



Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Délégation Centrale

Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 29 mars 2024

En date du 29 décembre 2024, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa première réunion de l'année 2024.

La direction des CFL fut représentée par Madame Constance Thill ainsi que par Messieurs Marc Wengler, Yves Baden et Gilles Schroeder. Madame Françoise Nilles assura la fonction de secrétaire. Monsieur Alain Schmit a également assisté à la réunion pour aborder les points 2 et 5 de l'ordre du jour.

La délégation du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL se composa des camarades Patrick Vansteenkiste, Georges Melchers, Gaby Birtz, Manuel Thiry et Josy Bourgraff.

La réunion a été précédée par la réunion constitutive de la délégation centrale du personnel, devenue nécessaire en raison des récentes élections sociales du 12 mars 2024.

Lors de cette réunion constitutive ont été désigné le nouveau Président de la Délégation Centrale du Personnel, le nouveau délégué à l'égalité et le nouveau délégué à la sécurité. De même a été désigné le secrétaire administratif du comité social de consultation (CSC) des CFL.

- Président de la Délégation Centrale : M. Patrick VANSTEENKISTE
- Déléguée à la sécurité : Mme Mylène BIANCHY
- Déléguée à l'égalité : Mme Gaby BIRTZ
- Secrétaire administratif du CSC : M. Fränz DUHR

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 08 décembre 2023

Le rapport de la réunion du 08 décembre 2023 approuvé à l'unanimité.

2. Évolution de l'effectif et plan d'embauchage

Les délégués du personnel désirent être informés sur l'évolution des effectifs des différents services et la création de poste telle que projetée au Service MI, par exemple, et désirent être informés sur les futurs embauchages pour les exercices 2024 et 2025 et ceci surtout pour les carrières I et A.

Tout d'abord, avant la présentation des effectifs des différents services, le directeur des RH a expliqué que le budget d'exploitation du service MI a été dépassé en 2023, en raison du pointage d'un nombre trop important d'heures de travail sur le budget d'exploitation. Or, le budget 2023 prévoyait d'imputer davantage d'heures de travail sur le budget du Fonds du Rail (FdR). Étant donné que le budget 2024 a été établi sur les mêmes bases que celui de 2023, le Service MI risque de nouveau de dépasser le budget d'exploitation. Dans le but de contrer cette situation, il a été décidé que chaque embauche au sein du Service MI devra être approuvée par le Directeur du ressort. Grâce à l'optimisation des chantiers, moins d'heures de travail seront à l'avenir imputées sur le budget du FdR. Ce fait sera pris en compte lors de l'établissement du budget 2025.

Dans un deuxième temps, M. Alain Schmit a présenté l'évolution des effectifs pour les différentes directions.



Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Délégation Centrale

Evolution de la situation du personnel aux CFL				Evolution des embauches aux CFL			
	Entre 2023 et 2024	Entre 2024 et 2025	Total	2024	2025	Total	Remarque
Direction Général	+ 5,75	+ 1,45	+ 7,2	+ 2	+ 1	+ 3	
Direction Ressources Humaines & Organisation	+ 3,6	-2	+ 1,6	+ 4	+ 3	+ 7	
Direction Activités Voyageurs	+ 62,88	+ 43,6	+ 106,5	+ 147	+ 128	+ 275	
Service AV	+ 30,48	+ 8,9	+ 39,38	+ 64	+ 51	+ 115	PAT : 2024 - 42; 2025 - 46
Service TM	+ 20,4	+ 34,7	+ 55,1	+ 79	+ 71	+ 150	CM : 2024 - 21; 2025 - 15 CEM : 2024 - 54; 2025 - 54
Service BU	+ 12	+ 0	+ 12	+ 4	+ 6	+ 10	
Direction Gestion Infrastructure	+ 111,75	+ 42,5	+ 154,3	+ 140	+ 109	+ 249	
AD/GI	+ 19	+ 3,2	+ 22,2	+ 2	+ 2	+ 4	
Service GI	-0,05	+ 2,75	+ 2,7	+ 1	+ 3	+ 4	
Service MI	+ 48,2	+ 23	+ 71,2	+ 59	+ 53	+ 112	1 classe Technicien S + 1 classe technicien T: 2024 - 9 1 classe Technicien C 2025 - 4 UI: 2024 - 11 carrière I; 2025 - 16 carrière I
Service EI	+ 28,65	+ 6,2	+ 34,85	+ 62	+ 44	+ 106	Régions: 2024 - 16 carrière M; 30 carrière S Régions: 2025 - 16 carrière M; 22 carrière S
Service II	+ 11,75	+ 6,15	+ 17,9	+ 12	+ 6	+ 18	
Service PI	+ 4,2	+ 1,2	+ 5,4	+ 4	+ 1	+ 5	
Direction Département Finances et Administratif	+ 22,72	+ 11,2	+ 33,92	+ 26	+ 13	+ 39	
PM/D-FI	+ 0	+ 0	+ 0	+ 0	+ 0	+ 0	
IMMO	+ 0	+ 0	+ 0	+ 5	+ 0	+ 5	
Service AT	+ 0,75	+ 0,2	+ 0,95	+ 0	+ 0	+ 0	
Service FI	+ 2	-2	+ 0	+ 2	+ 0	+ 2	
Service IN	+ 19,97	+ 13	+ 32,97	+ 19	+ 13	+ 32	
Totaux	+ 206,7	+ 96,75	+ 303,5	+ 319	+ 254	+ 573	

