Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL

Délégation Centrale

Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 27 juin 2024

En date du 27 juin 2024, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa 2e réunion de l'année 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. Messieurs Alain Schmit et Guy Lux ont également assisté à la réunion pour aborder les points 2, 3, 8 et 11 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 Bourggraff.

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 29 mars 2024

Le rapport de la réunion du 29 mars 2024 approuvé à l'unanimité.

2. Pénurie de personnel dans certaines catégories

Étant donné que les CFL souffrent d'une pénurie de personnel dans certaines catégories malgré les nombreux recrutements effectués, les délégué(e)s du personnel souhaitent être au courant du nombre d'embauches initiales, du nombre de réussites et éventuels échecs aux examens respectifs, du nombre de commissionnements et affectation au poste, et ce, pour les catégories : CEM, PAT, brigadier dirigeant (les 2 spécialisations), chef de circulation et chef de surveillance et ceci pour la période 2021-2023.

Dans ce contexte, les délégué(e)s du personnel souhaitent être informé(e)s sur le nombre d'agents par Service ayant quitté les CFL de leur plein gré. Est-ce que le Service RH a cherché à connaître la motivation d'une telle décision, et, si tel est le cas, les délégué(e)s du personnel désirent connaître les éventuelles conclusions ?

M. Alain Schmit a présenté en détail les renseignements demandés.

EI - chef de circulation Forecast

	2021 - 1	2021 - 2	2022 - 1	2022 - 2	2023 - 1	2023 - 2	2024 - 1	2024 - 2
Nombre d'embauches initiales	11	16	13	8	6	20	14	10
Nombre de réussites	2	9	6	5	5	Stage en cours	Stage en cours	Prochaine classe

EI - chef de surveillance

	2021	2022	2023	2023
Nombre d'embauches initiales	0	6	9	9
Nombre de réussites		2	8	Stage en cours

AV - PAT Forecast

	2021 - 1	2021 - 2	2022 - 1	2022 - 2	2023 - 1	2023 - 2	2023 - 3	2024 - 1	2024 - 2
Nombre d'embauches initiales	7	8	8	8	1	7	17	27	28
Nombre de réussites	4	6	5	5	1	6	Stage en cours	Stage en cours	Prochaine classe

TM - CEM Forecast

	2021 - 1	2021 - 2	2022 - 1	2022 - 2	2022 - 3	2023 - 1	2023 - 2	2023 - 3	2024 - 1	2024 - 2	2024 - 3
Nombre d'embauches initiales	12	9	8	14	12	11	6	18	16	21	18
Nombre de réussites	12	4	5	10	8	10	5	Stage en cours	Stage en cours	Stage en cours	Prochaine classe

Pour le service MI, le même exercice s'avère plus difficile à réaliser, car le principe de classe ne s'exerce pas comme pour les services AV, TM et EI.

En 2021 et 2022, le nombre relativement élevé d'échecs s'explique en particulier par un échec lors du bilan psychologique. À noter également que les CFL ont dû faire appel à un psychologue externe pendant un certain temps, en raison d'un manque de psychologues au sein des CFL. De plus, le fait que l'examen psychologique ait été effectué avant la mise en stage n'était pas un avantage, puisque les candidats n'avaient pas l'expérience nécessaire au début de la formation. Les CFL en ont pris conscience et le bilan psychologique est désormais effectué pendant la période de stage. Enfin, la procédure du bilan psychologique a été revue dans son ensemble.

Les agents qui quittent les CFL à leur propre gré sont toujours contactés par le service RH pour en connaître les raisons.

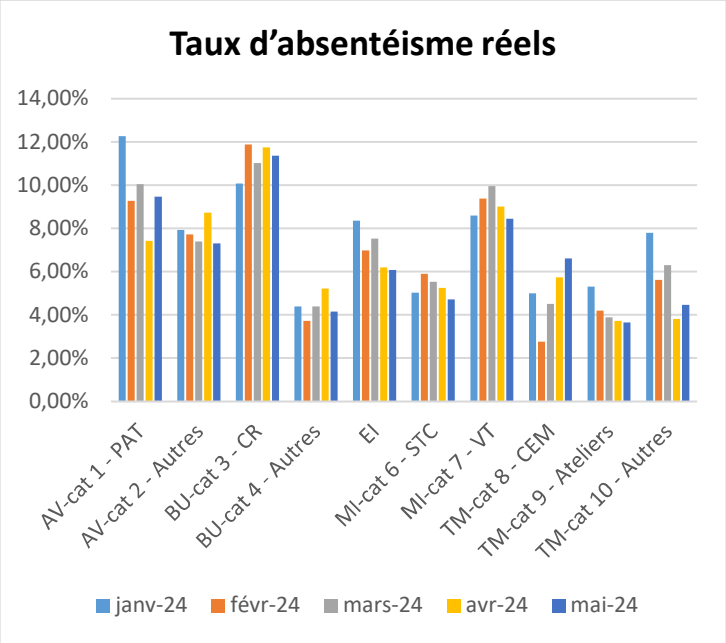
Les raisons les plus fréquentes sont :

