



Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vum OGBL

Délégation Services Centraux

Rapport de la réunion de la Délégation SC du 15 mai 2024

La Délégation des Services Centraux a tenu sa deuxième réunion pour l'année 2024 le 15 mai 2024.

La direction des CFL fut représentée par Madame Constance Thill ainsi que par Messieurs Yves Baden et Gilles Schroeder. Madame Françoise Nilles assura la fonction de secrétaire. Mme Stefanie Kübel, pour deux points sous divers, et M. Peter Bohr, pour les points New DG et Dairy House, ont également participé à la réunion.

La délégation du syndicat chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL se composa des camarades Jim Laera, Gaby Birtz et Josy Bourgraff.

1. COSI, Signature électronique

L'application COSI est utilisée pour la signature électronique d'un document. Le document à signer doit déjà avoir été pré-accepté par les différentes personnes avant de le transmettre aux différents signataires. L'application COSI n'est pas conçue pour apporter des modifications ultérieures à un document.

2. New DG - outils de travail

Il est prévu d'installer des whiteboards interactifs dans le bâtiment de la nouvelle direction générale, tels qu'ils sont déjà utilisés par les Services PI et II. L'objectif des CFL est de réduire le nombre de plans papier de 50% d'ici 2027.

3. New DG : 3.1. Avancement des travaux - 3.2. Imprévus et retards - 3.3 Plans de projet

Les travaux progressent comme prévu au planning initial.

Les collaborateurs de P. Bohr sont en train de finaliser les plans. Des « Workbench » sont prévus. Actuellement, le choix du matériel de bureau ainsi que la conception de l'aménagement du bâtiment sont en train d'être finalisés.

Les différents services et divisions seront presque tous regroupés, excepté le Service Informatique, dont le nombre élevé de collaboratrices et collaborateurs ne permet pas cette possibilité. La disposition se fera sur la base des effectifs des différents services.

Concernant l'acoustique du nouveau bâtiment DG, celle-ci sera bien meilleure que celle qui règne actuellement au Dairy House. Toutefois, il existe des restrictions dues à la conservation des fondations de l'ancienne direction générale. Ainsi, il sera impossible de poser des plafonds suspendus, ce qui rend l'amélioration de l'acoustique plus complexe.

Pour ce qui est de l'occupation du nouveau bâtiment, le nombre de collaboratrices et collaborateurs a été calculé sur la base de la planification quinquennale avec une certaine réserve. Par conséquent, un maximum de 950 personnes pourra travailler à terme dans le bâtiment de la nouvelle Direction Générale.

La présentation des plans pourra avoir lieu en automne de cette année.

4. Dairy House

4.1. Comme ce fut demandé lors de la réunion du 17 janvier 2024, les délégués souhaitent recevoir une présentation détaillée de l'enquête sur le déménagement dans le Dairy House, publiée dans le numéro de décembre 2023 du magazine Inside.

Le but du sondage était de connaître les avis, les opinions et les ressentis des collaborateurs par rapport aux nouvelles formes de travail (éléments multispace) du nouvel immeuble et le déroulement du déménagement vers le Dairy House. Le sondage a été réalisé en deux phases, avant le déménagement avec une participation de 60 personnes et après le déménagement en octobre 2023 avec une participation de 225 personnes.

Lors de la réunion, une présentation détaillée de l'enquête a été faite. Pour les CFL, les résultats étaient positifs, mais dans leurs commentaires, certaines collaboratrices et collaborateurs ont critiqué la climatisation, le réseau téléphonique GSM, l'éclairage, les casques Cisco, la sonorisation (bruit) et la séparation des zones de travail. Les délégué(e)s ont proposé de mener une nouvelle enquête en octobre afin de vérifier si ces problèmes sont résolus ou ont peut-être même empirés.



Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL/Landesverband vum OGBL

Délégation Services Centraux

4.2. Températures élevées le 08/04/2024.

Les CFL ont confirmé le fait que les températures étaient élevées ce jour-là. Ceci était dû au fait que la climatisation n'était pas en service. En outre, on nous a informé que la climatisation est normalement hors service la nuit, car elle est trop bruyante pour les voisins.

4.3. Absence d'un système d'humidification de l'air.

Une réunion avec le propriétaire du bâtiment a eu lieu. Le résultat de cette réunion a révélé que l'installation ultérieure d'un tel système est trop coûteuse. Il convient de noter que le Service Santé au Travail a pris des mesures sur le lieu de travail, mais que le taux d'humidité n'est pas en dessous des recommandations minimales de 30% retenues dans la prescription ITM-CL 53.1 den l'ITM. Par conséquent, aucune mesure n'est prise actuellement en vue d'améliorer la situation. Reste à dire que dans le nouveau bâtiment de la DG, un système d'humidification de l'air sera mis en place.

4.4. Dossier de re planification du 4e étage au Dairy House.

Une solution pour le 4e étage avait déjà été élaborée, mais les collaboratrices et collaborateurs qui y travaillent n'étaient pas d'accord entre eux. La solution n'a donc pas été mise en œuvre. Comme le nouveau directeur GI, M. Marc Hoffmann, aura désormais un bureau au 4e étage, la mise en œuvre initialement prévue pourrait éventuellement être réalisée.