Concernant le Service EI, il est envisagé de supprimer les soi-disant « Galopptier », ce qui implique une augmentation des effectifs. En revanche, les agents du poste d'aiguillage de Kleinbettingen devraient être transférés à Luxembourg, ce qui engendrerait une économie de personnel.

3. Accès aux fiches de poste

Les délégués du personnel revendiquent une fois de plus un accès direct sur l'ensemble des fiches de poste. Le fait de ne pas avoir un tel accès entrave considérablement le travail des délégués dès que des questions relatives à un poste de travail, à une évolution professionnelle ou à de tâches, se posent.

Une solution a été trouvée pour permettre aux représentant(e)s du personnel d'accéder directement à toutes les fiches de poste. Lors d'un prochain groupe de travail, le service RH fera une présentation.

4. Évolution de carrière

Les délégués du personnel estiment qu'une analyse des différentes conditions et dispositions permettant de se soumettre à un examen de promotion doit être entamée. À ce stade, il règne un manque de clarté concernant les agents du nouveau régime, du régime transitoire et de l'ancien régime.

Ce point doit être analysé de cas en cas et devrait être traité dans le cadre d'un groupe de travail.

5. Informations sur les effectifs du personnel

Les délégué(e)s avaient demandé(e)s des informations sur :

- Le nombre et le pourcentage de postes à responsabilités particulières (PARP) par carrière et par Service.*
- Le nombre d'agents actuellement sur un poste à responsabilités particulières (PARP) non nommés au grade utile pour ce poste par carrière et par Service.*
- Le nombre d'agents avec BTS (Brevet de technicien supérieur) par Service. Cette nouvelle règle pourrait s'appliquer à partir du 1^{er} février 2024.*

Une présentation des informations demandées a été faite par M. Alain Schmit.



Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Délégation Centrale

a. Nombre et pourcentage de postes à responsabilités particulières (PARP)

Service	Effectif par carrière						Poste PARP par carrière						Poste PARP par carrière en %					
	I	M	A	S	B	Total	I	M	A	S	B	Total	I	M	A	S	B	Total
AD/EF	0	1	0	5	1	7	0	0	0	1	1	2	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	100,00%	28,57%
AT	0	0	1	10	0	11	0	0	0	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	9,09%
AV	327	25	6	72	15	445	30	0	0	16	5	51	9,17%	0,00%	0,00%	22,22%	33,33%	11,46%
BU	281	1	23	10	4	319	18	0	5	1	3	27	6,41%	0,00%	21,74%	10,00%	75,00%	8,46%
CA	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
D/GI	0	1	9	33	11	54	1	0	8	11	10	30	0,00%	0,00%	88,89%	33,33%	90,91%	55,56%
EI	80	60	8	249	1	398	0	0	0	10	0	10	0,00%	0,00%	0,00%	4,02%	0,00%	2,51%
FI	1	1	0	26	2	30	0	0	0	0	2	2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	6,67%
GI	2	4	3	18	15	42	0	0	0	1	4	5	0,00%	0,00%	0,00%	5,56%	26,67%	11,90%
II	5	12	8	29	67	121	0	0	1	0	6	7	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	8,96%	5,79%
IN	8	3	2	54	80	147	0	0	0	3	1	4	0,00%	0,00%	0,00%	5,56%	1,25%	2,72%
JA	1	1	0	3	1	6	0	0	0	0	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	16,67%
MI	296	16	388	46	46	792	19	3	42	3	19	86	6,42%	18,75%	10,82%	6,52%	41,30%	10,86%
PI	1	1	4	7	13	26	0	0	0	0	5	5	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	38,46%	19,23%
RH	9	8	0	24	7	48	0	0	0	2	2	4	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	28,57%	8,33%
RM	86	3	13	6	12	120	0	0	0	0	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	0,83%
S&E	0	0	0	5	2	7	0	0	0	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	14,29%
SF	0	3	12	10	4	29	0	0	2	2	1	5	0,00%	0,00%	16,67%	20,00%	25,00%	17,24%
TM	55	4	619	51	54	783	0	0	20	3	7	30	0,00%	0,00%	3,23%	5,88%	12,96%	3,83%
Totaux :	1152	144	1096	658	336	3386	68	3	78	55	69	273	5,90%	2,08%	7,12%	8,36%	20,54%	8,06%

