

Rapport de la réunion de la délégation du personnel de CFL-cargo du 12 octobre 2022

En date du 12 octobre 2022, la délégation du personnel a rencontré la direction de CFL cargo pour sa troisième réunion de l'année 2022.

La direction de CFL cargo fut représentée par Madame Laurence Zenner ainsi que par Messieurs Boris Peters, Sébastien Hoffmann et Max Solvi. Madame Carole Huberty assura la fonction de secrétaire. Monsieur Nikolas Clerc rejoignit la réunion plus tard dans le contexte des discussions sur le matériel moteur.

La délégation de l'OGBL/Landesverband se composa des camarades Dirk Lorig, Wolfgang Schulz, Marvin Sonntag, Oliver Benassi et du délégué à la sécurité Bruno Da Silva.

Le rapport de la réunion du 13 juin 2022 approuvé à l'unanimité constitua le premier point de l'ordre du jour.

Sécurité

Depuis le 1^{er} janvier 2022, trois accidents de travail dont un avec absence de maladie se sont produits chez CFL cargo. Ceux-ci ont eu lieu pendant le troisième trimestre et le but fixé pour cette période n'est pas atteint. En clair, la prime de sécurité ne sera ainsi pas versée pour cette période.

En plus, une augmentation des irrégularités dans le respect de la signalisation a dû être constatée. Quatre cas se sont déjà produits cette année.

Évolution de la société

Pour cette année, le chiffre d'affaires se situe au niveau prévu. Mais, comme les frais de l'énergie et les frais fixes supplémentaires se situent actuellement à un niveau très élevé, le résultat devient en fin de compte négatif.

Beaucoup de nos trafics subissent l'influence de la situation économique actuelle. Arcelor-Mittal a transféré sa production vers les périodes à coût plus réduites ce qui demande un effort logistique plus important.

Le volume du trafic de coke et de carburant a également diminué, le volume du trafic de clinker avec Cimalux est resté toutefois stable.

Absences pour maladie

Le taux d'absentéisme pour maladie a augmenté de 1 % par rapport à l'année précédente. Certains groupes professionnels dépassent actuellement largement le nombre maximal fixé.

Une raison reste la pandémie du Covid qui est à l'origine de dix congés de maladie par mois en moyenne. La direction ne peut que rappeler au personnel de respecter les consignes d'hygiène recommandées.

Mise en place d'une protection contre le soleil dans le bureau du personnel au NBA

La demande a été transmise à CFL Site Services qui est encore à la recherche d'informations supplémentaires et de suggestions. La meilleure solution sera retenue par après.

Formation TE des agents du factage. Une formation supplémentaire a-t-elle eu lieu ?

Lors de la formation qui a comporté deux journées théoriques et trois séances de travail pratiques, aucune formation complémentaire n'a eu lieu. Deux facteurs n'ont pas encore été formés. Leur formation de base a fait l'objet d'une évaluation écrite et un TIA leur a été mis à côté.

Pour les responsables, la formation attribuée correspond aux attentes et ils ne voient donc pas de besoin pour des cours de formation supplémentaires.

Conclusions tirées des dernières déviations de trafic

La délégation informe la direction de nombreuses réclamations du personnel concerné en relation avec les dernières déviations de trafics. Celles-ci concernent par exemple la mauvaise planification et prestation de services ainsi qu'un manque de documents nécessaires et une disponibilité d'engins moteurs qui laissait à désirer.

La direction de CFL cargo accepta la critique et disait être informé de cet état de choses. Les responsables ont fourni à la délégation les raisons pour l'apparition de ces problèmes lors de ce barrage complet de ligne ; ceux-ci résultèrent dans le barrage simultané des lignes Bettembourg - Thionville, Thionville - Apach, Forbach - Sarrebruck et Bettembourg - Luxembourg.

Le fait qu'aucune aide logistique ni de DB cargo ni de Sibelit n'a été donnée malgré une augmentation de 18 % des trains déviés par rapport à l'année passée n'a pas facilité les choses. En plus les températures élevées ont eu leur influence sur le personnel et le matériel ; ceci a été la cause de suppressions répétées.

Afin d'être mieux préparés pour les prochaines déviations de trafic, les responsables s'entretiennent et se sont déjà entretenus avec plusieurs collaborateurs concernés dans le but de pouvoir mieux analyser la situation.

Est-ce que l'analyse des risques du raccordement GSMR du collaborateur Realtime a été dressée ?

