

# CFL

TM

Zesummen  
Méi grouss  
Méi staark



12.03.24

**Walen**

Personalvertriedung



# ZESUMMEN MEI GROUSS MEI STAARK

## Léiw Wielerinnen a Wieler,

Mat engem Duerchschnittsalter vun 37,8 Joer, huet sech eng jonk a motivéiert Equipe bereet erkläert fir bei de Personalverriedungswalen vum 12. Mäerz 2024 unzetrieden. Eis éischt Ziel ass et sech och an Zukunft kënnen zu 100% fir d'Personal vum Service TM anzesetzen, esou wéi mir datt och schonns déi lescht fënnef Joer gemaach hunn.

Dobäi konnte mir a de leschten Joren munch vun eise Fuerderungen ëmsetzen. Mir dierfen eis elo awer op kengem Fall op eise Lorberen ausrouen. Dofir musse mir elo schonns

an Zukunft kucken an an dem Zesammenhang huet eis Equipe e staarke Fuerderungskatalog opgestallt.

D'Zukunft gëtt dobäi net méi einfach, an dat esouwuel am CO ewéi am CM mee awer och am TM selwer. An enger Welt déi sech ëmmer mi séier dréit, gëllt et sech den ustoenden Problemer ze stellen a pragmatesch Léisungen ze sichen. Och an Zukunft ass et wichteg weiderhin eng konsequent an éierlech Gewerkschaftsaarbecht ze leeschten an dat geet nëmmen zesumme mat lech.

Dofir ënnerstëtzt och Dir eis Equipe vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL-Landesverband, well nëmmen zesumme kenne mir eppes errechen.

Eis Equipe huet dofir e Programm opgestallt, dee realistesch a net utopesch ass, ganz am Sënn vum Personal am Service TM. Dës Fuerderunge sollen sech wéi e roude Fuedem iwwee déi nächst 5 Joer Gewerkschaftsaarbecht am Service TM zéien.

Walen 2024 bréngen awer och e puer Neierunge mat sech. Esou dierfen fir d'éischte Kéier all Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi am TM schaffe, matwielen. Konkret bedeit dat, dass och Léit aus dem „hors cadre“ dierfen hir Stëmm ofginn. Ausserdeem wäerten 2024 all Divisiounen, déi virdru fir den SC (Services centraux) bei de Wale gestëmmt hunn, am TM wielen.

# Eis Erausfuerderungen fir d'Zukunft:

- Fir d'Kreéiere vu weideren neien Ausbildungsméiglechkeeten
- Fir eng kontinuierlech Astellung vu qualifiziertem Personal
- Fir weidert matschaffe bei der Verbesserung vun der Qualitéit an der Sécherheet am Betrib
- Fir Vereenheetlechung vun de Schichtprimmen
- Fir den Erhalt an den Ausbau vum Handwerk op der Eisebunn
- Fir e gesond Aarbechtsklima mat humanen Aarbechtszäiten a Pausen
- Fir besser a méi strukturéiert Aarbechtsfleef fir d'Personal vum Service TM
- Fir méi Zäit fir seng Missiounen ze preparéieren
- Fir eng CFL-Iwwergräifend adequat Ausbildung fir Léiermeedercher an -bouwen, mat Aussicht op eng garantéiert Astellung
- Fir d'Ënnerstëtzung vun de Stagiairë mam Ziel ee Maximum vu qualifizierten Astellunge kennen ze errechen
- Fir eng suivéiert a kontinuierlech Weiterbildung vu qualifiziertem Personal, uniform a serviceiwwergräifend
- Fir eng däitlech Opwäertung vun de Carrière'n
- Fir eng méi aggressiv Astellungscampagne mam Ziel déi aktuell Beleegschaft ze entlaaschten
- Fir Gratis Parkméiglechkeete fir Schichtaarbechter an eng Verbesserung vun der Disponibilitéit vu de Parkplazen
- Fir eng Revalorisatioun vun de Carrière'n mat klorer Berücksichtigung vun der Aarbeschtserfahrung vun den einzelnen Agent mam Zil fir besser Opportunitéiten beim Avancement vun dësen ze schafen
- Fir eng méi grouss Attraktivitéit bei den Avancementer an den einzelnen Carrière, dest duerch direktem Wee iwwert d'Promotiounsexamen
- Fir d'Unerkennung vun de gesamte Schaffstonnen op den Déngschtreesen
- Fir en Upasse vum Effectif un den Aarbechtvolummen
- Fir eng Upassung vun de Formatiounsperioden un de Déngschtplang vun de Schichtaarbechter, fir ze vermeiden datt d'Roudeeg oder d'Schichte gedréint musse ginn

## Wichtig Punkten déi mer errecht hunn:

- „Al Häre Roulement“ (1,2,3) ouni Fréischichte viru 4.00 an ouni Nuetssschichten
- Keng 7 Fréischichte méi a kengem Roulement
- Reserviste kruten e Roulement mat engem fixem Roudag
- Aféierung vum engem zweete fixe Roudag fir Reservisten
- Déngscht fir Reserviste kënt méttlerweil 4 Deeg am Virus
- Bäibehale vun de 4 RST Deeg
- Installatioun vum System „PMM“ um Material „VP Dosto,Lok 4000, Lok 3000“
- Als Ausgläich zu de „Dokter a Paie-Stonnen“ kritt elo jidderee 8 Stonnen „bien-être“
- Primme fir Tuteure vun de CEM
- Ëmsetzung vum Accord Salarial 2022 vun der FonctiounPublique bei den CFL
- Verteidegung vum Index zesumme mam OGBL