b. Nombre d'agents non nommés au grade utile

Service	Nbre de poste PARP	Nbre agents sur poste PARP sans grade utile	en %
AV	51	10	19,6%
BU	27	9	33,3%
D/GI	30	8	26,7%
EI	10	1	10,0%
GI	5	1	20,0%
IN	4	3	75,0%
MI	86	8	9,3%
PI	5	3	60,0%
RH	4	2	50,0%
RM	1	1	100,0%
SF	5	3	60,0%
TM	30	3	10,0%
Totaux :	258	52	20,2%

Carrière	Nbre	Nbre Poste PARP	en %
I	4	68	5,9%
A	8	78	10,26%
M	0	3	0,00%
S	21	55	38,18%
B	19	69	27,54%
Totaux :	52	273	19,05%



Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Délégation Centrale

c. Nombre d'agents avec BTS (Brevet de Technicien Supérieur)

Service	AD/EF	AT	D/GI	EI	FI	GI	II	IN	MI	RH	SG	TM	Total
Nbre agents avec BTS	2	3	2	4	3	1	9	16	3	3	1	8	55

Concernant les agents titulaires d'un BTS, le service RH contactera les différents services pour déterminer si le diplôme de BTS constitue une plus-value pour les postes et, le cas échéant, pour modifier les fiches de poste en ce sens afin que ces agents puissent bénéficier d'une prime pour valoriser le diplôme de BTS.

Les délégués demandent aussi s'il serait envisageable de pouvoir trier les tableaux des effectifs dans Power BI d'une façon à pouvoir visualiser les effectifs (ETP et réels sur place) répartis par carrières, filières, emplois et grades pour chaque Service.

Au sujet de la demande des délégué(e)s de pouvoir trier les tableaux des effectifs dans Power BI d'une façon à pouvoir visualiser les effectifs (ETP et réels sur place) répartis par carrières, filières, emplois et grades pour chaque Service, le service RH va essayer dans la mesure du possible d'améliorer la situation.

Dans ce contexte, les délégués du personnel estiment qu'au vu de l'évolution de la transposition de la réforme de la fonction publique de 2015 et de l'augmentation récente de la majoration d'échelon pour un p.à.r.p., une analyse sur la situation des agents titulaires des anciens grades A6, A5bis, I6bis, I7 et I7bis doit être entamée.

Pour ce qui concerne l'analyse sur la situation des agents titulaires des anciens grades A6, A5bis, I6bis, I7 et I7bis le service RH demande que des cas concrets leur soient transmis afin de pouvoir les étudier.

6. Situations dans les bureaux dit « Open Space »

La Délégation Centrale du Personnel doit constater que dans certains bureaux du type « Open Space » les agents se plaignent du fait qu'il est devenu presque impossible de se concentrer, ceci dû à la surpopulation de ces bureaux et du niveau sonore insupportable y résultant. Notamment dans la cellule GI-FI avec 16 personnes dans un espace et au Service Informatique, la division IN/A avec 22 personnes, IN/A et IN/COO avec 17 personnes et CISO et IN/HRA avec 25 ! personnes travaillant dans un même espace, ceci ne constituant en aucun cas une liste exhaustive.

Les délégués demandent de prévoir une limite d'au plus 6 agents par espace pour le nouveau bâtiment de la Direction, la limite acceptable pourrait même s'augmenter de 2 agents au cas où le télétravail serait autorisé pour les agents en question. Les discussions menées avec les agents GI et IN confrontés actuellement à ces problèmes et possédant une expérience de ce mode de travail ont montré que la limite proposée par la Délégation Centrale du Personnel aidera à créer un environnement agréable, productif et contribuerait, d'une façon non négligeable, au bien-être au travail.

À la question concernant la Dairy House, le service RH a répondu que les espaces de bureaux avaient été conçus selon le concept « multi-space ». Dans la mesure où une grande majorité des personnes travaillant dans l'un des bâtiments de la Direction Générale pratiqueraient le « télétravail », le problème de la sur-occupation de ces espaces serait bien moins important que ce qui est exprimé dans le libellé.

Il est prévu que les espaces de retrait soient équipés de manière à ce qu'il soit possible d'y téléphoner ou de participer à réunions via Teams.

Le problème de la surpopulation dans le bâtiment Dôme 3 provient du fait que l'effectif du Service IN a explosé ces dernières années. Cependant, les agents qui travaillent ici profitent également du télétravail, ce qui fait que le problème de la surcharge de ces espaces serait aussi moins grave.

