

Compte rendu de la réunion des délégués auprès du Chef du Service EI du 10.12.2024

1. Nouveau plan de service dans le service EI

Les délégués aimeraient être informés sur les nouvelles dispositions de ce dernier. En premier lieu, les délégués regrettent la manière dont ce dossier a été traité jusqu'à présent, une manière qui a conduit à des rumeurs et à de la désinformation.

- **Présentation et forme**
- **Entrée en vigueur**
- **Quel impact sur l'effectif ?**
- **Les délégués exigent que les listes de congés soient présentées en temps utile**

Le chef de service explique que le changement des tableaux de service serait dû à une demande de l'ITM puisque le plan de service actuel n'est pas conforme au droit du travail applicable.

La direction RH a dès lors mis en place 4 conditions avec l'invitation aux services concernés de mettre en place un nouveau plan de travail conforme à la loi. Ceci aurait également été convenu au préalable avec les syndicats lors d'une DC (mais, selon les délégués, ceci ne correspond pas à la vérité).

- le nouveau plan de service doit tourner sur 3 x 8 heures
- avec un maximum de 2 transitions sur 5 semaines
- 2 fois R le weekend sur 5 semaines
- les heures prestées durant la période de référence ne peuvent être inférieures à 36,7 heures

Le chef de service a alors présenté 2 maquettes de plans de travail.

Il y aurait 2 variantes :

- une version compacte avec 7 pauses consécutives,
- une autre version avec un maximum de 6 pauses consécutives.

Les délégués se prononcent contre le concept du nouveau plan à voir le service de 3x8 heures ou encore le service de 4 respectivement 3nuits en continu dus à la réduction des transitions, soutiennent quand-même l'initiative que l'ensemble des agents concernés vont recevoir ces 2 modèles dans la semaine du 16 décembre 2024 avec la demande de se prononcer sur l'une des propositions, et ceci jusqu'à fin janvier 2025.

2. BMS

Les délégués aimeraient être informés sur :

- **L'avancement dans l'élaboration et la publication rapide d'une instruction de service pour le BMS**
- **Présentation des résultats de l'audit interne sur la BMS**
- **EPI pour les agents de la BMS**
- **Organisation de la réserve**

Dans sa réponse, le chef de service nous annonce la publication d'une instruction de service traitant la BMS, son fonctionnement et ses procédures, pour janvier 2025. Des ajouts éventuels ou des commentaires complémentaires compléteront l'instruction de service pour juin 2025.

Le chef de service annonce également que les résultats de l'audit interne sur la BMS ne seront pas présentés aux délégués. Il pourrait quand même souligner quelques points que l'audit considère comme dignes d'amélioration, comme par exemple le traitement des pannes des ascenseurs, la manière dont doit être demandée la lecture des images des caméras par les autorités ainsi que la procédure hebdomadaire de contrôle du fonctionnement des caméras.

Le chef de service se pose des questions sur la nécessité d'EPI pour les agents de la BMS puisqu'ils n'auraient plus besoin de sortir sur le terrain vu que les parkings incombent au service AV qui serait responsable du bon fonctionnement de ceux-ci.

Concernant l'organisation de la réserve, il a été convenu que la BMS à Bu est à pourvoir en priorité. Le chef de service affirme qu'il n'a aucune connaissance du fait que des agents auraient assuré un service en renfort à M, et que de l'autre côté, un seul agent aurait été de garde à Bu.

3. OG 41 : « Mataarbechtersgespréicher »

Les délégués souhaitent être informés de la stratégie et de l'approche prévue par le service EI pour la mise en pratique des « Mataarbechtersgespréicher » sur le terrain.

- **Organisation ?**
- **Quel sera l'impact sur l'effectif du service EI ?**

Tout d'abord, la déclaration du chef de service selon laquelle l'OG 41 susmentionné ne comporte plus une évaluation, mais offre simplement la possibilité de fixer et de définir les objectifs à atteindre.

Les premiers agents à se soumettre à l'OG 41 sont les chefs de régions et l'EI-RH.

Les MAG pour les agents du poste viendront à partir de 2026.

Puisque l'OG 41 prévoit un rapport de personnel de 1:20 pour les MAG, une nouvelle région au sein du service EI sera créée : l'EI-AA (accueil et assistance) qui est composée des agents du service gare, des agents de surveillance et de coach chsv. Les postes de chef de région et son adjoint sont à pourvoir.

Ceci entraîne dès lors que toutes les régions sont composées de ± 20 agents à l'exception des régions C et SO pour lesquelles un 2^e adjoint au chef de région sera prévu à partir du 06.2025.

L'effectif pour l'année 2027 devra tenir compte de l'impact de l'OG 41, de sorte que l'effectif de la réserve sera augmenté en conséquence.

4. OG 10

Suite aux récents événements survenus au sein du service EI, les délégués aimeraient être informés sur les statistiques relatives à l'OG 10 avant et après l'introduction de l'application de la « culture juste ».

- **Est-ce que le principe de la « culture juste » a fait ses preuves quant au nombre et/ou la sévérité des mesures disciplinaires ?**
- **Est-ce que le chef de service pourrait communiquer un bilan ?**

Le chef de service nous dit qu'il n'a pas de connaissance sur des statistiques éventuelles reprenant le nombre et/ou la sévérité des mesures disciplinaires avant l'introduction de la culture juste dans le cadre de l'OG 10 ou après, et par conséquent ne pourrait pas donner de réponse fondée.

