



AGENTS DE SNCF RÉSEAU

PROJET AGUR (AMBITION GU RÉSEAU)

L'UNSA VOUS INFORME

Une analyse comparative a été effectuée par SNCF Réseau en 2023 concernant les pôles CPS / GU. Il a été décidé de lancer le projet AGUR afin d'avoir un cadrage national des process.

Pourquoi cette transformation ?



COMME DANS TOUS
LES DERNIERS PROJETS,
L'OBJECTIF DE
CASH FLOW LIBRE À ZÉRO
RESTE LA PRIORITÉ.



RÉORGANISER LES PROCESSUS DANS LEUR GLOBALITÉ

- #1 Programmation.
- #2 Réalisation.
- #3 Attachement.
- #4 Solde par l'APF.

CE QUE L'ENTREPRISE A ACTÉ AUJOURD'HUI

- Les CPS / GU ne sortiront pas du périmètre de SNCF Réseau.
- La posture des CPS / GU devra se situer en tant qu'expert leur donnant une légitimité métier. Ils interviendront en appui et conseil à la réglementation pour les encadrants de la production.

- Le but est également de mettre les GU comme acteur RH, en appui de la programmation (DPx, REQ, ordonnanceurs) en laissant la responsabilité à la production tout en garantissant le respect de la réglementation.
- L'entreprise veut remettre en place des indicateurs RH (compteurs individuels : congés, RN, RQ, RU, etc.) et ainsi mettre en avant leur plus-value.
- Trop de missions orphelines sont actuellement à la charge des CPS / GU. AGUR a pour but de recentrer les agents sur leur cœur de métier. ...



L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

- **Un renforcement** de la formation est à réaliser.
- **L'Université RH** proposera un nouveau module de formation de deux jours, en présentiel, centré sur les fondamentaux de leurs missions.
- **Afin de permettre** l'animation des métiers CPS / GU et répondre aux



besoins et à la qualité de service attendue.

- **Une formation** de qualité qui devra permettre aux agents de renforcer leurs connaissances sur la réglementation et les différents outils et logiciels informatiques nécessaires. Tout cela leur permettra d'accompagner leurs interlocuteurs au quotidien.
- **Définir** un parcours professionnel pour valoriser les compétences acquises et permettre un déroulement de carrière au sein de la filière RH.
- **Favoriser** les recrutements de personnes externes venant de la filière RH.

CE QU'IL RESTE À DÉFINIR

- **L'extension** du périmètre d'action sera demandée, mais pas de mutualisation sur différents établissements.
- **Augmentation** significative des portefeuilles des agents en s'appuyant sur un système informatique (SI) fiable et performant.
- **Fiabilisation** des SI et garantir la bonne communication entre eux (OPTIMUM, ASR, LAPLACE, PSGT, etc.).

EN BREF LES DATES CLÉS



DÉCEMBRE 2024

Présentation en CSE Central.

COURANT 2025-2026

Mise en œuvre.



POUR L'UNSA, LE PROJET AGUR DEVRAIT PERMETTRE DE DÉCHARGER LES AGENTS DE TÂCHES DE SAISIE SANS PLUS-VALUE ET DE LISSER LA CHARGE DE TRAVAIL SUR L'ENSEMBLE DU MOIS.

L'UNSA-FERROVIAIRE EN VIGILANCE ACCRUE

- › **Le collectif** est principalement constitué d'agents non issus de la filière RH.
- › **Il va falloir** fiabiliser et valoriser les parcours professionnels au sein de la filière RH, qui est une vraie filière à part entière.
- › **Augmentation** du portefeuille d'agents : le quantitatif ne doit pas prendre la place du qualitatif. La technicité de certains collectifs doit être prise en compte.
- › **Attention** de ne pas reporter les missions orphelines retirées aux CPS / GU sur les RH de proximité qui sont déjà surchargés.
- › **Il faudra** imaginer d'autres postes que CPS et GU pour les agents inaptes ou en fin de carrière.