Une présentation du nouveau bâtiment « New DG » sera faite lors d'une des prochaines réunions de la délégation SC. Si des problèmes surviennent dans d'autres bâtiments, les délégués sont invités à en parler d'abord avec les chefs de Service respectifs.



Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Délégation Centrale

7. Ordre Général N° 36 : Commission à la protection contre la discrimination et le harcèlement à l'occasion des relations de travail nommée « Groupe de contact »

Les délégués du personnel désirent enterrer la nouvelle version de l'Ordre Général N° 36 et demande d'envisager la nomination d'au moins 2 membres additionnels dudit « Groupe de Contact » pour parier au nombre de demandes d'interventions continuellement en augmentation.

La mise en vigueur de la nouvelle version de l'Ordre général N° 36 devrait se faire dans un proche avenir. Deux membres supplémentaires pour le « groupe de contact » ont été retenus dans une liste restreinte - la nomination aura lieu prochainement.

8. Services AV, BU et TM

Les délégués du personnel désirent être informés sur le projet des nouveaux roulements pour les agents travaillant à temps partiel.

Des solutions ont été présentées aux délégués des services concernés. Il s'avère que la solution BU se distingue quelque peu de la solution TM/AV.

9. Service EI - BMS

À la suite des récentes publications d'articles dans la presse, parlant de harcèlement et insinuant des dysfonctionnements majeurs au sein de la cellule BMS, les délégués du personnel estiment qu'une discussion clarifiante concernant ces accusations est de mise.

Tout ce qui peut être dit sur ce sujet a déjà été dit lors de la conférence de presse. À présent, il n'y a plus rien à ajouter.

10. Modification de l'article 8 « Conseil d'enquête » de l'Ordre Général N° 10.

La Délégation Centrale du Personnel est d'avis que la méthode décrite à l'alinéa 2 de l'article 8 définissant la procédure pour désigner un assesseur devrait être modifiée d'une façon à ne plus définir la nécessité de posséder un grade au moins égal à celui de l'agent appelé à se présenter à une séance du Conseil.

En effet, la Délégation juge que la crainte du revanchisme étant à l'origine de cette procédure, ne posent plus un problème d'un niveau à supporter cette notion.

Avant de modifier l'OG 10, une mise à jour du Statut du Personnel doit être faite. Ainsi il est proposé de modifier dans une première étape le Statut du Personnel (d'autres points du statut du personnel doivent également être modifiés). Par la suite, la commission paritaire est convoquée et finalement l'OG N° 10 sera modifié.

11. Divers

a. Système de parrainage : Buddy

Les délégué(e)s demandent des informations sur le programme Buddy

Le parrain est une personne de contact/référence qui accompagne un nouveau collaborateur. Le but du parrainage est de favoriser l'intégration professionnelle et sociale du parrainé au sein des CFL. Le parrain se charge d'accueillir, de conseiller et d'orienter son parrainé. Le parrain permet au parrainé de se familiariser avec la culture de l'entreprise, les normes de sécurité, les valeurs sociétales et la stratégie du Groupe CFL.

b. Panneau d'affichage pour Syndicats dans le bâtiment Accinauto

Les délégué(e)s demandent pourquoi le panneau d'affichage pour les syndicats dans le bâtiment d'Accinauto a-t-il été retiré ?

Il s'agit d'une erreur, le panneau ne devrait pas être retiré et sera à nouveau remis en place.



Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Délégation Centrale

c. Boîte à lettre pour syndicats - Dairy House

Les délégué(e)s du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL demandent pourquoi le Syprolux dispose d'une boîte à lettres alors que le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband en est privé ?

En principe aucun syndicat devrait disposer d'une boîte à lettre.

d. Travaux effectués par CFL site services

Sur décision de D/FI, CFL site services n'est plus autorisé à effectuer de petits travaux de modification. D/RH informe que de nombreux tickets ont été ouverts pour effectuer des modifications dans le bâtiment du Dairy House. L'objectif de la mesure de D/FI est de mettre le holà à cette pratique. Site services est chargé de faire des réparations et des révisions, mais pas d'effectuer des transformations.

Vos délégué(e)s du personnel de la Délégation Centrale

*Patrick Vansteenkiste / Georges Melchers / Gaby Birtz / Josy Bourgraff / Adriano Martins Da Silva
Dionisio Battista / Manuel Thiry / Jérôme Trausch / Christian Federspil / André Marques De Paiva*



Patrick Vansteenkiste



Georges Melchers



Gaby Birtz



Josy Bourgraff



Adriano Martins Da Silva



Dionisio Battista



Manuel Thiry



Jérôme Trausch



Christian Federspil



André Marques De Paiva