Fonction occupée : 15,58 %
Horaire et flexibilité : 15,58 %
Évolution de la carrière : 6,49 %
Reconnaissance : 3,9 %
Rémunération du travail : 3,9 %
Valorisation du diplôme : 3,9 %

3. Journées improductives et taux d'absentéisme

Les délégué(e)s du personnel désirent être informé(e)s sur l'évolution du taux d'absentéisme dans l'exercice en cours (en occurrence 2024) par catégorie d'agents (comme définie dans l'O.G. N° 7) et l'éventuel impact sur le calcul des journées improductives.

M. Alain Schmit a présenté en détail les données demandées.



	janv-24	févr-24	mars-24	avr-24	mai-24
AV-cat 1 - PAT	12,27%	9,27%	10,05%	7,42%	9,46%
AV-cat 2 - Autres	7,92%	7,72%	7,39%	8,73%	7,30%
BU-cat 3 - CR	10,08%	11,88%	11,02%	11,75%	11,36%
BU-cat 4 - Autres	4,38%	3,72%	4,39%	5,22%	4,15%
EI	8,36%	6,98%	7,53%	6,19%	6,08%
MI-cat 6 - STC	5,02%	5,89%	5,53%	5,25%	4,71%
MI-cat 7 - VT	8,59%	9,37%	9,96%	9,01%	8,45%
TM-cat 8 - CEM	5,00%	2,76%	4,51%	5,74%	6,61%
TM-cat 9 - Ateliers	5,30%	4,20%	3,88%	3,72%	3,65%
TM-cat 10 - Autres	7,79%	5,62%	6,29%	3,81%	4,46%

Il faut noter que les différents taux d'absentéisme incluent également les agents en congé de maladie de longue durée.

Le service RH envisage de procéder à une analyse détaillée afin de déterminer pourquoi les taux d'absentéisme sont si élevés dans certains services.

4. Instruction Générale N° 19

Les délégué(e)s du personnel désirent entériner l'Instruction Générale N° 19 - Audit sécurité - édition 2024.

L'Instruction Générale N° 19 a été entérinée.

5. Ordre Général N° 13

Les délégué(e)s du personnel désirent entériner l'Ordre Générale N° 13.

L'Ordre Générale N° 13 relatif au régime des congés des agents du cadre permanent a été entérinée avec la remarque de mettre conforme le CHAPITRE XII - CONGÉ SPORTIF à la loi du 21 juillet 2023 modifiant :1° la loi modifiée du 29 novembre 1988 portant organisation de la structure administrative de l'éducation physique et des sports; 2° la loi modifiée du 3 août 2005 concernant le sport; 3° la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail et publiée au Mémorial A n° 467 de 2023 le 31 juillet 2023.

Cette adaptation a été effectuée en aval à la réunion.

6. Statistiques sûreté

Les délégué(e)s du personnel demandent s'il ne serait pas opportun d'inclure un rapport sur les statistiques sûreté de l'exercice 2023 avec une comparaison avec les exercices 2020, 2021 et 2022 pour la réunion extraordinaire de la Délégation Centrale du Personnel du 11 juillet 2024 et d'inclure d'office ce rapport pour les prochaines années.

Cette demande trouvera une suite favorable.

7. É tat de lieu du train de relevage

Les délégués du personnel désirent être renseignés sur l'état actuel du nouveau train de relevage sur les points suivants :

Le train de relevage est-il opérationnel ? Dans la négative, quelles en sont les raisons ? Qui gère respectivement qui est responsable du train de relevage d'un point de vue opérationnel ? Qui est en charge du plan de formation ? Qui gère l'astreinte et l'affectation des agents ? Comment se présente le plan de formation pour le nouveau train de relevage ? Le ou les formateurs en charge ont-ils déjà été instruits au nouveau train de relevage (outils de travail) ? Est-ce que des exercices pratiques ont déjà été effectués sur le nouveau train de relevage ? Dans la négative, quand est-ce ces exercices se tiendront ?