L'analyse des risques qui nous a été présentée comme prochaine étape dans ce dossier n'a pas été faite. Les responsables nous informèrent que la réglementation temporaire OT_22-01_COO couvre les risques et que ce fait l'analyse à ce sujet était superflue.

Cette réglementation valable jusqu'au mois de septembre sera prolongée pour le moment jusqu'au mois de novembre. À ce moment-là, il sera décidé de la suite à donner.

Est-ce que chaque collaborateur du NBA a accès avec son badge à tous les étages depuis la cage d'escalier (sortie de secours) ?

Chaque collaborateur qui travaille dans le NBA (Nouveau Bâtiment Administratif) a accès avec son badge aux différents étages depuis les cages d'escalier. Les visiteurs ou les entreprises externes ne peuvent accéder depuis les escaliers qu'aux étages qui sont nécessaires pour leurs rencontres ou interventions techniques.

En cas d'incident ou d'incendie, le contrôle d'accès au NBA fonctionne dans le mode « incident » et n'est pas contrôlé par la centrale de contrôle « incendie ». Ceci veut dire que le contrôle d'accès reste activé, la sortie du bâtiment est garantie par les sorties de secours.

Avancement des travaux de rénovation du Bâtiment Commun BC

Le nouveau bureau du Coordinateur Visite est terminé et les locaux pour les Conducteurs et les Dirigeants de manœuvre ainsi que pour les Visiteurs le seront dans les semaines à venir.

Mauvaise accessibilité des distributeurs de service et des dispatcheurs au NBA.

Quelles améliorations seront prévues pour y remédier ?

La délégation a informé la direction que pas mal de collaborateurs se plaignent de la mauvaise accessibilité des distributeurs de service et des dispatcheurs ; une durée d'attente de 20 à 30 minutes n'est pas rare.

Les responsables ont répondu que pour les distributeurs (ST Visite et UP Luxembourg) une personne est sur place pendant un jour de la semaine afin de faciliter la communication au personnel sur place ; en plus, les distributeurs ont été avisés de rappeler les collaborateurs au cas où leur appel ne pourrait pas être pris immédiatement (sous condition bien-entendu que l'origine de l'appel puisse être constaté). En plus, la mise en place temporaire d'un collaborateur supplémentaire devra permettre de compenser l'absence d'un distributeur.

En attendant l'embauche et la fin de la formation du nouveau distributeur, certaines tâches journalières ont été attribuées à l'UP Luxembourg.

Concernant les dispatcheurs, la direction informa la délégation que les Real Time Teams au BU2 et BU3 ont pris leur service en date du 26 septembre 2022 et que la communication qui s'était fait jusqu'à ce jour uniquement par BU1 est répartie sur les trois BU ce qui devrait nettement améliorer l'accessibilité.

Distribution au personnel de la nouvelle convention collective

La délégation a critiqué l'absence de modèle uniforme sur les différents sites et auprès des différentes catégories de personnel pour la distribution de la nouvelle convention collective ; ceci a poussé un bon nombre de collaborateurs à s'adresser à la délégation pour l'obtention de renseignements y relatifs.

La direction a répondu que la distribution des copies de la nouvelle convention collective a débuté ensemble avec celles des bons cadeaux au mois d'août. Elle ne peut pas expliquer pourquoi une copie de la nouvelle convention collective n'a pas été remise simultanément avec la remise des bons, surtout que celle-ci ne s'est faite que sur signature de réception.

Problèmes avec les demandes et listes de congé chez les DDM, CDM et visiteurs de l'UP Luxembourg.

La liste existante ne peut pas être consultée et une confirmation d'un congé demandé n'est pas donnée ou transmise seulement tardivement.

Ce point de l'ordre du jour touche plusieurs problèmes auxquels la délégation rendit la direction attentive.

- 1) La nouvelle gestion des congés qui aurait dû permettre aux collaborateurs d'avoir un aperçu sur les jours de congé encore disponibles après la distribution des congés annuels ne fonctionne pas.
- 2) En plus, les demandes de congé des collaborateurs restent souvent sans réponse ou ne sont avisées que tardivement même si aucune autre personne n'a demandé du congé pendant cette période. La délégation fut d'avis qu'une amélioration nette dans cette affaire s'impose.

