉQUILIBRAGE IMMÉDIAT !

STOP À LA DÉRESPONSABILISATION

› Refus d'utiliser la **psychologie positive** comme pansement organisationnel. Nous exigeons des moyens humains et matériels pour réduire le stress à la source.

PRIORITÉ AU MÉTIER

› **Augmentation significative** du temps de formation continue

des agents GM dédié aux compétences techniques, RH et réglementaires essentielles à la sécurité et à l'efficacité.

COCONSTRUCTION

› **Exiger une réelle participation** syndicale aux groupes de travail pour garantir que les formations répondent aux besoins concrets du terrain et non aux seules directives managériales.



L'UNSA EXIGE UN RÉÉQUILIBRAGE IMMÉDIAT DES PRIORITÉS DE FORMATION, EN REPLAÇANT LES COMPÉTENCES MÉTIER ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS, AFIN DE GARANTIR LA SÉCURITÉ ET L'EFFICACITÉ DE TOUS LES CHEMINOTS.

PÉTITION POUR UNE GRILLE UNIQUE & LA LINÉARISATION DE L'ANCIENNETÉ !

Chaque année compte. Face aux paliers actuels des systèmes d'échelons pour les statutaires et de primes d'ancienneté pour les contractuels, l'UNSA propose d'ores et déjà un premier changement, une première brique d'un projet global de refonte du système salarial : abandonner les paliers d'ancienneté au profit d'une progression continue et linéaire. Ce grand projet de refonte du système salarial de la SNCF pourrait bien redonner du sens à la fidélité et à l'engagement dans tout le groupe public ferroviaire.



UNSA-FERROVIAIRE