

## Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 20 décembre 2024

En date du 20 décembre 2024, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa 6<sup>e</sup> et dernière 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. M. Ralph Elsen, Chef du Service Exploitation Infrastructure, avait également participé à la réunion pour aborder les points 5 et 6, traités en premier.

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

### 1. Sécurité et santé au travail.

**Comme décidé lors de la réunion périodique de la Délégation Centrale du personnel du 25 octobre 2024, dorénavant les réunions de la Délégation Centrale du Personnel débiteront par :**

- **Un retour succinct sur les chiffres des accidents de travail.**
- **Un retour succinct sur les agressions physiques et verbales.**

**Ces retours seront présentés par la déléguée à la sécurité.**

Les différentes statistiques ont été présentées par la déléguée à la sécurité, dont notamment :

- Les accidents de travail
- Les accidents de trajet
- La sécurité dans les transports publics

En ce qui concerne le nombre d'accidents du travail, celui-ci est resté relativement stable par rapport aux années précédentes. Quant au nombre d'accidents de trajet, ce dernier est en baisse en comparaison à 2023.

Le nombre d'agressions verbales reste très élevé. Le nombre d'agressions physiques est en hausse (36 en 2022, 25 en 2023, **54 en 2024**). Cela est principalement dû aux crachats (9 cas en 2022, 5 cas en 2023, **23 cas en 2024**).

### 2. Avancement du projet regardant la création d'une offre de crèche

**Les délégués du personnel souhaitent être informés de l'avancement du projet de partenariat entre les CFL et une organisation proposant un service de garde d'enfants élargi en termes d'horaires de disponibilité.**

Les CFL ont signé une collaboration avec « KidsCare », crèches et foyers de jour de la société « Babilou Family ». Dans ce cadre, la Direction Ressources Humaines et Organisation des CFL fournira une assistance administrative, aidant les parents avec l'inscription et d'autres formalités.

Dans un premier temps, les CFL vont procéder à un recensement afin de déterminer les besoins exacts des collaborateurs et collaboratrices des CFL. De ce fait, un sondage sera lancé en janvier 2025, invitant tous les collaborateurs et collaboratrices intéressé(e)s à y participer pour collecter les informations, dont notamment le nombre de places nécessaires et la localisation géographique des besoins en garderie.

Un des grands avantages de la structure choisie sont les horaires d'ouverture. Il reste à dire qu'il n'y aura pas de tarifs préférentiels pour les agents CFL.

### 3. Mise en application des roulements pour temps partiel aux Services AV, BU et TM

***Les délégués du personnel désirent être renseignés sur la mise en application des roulements pour temps partiel dans les différents services. Combien de temps partiel ont été attribués dans les différents services ? Comment les adaptations des temps partiel existants se sont-elles passées ?***

Avec le changement d'horaire 2024/2025, le Service AV vient de mettre en application des roulements pour les ± 60 PAT travaillant à temps partiel. Auparavant, des entretiens ont été menés avec les agents concernés pour trouver une solution appropriée qui répond aux besoins de chaque agent.

Chez le service BU, dix CR travaillent à temps partiel. Les plans élaborés ont été globalement acceptés par les agents concernés.

Dans le service TM, 25 CEM travaillent à temps partiel. Les roulements élaborés ont été globalement acceptés par la majorité des CEM concernés. Pour quelques-uns, des solutions transitoires ont été trouvées.

### 4. Suppressions de repos hebdomadaires au Service AV

***L'avis favorable de la Délégation Centrale du Personnel du juillet 2024 et couvrant la période du juillet au décembre 2024 regardant la suppression d'office de repos hebdomadaire prend fin et les délégués désirent être informés sur la situation des effectifs du personnel PAT et si la mesure exceptionnelle devrait être prolongée.***

Le Service AV a envoyé en date du 18 décembre une lettre au président de la DC pour demander le prolongement de cette mesure. Dans le but de maintenir la qualité et la fiabilité du service aux clients des CFL, le président de la DC a répondu favorablement à cette demande. La prolongation a été datée jusqu'au 31 mai 2025.

### 5. Service EI - Projet safety/controller

***Les délégués du personnel désirent prendre connaissance du projet safety/controller introduit sur les postes directeurs de Pétange, Kleinbettingen et Wasserbillig.***

Le Chef du Service EI, M. Ralph Elsen, a fait une présentation sur le sujet.

*Problématiques de l'ancien système*

- Provoquer un sentiment de stress
- Manque de concentration
- Fautes dans les procédures d'exploitation

*Résultat de la division des tâches*

- Efficacité de travail
- Permettre aux nouveaux embauchés de s'adapter plus facilement dans le métier
- Augmenter le bien-être - en situation régulière et dégradée

*Mise en service*

- PD Pétange - 15.12.2019 (1 SC et 2 TC)
- PD Esch/Alzette, Kleinbettingen et Wasserbillig - 18.10.21 (1 Sc et 1 TC)
- PD Ettelbruck - 10.09.2024 (2 SC et 1 TC)

Au courant du mois de décembre 2022, un sondage a été fait chez les collaborateurs concernés. Le sondage a été envoyé via Forms à 60 agents, dont 1/3 a répondu. Beaucoup de commentaires ont ciblé sur le fait que le SC/TC ne pourrait plus s'entraider. Mais dans le système de circonscriptions, ceci n'était pas prévu dans la réglementation. Comme conclusion, des adaptations de la consigne locale ont été faites pour permettre au TC d'établir des parcours en situation normale vers des voies non électrifiées (Exemple : desserte embranchement particulier Shell).