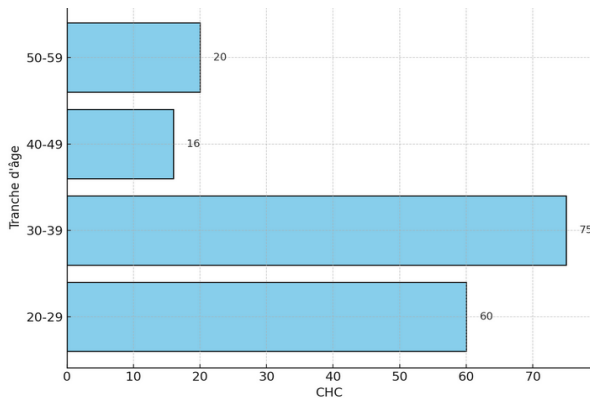
5. DIVERS

- **Lors d'une réunion antérieure avec le chef de service, le remplacement d'une trentaine de chaises avait été annoncé, mais selon des informations reçues, la BMS ne ferait pas partie des bénéficiaires ? Est-ce le cas ?**

Des chaises sont toujours en commande, mais elles n'ont pas encore été livrées, puisque sur différentes régions des chaises avaient été mises à disposition pour tester.

- **Les délégués souhaitent être informés de la structure d'âge dans l'entreprise ; son impact sur les départs en retraites et la durée de maintien prévisionnelle d'un agent dans la réserve des postes postés qui s'ensuit.**

Le chef de service nous a fourni les données nécessaires à l'élaboration du tableau suivant :



- **Les délégués aimeraient être informés sur le taux d'absentéisme dû à des congés de maladie au sein du service EI. Comment est l'évolution de l'avant- et du post-covid ? Ou se situe le service EI par rapport aux autres services des CFL ?**

Le chef de service nous fournit les chiffres suivants issus de Data Warehouse :

Absentéisme dû à des congés de maladie :

- 2022 : 5,33 %
- 2023 : 5,03 %
- 2024 : 5,32 % situation au 10.12.2024

Il y aurait eu quand même des mois isolés avec des taux au-dessus de la moyenne

- 2022 : 8,17 % au mois de mars
- 2023 : 8,37 % au mois d'octobre
- 2024 : 7,79 % au mois de janvier

Une évaluation de la situation au sein du service EI par rapport à d'autres services des CFL ne serait pas réalisable à la suite du manque de données.

- **Les délégués tiennent à souligner que lorsque des agents sont rappelés pour pallier un congé maladie, cela se fait sur la base du volontariat et il ne s'agit en aucun cas d'une obligation ! Si l'agent n'est pas d'accord, il a tout à fait le droit de refuser !**

Sur ce point, la hiérarchie EI marque son accord inconditionnel.

- **Selon les informations reçues, le problème de communication avec le bureau de EI/HR ne montrerait pas d'amélioration significative, puisqu'il serait toujours difficile de joindre le bureau des ressources humaines.**

Le chef de service est bien conscient que, dans le passé, la communication n'a pas toujours été optimale, mais que la prise de conscience se fait et que l'évolution future sera à surveiller.

- **Equipe de nettoyage Esch/Alzette**

L'équipe de nettoyage en gare de Es sera dissoute et remplacée par une firme externe d'ici mars 2025 lors de l'achèvement des travaux de rénovation de la gare d'Es.

En ce qui concerne le sort du personnel après cette restructuration, le chef de service nous annonce qu'un des agents partira de toute façon en préretraite, qu'un autre restera au sein du service EI et sera en charge des travaux de nettoyage du Pd Bu et que les autres 4 agents seraient transférés au service MI pour des besoins de service.

• **Non-paiement des primes à certains agents du poste directeur d'Ettelbruck**

Une première faute a été commise au mois d'octobre au sein de EI-RH lors de la réorganisation du rôle de certains agents dans IVU (passage du rôle chc au SC).

Une deuxième faute a été commise au mois de novembre lors de l'établissement des paies par le service compétent.

La hiérarchie du service EI a présenté ses excuses aux agents concernés et tout a été mis en œuvre pour garantir le paiement des primes dues avec la paie de janvier.

• **Actualités**

a. Le chef de service annonce une réorganisation de la formation des futurs chc, et ceci à partir de mai 2025 :

➔ 1 mois de formation en plus

➔ Introduction de 3 phases dans la formation :

➞ 4 mois de formation théorique (sans examen éliminatoire)

➞ après une partie pratique qui débutera avec un récapitulatif de la théorie par un autre formateur, puis sera la place à la partie pratique . Durant cette phase des épreuves éliminatoires sont prévues.

➞ clôture de la formation au centre de formation

b. En ce qui concerne l'éclairage à Bu, le service entamera une relance de la demande au MI.

c. La communication entre le CSS et les postes directeurs

Lors des travaux de grosse envergure, il se peut que la consigne bleue ne corresponde pas toujours avec les schémas CSS. Des rectificatifs sont à réaliser. Le service EI va reprendre la codification déjà standard au MI qui marque de jaune tout ce qui doit être ajouté et de rouge tout ce qui peut disparaître.

d. L'attribution d'une prime aux agents assurant un service pendant leurs jours de repos est un point à discuter lors d'une prochaine réunion de la DC.

e. Les chc respectivement SC désirant se soumettre à un examen de promotion peuvent le faire et peuvent, si le service le permet, avancer en tant que chc/SC jusqu'au grade S7.

Les délégués du personnel du Service EI

Jos Glesener, Jacques Burton, Richard Dostert, Luis Tavares



Jos GLESENER



Jacques BURTON



Richard DOSTERT



Luis TAVARES



▶ Rapport - Scan me!

Devenir membre
Rejoignez maintenant le
syndicat numéro 1 du Luxembourg