Le train de relevage a été livré il y a un an, toutefois il n'est pas opérationnel pour le moment du fait qu'il n'est toujours pas homologué. Le Service GI avait lancé la demande d'homologation auprès de l'ACF. L'Administration des chemins de fer a jugé qu'elle n'était pas compétente pour l'homologation, puisque le train de relevage peut aussi être utilisé à l'étranger. En conséquence, c'est l'ERA qui est responsable de l'homologation. Selon le responsable du GI, le dossier prend du retard parce que le train de relevage a été modifié et qu'il manque certains documents qui sont pourtant nécessaires pour l'homologation. De même, les dispositifs de relevage du train doivent encore être contrôlés et acceptés par l'Inspection du travail et des mines.

Tant que le train de relevage n'est pas homologué, il n'est pas possible de faire une formation pour l'utilisation du train de relevage.

8. Analyse d'utilisation du CET

À la suite du changement des heures CET accordées par mois au personnel travaillant sous le régime de l'horaire mobile pendant l'été 2023, le Service RH avait proposé d'analyser l'impact du changement en ce qui regarde l'accumulation d'heures CET. Les délégué(e)s du personnel demandent donc si cette analyse a déjà été réalisée et, si tel est le cas, d'être informé(e)s sur les résultats.

Une présentation à ce sujet a été faite par M. Alain Schmit.

Nombre d'heures CET prestées en moyenne par agent/mois

Jan-23 : 3,51
Aug-23 : 2,4
Apr-24 : 1,7

Changement des heures CET accordées (10 h → 5 h) par mois en août 2023

En cas de dépassement du seuil de 5 heures, une validation par un responsable est nécessaire.

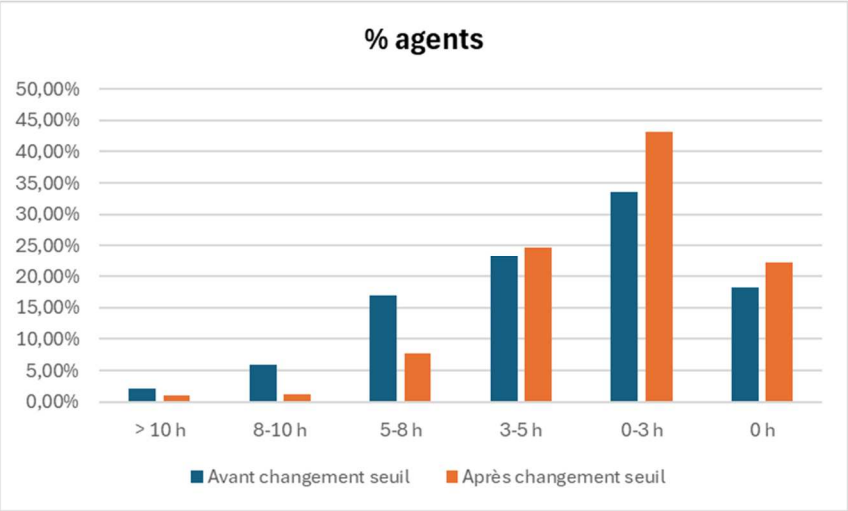
63, rue de Bonnevoie • L-1260 Luxembourg • Tél. 48 70 44 – 1 • Fax 48 85 25 • e-mail: info@landesverband.lu • www.landesverband.lu

Nombre moyen d'heures CET prestées par agent/mois pour tout le personnel travaillant sous le régime de l'horaire mobile :

Avec ancienne règle (10 h) : 2,8

Avec ancienne règle (5 h) : 1,88

	FI	IN	RH	SQ	TM
Avec ancienne règle (10 h) :	3,74	3,92	3,53	3,96	2,54
Avec ancienne règle (5 h) :	3,13	2,96	2,6	3,53	1,63



	Avant changement seuil	Après changement seuil
> 10 h	2,14%	1,08%
8-10 h	5,90%	1,15%
5-8 h	16,94%	7,82%
3-5 h	23,18%	24,77%
0-3 h	33,62%	43,05%
0 h	18,22%	22,14%

Compte tenu de l'amélioration positive des heures CET, RH juge inutile d'apporter une nouvelle modification à la règle.