La direction nous informa d'un changement dans la validation des demandes de congé pour les groupes CDM et DDM. De même, les distributeurs de service veulent accorder au personnel le plus jours de congé demandés possible et ceci prend un certain temps d'attente afin de concilier les besoins du service et les désirs des collaborateurs.

Également, certaines tâches journalières ont été confiées à des collaborateurs opératifs de l'UP Luxembourg, entre autres aussi les demandes de congé à court terme, ce qui devrait accélérer les délais de réponse aux demandes de jours libres.

Attribution des tours de service vacants au Factage

Les trois tours de service vacants au Factage seront comblés dans les semaines à venir.

Occupation des postes du Coordinateur et du Dispatcheur dans l'UP Sud depuis janvier 2022. Combien de tours de service n'ont pas été occupés ?

Jusqu'à la semaine 39, le taux d'occupation du Coordinateur était de 30 %, du dispatcheur de 92 %.

En principe, le poste du Dispatcheur de l'UP Sud est occupé du lundi au dimanche matin par deux dispatcheurs sur trois séances de travail. La séance de travail nuit du dimanche au lundi est assuré par un dispatcheur.

Le poste du Coordinateur est censé être occupé du lundi au vendredi sur deux séances de travail.

Pour expliquer le manque de personnel au poste de coordinateur, il nous a été répondu qu'au niveau de l'exploitation, il y avait globalement une baisse d'activité depuis des semaines et que les besoins en manœuvre avaient diminué suite à une optimisation des processus internes. D'un point de vue technique personnel, l'absentéisme élevé, les congés parentaux et les départs à la retraite sont également des raisons pour lesquelles le poste n'est pas pourvu.

Actualisation des rapports de la délégation sur Intranet CFL cargo.

Comme les présentations et les rapports de la délégation n'ont plus été actualisés sur le site Intranet de CFL cargo, la délégation exige une mise à jour de la part de l'entreprise.

La direction marque son accord et toutes les présentations et rapports de la délégation sont à nouveau accessibles au personnel sur le site Intranet CFL cargo sous :

FRET → CFL cargo → RH CFL cargo → Réunion des délégués du personnel CC

Nouvelles locomotives électriques

Les deux premières locomotives seront livrées en avril 2023 et serviront à la formation des conducteurs de CFL cargo Allemagne. Huit engins supplémentaires seront livrés en juillet 2023 et auront une homologation pour l'Allemagne et la Pologne. L'homologation pour le réseau luxembourgeois est prévue pour début 2024 ; celle pour la Belgique et la France pour fin 2024.

État des engins moteurs actuels

Sous ce point, la délégation du personnel a présenté des dommages qui devaient refléter le mauvais état des locomotives.

Il s'agissait de défauts que nous considérons comme sécuritaires, de défauts récurrents sur les mêmes locomotives et de travaux d'entretien qui, à notre avis, ne sont pas suffisamment effectués. Le nettoyage des locomotives, qui est très insuffisant, a également été évoqué. Une liste de problèmes anciens et actuels que les conducteurs ont inscrits au Rail Fleet a été remise par nos soins au responsable du service. Celui-ci nous a expliqué les processus de maintenance et les raisons pour lesquelles certains dommages sont très difficiles à réparer, car les messages d'erreur sont parfois incomplets et il est difficile de comprendre la panne exacte et d'y remédier. Après une discussion animée et prolongée, il a été décidé qu'une rencontre séparée entre la délégation du personnel, les conducteurs et les responsables aura lieu par la suite afin de reprendre les problèmes en détail et de trouver une solution commune.

Les points introduits par le LCGB n'ont pas été traités vu qu'ils n'ont pas été transmis dans les délais à la direction.

Les délégués du personnel de l'OGBL/Landesverband



Dirk Lorig



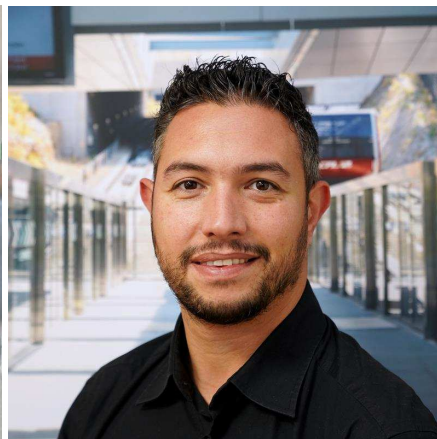
Wolfgang Schulz



Marvin Sonntag



Oliver Benassi



Bruno Da Silva