4.5. Centre de reprographie.

Les mesures effectuées ont montré que les valeurs prescrites ne sont pas dépassées. Les résultats des mesures ont également été transmis à la cheffe de la reprographie, à savoir Madame Laura Becker.

4.6. Dairy House - machines à café.

Deux machines sont disponibles à chaque étage. Les machines sont réapprovisionnées et entretenues par Dallmayr. En outre, les machines sont régulièrement nettoyées par l'équipe « Cellule renfort » et en cas de panne, cette équipe est à contacter. Les délégués ont proposé d'apposer un autocollant sur les machines afin d'informer les collaboratrices et collaborateurs du numéro à contacter en cas de panne.

4.7. Dairy House - bouchés d'air.

IMMO a fait des modifications à différents endroits, mais attend toujours un retour de la part des collaboratrices et collaborateurs où les modifications ont été faites. Le dossier sera relancé.

5. Accès Dôme

Syprolux va encore communiquer les noms des délégué(e)s qui devraient avoir accès au bâtiment Dôme.

6. Réglementation RH

En principe, les documents publiés sur le site intranet de RH devraient être à jour.

7. Réorganisation Service IN

Malheureusement, nous n'avons pas eu d'informations sur ce point lors de la réunion. Cependant, en date du 08 mai 2024, le Chef du Service Informatique, M. Daniel Mathieu nous a fait le Mail suivant :

Concernant l'organisation matricielle pour certaines fonctions et l'évolution de COO, une présentation aurait déjà été faite en janvier aux membres de la délégation. Les chefs de division ont également présenté ces deux thèmes à leurs équipes.

Cela dit, nous allons bien entendu refaire un passage dans la prochaine webcast. L'intervention du fret a pris beaucoup plus de temps que prévu.

8. Panneau d'affichage Accinauto

IMMO a été chargé de trouver une meilleure solution que celle actuellement en place.

9. BTS

Pour les CFL, ce point devrait plutôt être traité par la DC.

Les CFL se sont toutefois renseignés auprès d'un juriste travaillant pour l'État luxembourgeois sur l'application de la loi du 26 juillet 2023 portant modification : 1° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 ainsi que du règlement



Syndikat Eisenbunnen FNCTTFEL/Landesverband vum OGBL

Délégation Services Centraux

grand-ducal du 6 octobre 2023 déterminant la procédure d'attribution de la prime prévue par l'article 24, paragraphe 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

Auprès de l'Etat, la prime « brevet de maîtrise / BTS » est attribuée aux fonctionnaires et employés de l'État du groupe de traitement ou d'indemnité B1 qui sont détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, à partir de leur admission au stage ou engagement (ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu l'obtention du brevet).

Le bénéfice de cette prime est soumis à la condition qu'il est établi que la détention du brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé. Cette prime, qui est non pensionnable, est de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service et de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

L'article 1^{er} du règlement grand-ducal du 6 octobre 2023 déterminant la procédure d'attribution de la prime prévue par l'article 24, paragraphe 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État indique :

Les décisions d'octroi de la prime prévue à l'article 24, paragraphe 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État sont prises par le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, sur demande de l'administration d'affectation du fonctionnaire ou employé de l'État concerné, accompagnée d'une description de poste permettant d'établir que la détention du brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une copie du brevet de maîtrise ou brevet de technicien supérieur et de l'inscription au registre des titres de formation.

Les CFL doivent encore réfléchir aux modalités d'application de cette prime. La prime pourrait être versée rétroactivement si une solution est trouvée.

10. Divers

Au début de la réunion, la cheffe de la Division Relancement & Conseil Carrière a demandé l'avis des syndicats sur deux points.

- 1) L'avis sur l'application de la « culture juste - OG 10 » aux agents de la cellule de renfort qui refusent soit de postuler à un poste, soit de se présenter à un entretien d'embauche pour un nouveau poste. En effet, ces agents pourraient risquer à l'avenir un entretien de sensibilisation voire plus. Dans ce contexte, les CFL élaborent actuellement un document sur les dispositions régissant le travail de la Cellule Renfort. Avant de vouloir se prononcer sur ce dossier, les délégué(e)s souhaitent que le document en question leur soit soumis pour avis.
- 2) L'avis des délégué(e)s sur l'application d'une règle obligeant le personnel travaillant dans la cellule de renfort à utiliser le congé épargne-temps en cas de manque de travail dans la cellule, jusqu'à un seuil minimum restant a été demandé. Les délégué(e)s estiment que ce point devrait plutôt être traité par la DC, étant donné que le quatrième tiret de l'article 13-6 « Utilisation du congé épargne-temps » de l'OG N° 13 règle précisément ce point.

Les délégués du personnel du FNCTTFEL-Landesverband des Services Centraux



Jim LAERA



Gaby BIRTZ



Josy BOURGGRAFF



Patrick VANSTEENKISTE



Julie CABOT



Georges MELCHERS

ZESUMMEN - MÉI GROUSS - MÉI STAARK