**BOCCAPERTA**  
**David**  
Magasinier  
Service TM-CM



**EVANGELISTA**  
**Giovanni**  
Magasinier  
Service TM-CM



**FERNANDES DA SILVA**  
**Miguel**  
Mécanicien principal  
Service TM-CO



**MOLITOR**  
**Charles**  
Mécanicien principal  
Service TM-CO



**RAMOS**  
**Alex**  
Mécanicien  
Service TM-CO  
Délégué du Personnel



**RICHARTZ**  
**Benjamin**  
Conducteur de manœuvre  
Service TM-CO



**GOMES LOPES**  
**Marcio**  
Mécanicien  
Service TM-CO  
Délégué du Personnel



**JUNGBLUT**  
**Guy**  
Préposé technique (Visite)  
Service TM-CO  
Délégué supp. du Personnel



**MARTINS DA SILVA**  
**Adriano**  
Mécanicien principal  
Service TM-CO  
Délégué du Personnel  
Membre de la Délégation  
Centrale des CFL



**SEMEDO MOREIRA**  
**Jérôme**  
Mécanicien principal  
Service TM-CO



**STEFFEN**  
**Joe**  
Gestionnaire  
Service TM



**THINNES**  
**Roy**  
Chef de Brigade  
Service TM-CM  
Délégué supp. du Personnel

# CFL

TM

Ensemble  
Plus grand  
Plus fort



12.03.24

## Élections

### Délégation du personnel



# ENSEMBLE PLUS GRAND PLUS FORT

## Chères électrices, chers électeurs,

Avec une moyenne d'âge de 37,8 ans, c'est une jeune équipe motivée qui a accepté de participer aux prochaines élections des délégués du personnel du 12 mars 2024. Notre objectif prioritaire est de pouvoir continuer à nous engager à 100 % pour les collaboratrices et collaborateurs du Service TM, comme ce fut le cas au cours des cinq dernières années.

Durant ces dernières années, nous avons pu faire aboutir un grand nombre de nos revendications. Néanmoins, nous ne devons pas nous reposer sur

nos lauriers. C'est pourquoi nous devons nous tourner vers l'avenir et, dans ce contexte, notre équipe a établi un fort catalogue de revendications.

L'avenir ne sera certainement pas plus simple, tant au CO qu'au CM, mais aussi au TM lui-même. Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, il est important de faire face aux problèmes existants et de chercher des solutions pragmatiques. Un travail syndical cohérent et honnête est également important à l'avenir et cela ne peut se faire qu'avec vous.

Pour cette raison, soutenez-vous aussi notre équipe du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband, car ce n'est qu'ensemble que nous pouvons faire bouger les choses.

Notre équipe a ainsi élaboré un programme réaliste et non utopique, tout à fait en phase avec le personnel du Service TM. Ces revendications devraient être le fil rouge des cinq prochaines années de travail syndical au sein du Service TM.

Les élections de 2024 apporteront également quelques nouveautés. Ainsi, pour la première fois, tout le personnel travaillant à TM pourra voter. Concrètement, cela signifie que les personnes du « hors cadre » pourront également voter. De plus, en 2024, toutes les divisions qui votaient auparavant pour le SC (Services Centraux) voteront maintenant chez TM.

# Nos défis pour l'avenir :

- Pour la création de nouvelles opportunités de formation
- Pour le recrutement continu de personnel qualifié
- Poursuivre la participation à l'amélioration de la qualité et de la sécurité dans notre entreprise
- Pour une uniformisation des primes d'équipe
- Pour le maintien et le développement de l'artisanat au sein des chemins de fer
- Pour un climat de travail sain avec des heures de travail et des pauses humaines
- Pour des processus de travail plus efficaces et structurés pour les collaborateurs de Service TM
- Pour plus de temps de préparation à ses missions
- Pour une formation adéquate des apprenti(e)s à travers les CFL, avec la perspective d'un emploi garanti
- Pour un suivi des stagiaires afin d'obtenir un maximum de recrutements qualifiés
- Pour une formation accompagnée et continue de personnel qualifié, uniforme et transversal au sein de l'entreprise
- Pour une revalorisation significative des carrières
- Pour une campagne de recrutement plus agressive dans le but de réduire la charge de travail du personnel actuel
- Pour la gratuité du stationnement pour les personnes travaillant en poste et l'amélioration de la disponibilité des places de parking
- Pour une revalorisation des carrières en tenant surtout compte de l'expérience professionnelle de chaque agent, dans le but de leur offrir de meilleures perspectives de promotion
- Pour une plus grande attractivité de l'avancement dans les différentes carrières, et ceci par la voie directe des examens de promotion.
- Pour la reconnaissance du temps de travail effectif lors des voyages de service
- Pour une adaptation des effectifs en fonction du volume de travail
- Pour une adaptation des périodes de formation au plan de service des travailleurs postés, afin d'éviter des changements de jours de repos ou de services

## Points importants que nous avons atteints :

- « Service des vieux messieurs » (1,2,3) sans postes du matin avant 4 heures et sans postes de nuit
- Plus de 7 postes du matin dans aucun tableau de service
- Attribution aux réservistes d'un tableau de service avec un jour de repos fixe
- Introduction d'un deuxième jour de repos fixe pour les réservistes.
- Le service pour les réservistes se fait 4 jours à l'avance
- Maintien des 4 jours de RST
- Installation du système « PMM » sur le matériel « VP Dosto, Loc 4000, Loc 3000 »
- En compensation des heures « de médecin et de paie », chaque agent bénéficie désormais de 8 heures de « bien-être »
- Primes pour les tuteurs des CEM
- Mise en œuvre de l'accord salarial 2022 de la fonction publique auprès des CFL
- Défense de l'index en commun avec l'OGBL