9. Modification communication interne.

Les délégué(e)s du personnel sont régulièrement interpellé(e)s concernant le flux d'informations internes peu efficace et parfois confus et désirent discuter de la diffusion des informations et connaître les critères appliqués pour le choix du canal emprunté en clarifient qu'un bon nombre d'agents n'ont pas d'accès facile à l'intranet CFL.

La demande de regrouper tous les documents officiels (OG, IG, etc.) sera analysée. Un groupe de travail réunissant des représentants de RH, COM, IN devrait être mis en place de manière à pouvoir discuter de toutes les questions. Une étude sur le taux d'utilisation des adresses e-mail des CFL devrait également être réalisée.

10. Visibilité des délégations du personnel et des organisations syndicales.

Les délégué(e)s du personnel doivent constater que la visibilité et les liens vers leur organisation syndicale respective ont presque disparu après de nombreuses adaptations du site internet et la création de nouveaux canaux de communication. Depuis le déménagement de la Direction Générale et l'extension des populations dans différents services, des changements dans l'affichage d'informations de la part de et sur la délégation du personnel seraient nécessaires.

En plus, dans l'idée du « Paperless Office » les délégué(e)s du personnel s'interrogent sur les éventuelles possibilités de pouvoir publier les communications syndicales sur l'intranet, par exemple, par le biais de « Inside CFL » ou par la messagerie électronique pour diffuser des « broadcast » ciblés.

Les représentants du personnel souhaitent donc, d'une part, aborder le sujet de mise en place de panneaux d'affichage sur les différents sites et d'autre part de créer de nouvelles possibilités de communication par l'utilisation de l'intranet.

Pour RH, il faut faire distinction entre le travail syndical effectué par les différentes délégations dans l'entreprise et le travail de propagande des syndicats. En ce qui concerne le travail syndical, une analyse doit être faite sur la

manière dont les différents rapports pourraient être mieux publiés sur le site intranet des CFL. De même, il faut voir si les liens des syndicats ne pourraient pas être ajoutés sur l'Intranet et dans Inside.

Dans l'esprit de l'idée du "paperless office", il faut réfléchir à la possibilité de remplacer les panneaux d'affichage par des écrans.

11.Divers

a. Présentation du cahier de sécurité de l'Atelier Central

M. Guy Lux, Chef du Centre de Maintenance TM, a présenté, au début de la réunion, une première version du « Livret de Sécurité ». Ce document regroupe toutes les informations utiles en matière de sécurité pour tous les employé(e)s du centre de maintenance. Les sujets traités dans le livret sont :

Culture de sécurité, code de conduite, plan des lieux, règles générales de sécurité, règles spécifiques de sécurité, types de lésions et catégories, conduite clark, que faire en cas d'un accident de travail, que faire en cas d'un incident, produits dangereux, prestataires externes, visiteurs, dialogue de sécurité

Il a été suggéré d'ajouter un chapitre sur BlueKanGo et sur les mesures de sécurité lors de travaux caténaires (utilisation cadenas).

Échéancier : La finalisation du document est prévue pour juillet 24. Ensuite, organisation de « Safety sessions »

b. Ordre Général N° 36 - Groupe de contact (Commission à la protection contre la discrimination et le harcèlement à l'occasion des relations de travail)

Les délégué(e)s du personnel désirent entériner l'Ordre Générale N° 36.

L'Ordre Général N° 36 a été entériné. Avec Isabelle Weyer et Christian Mancini, deux nouveaux membres ont rejoint le groupe de contact.

c. Rencontres des syndicats avec Mme la ministre de la Mobilité et des Travaux publics

Les syndicats ont répondu à la demande du directeur des RH en donnant un bref résumé sur les entrevues qu'ils ont eues avec la ministre de la Mobilité et des Travaux publics.

.

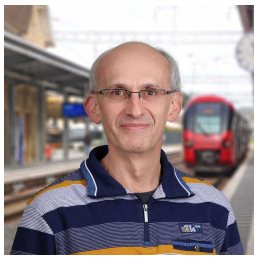
Vos délégué(e)s du personnel de la Délégation Centrale

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

Patrick Vansteenkiste

Georges Melchers

Gaby Birtz


Josy Bourggraff

Adriano Martins Da Silva

Dionisio Battista

Manuel Thiry

Jérôme Trausch

Christian Federspil

André Marques De Paiva