*Future :*

- 2025 : Analyse des PD Luxembourg et Bettembourg pour introduire ce système
- À partir de 2026, le SC pourra effectuer un examen de promotion en filière « EX ».

## **6. Mise en place des nouveaux tableaux de service au CSS et funiculaire**

***Les délégués du personnel désirent prendre connaissance des nouveaux tableaux de service en vue d'une mise en application pour le 1er janvier 2025. Un bilan concernant la mise en application est demandé pour la fin avril 2025.***

Les roulements du CSS et du funiculaire seront transmis ultérieurement.

Au sujet de l'introduction de nouveaux roulements pour les agents travaillant à l'heure actuelle sous le régime « galop », il a été rappelé pourquoi il est devenu impératif de procéder à ce changement.

La suppression du régime « galop » est due, premièrement, au fait qu'ils sont considérés comme malsains par la médecine du travail, mais surtout au fait que, selon le Code du travail, la pause entre deux postes doit être d'au moins 13 heures, ce qui a été aussi contesté par l'ITM.

En conséquence, en 2024, le service RH a organisé des réunions avec les différents services impliqués, sans pour autant que les syndicats n'y participent. Lors de ces réunions, le service RH a fait savoir que les conditions suivantes devaient être respectées lors de l'établissement de nouveaux roulements :

- Durée moyenne/semaine  $\geq 36,8$  heures
- max. 2 transitions par période de 5 semaines
- 2 repos doubles doivent tomber sur un weekend
- Tours de service de 8 heures

Pour les CFL, il était essentiel que les critères soient les mêmes pour tous les services. En outre, il serait maintenant trop tard pour revoir les critères. Les CFL souhaitent éventuellement organiser une réunion d'information afin de donner aux agents concernés des explications sur le pourquoi et le comment de ces changements importants.

Le président de la Délégation Centrale rencontrera au courant du mois de janvier les délégués du Service EI et des agents des postes d'aiguillages dans le but de faire le point sur ce sujet et d'élaborer des roulements « alternatifs ».

## **7. Culture juste**

***Les délégués du personnel souhaitent engager une discussion concernant une éventuelle modification de l'Ordre Général N° 10.***

Les CFL sont conscients que l'OG 10 doit être affiné. Notre syndicat estime aussi que la matrice de gravité doit être révisée.

En 2024, le service RH a organisé, entre autres, des formations sur l'OG 10 pour les dirigeants et les collaborateurs visant à une meilleure compréhension du règlement.

Un sondage a également été entamé durant T3/2024 auprès des collaborateurs qui ont eu un entretien OG 10. Il est prévu de poursuivre cette enquête à l'avenir.

DuPont de Nemours a par ailleurs analysé le processus de l'OG 10, et il s'est avéré qu'il y a un besoin d'agir en ce qui concerne les délais.

## **8. Absences pour cause de maladie**

***Les délégués du personnel demandent un retour sur le point du conseil d'administration du 25 novembre 2024 : les absences pour cause de maladie - analyse et possibilité d'actions.***

Monsieur le directeur RH a présenté l'analyse sur l'absentéisme maladie, laquelle a été montrée aux membres du Conseil d'Administration des CFL lors de la réunion du 25 novembre 2024.

De 2019 à 2024, le taux d'absentéisme de la maison mère a augmenté de 1,92 % (de 4,43 % → 6,35 %).

Afin de trouver les causes possibles de cette évolution, le Service RH a analysé plus en détail les taux d'absentéisme. Les analyses ont été effectuées séparément entre courte durée et longue durée, et d'après différents critères démographiques.

Le premier constat est que le taux d'absence pour cures thérapeutiques est resté stable depuis 2021 et que l'impact sur le taux total est faible (0,21 %). Un 2<sup>ième</sup> constat est que les absences de courte durée représentent la majorité des absences (89 % des occurrences). En particulier, les absences de courte durée sont relativement élevées pour les catégories de personnel « Accompagnateur de trains » et « Chauffeur de Bus ».

Chez les PAT, le manque de personnel et le refus de congé de court terme qui en résulte est un des éléments expliquant ce taux élevé.

Sachant qu'il n'y a pas de pénurie de personnel chez les CR, le service RH ne possède pas d'explication pourquoi le taux d'absentéisme de courte durée est si élevé pour cette catégorie de personnel.

Selon nos explications, une des raisons éventuelles pourquoi le taux est relativement haut chez le personnel « Chauffeur de Bus » pourrait être le fait que, suite à l'introduction des « Chablons » en remplacement des tableaux de service, le contrôle du service réellement presté par un CR est pratiquement impossible.

Il n'est pas rare que des CR restent assis pendant huit heures dans la salle de séjour sans effectuer le moindre service ce jour-là. Malgré cela, les demandes de congé à court terme ne sont pas accordées, et ce, malgré le fait qu'il y ait suffisamment de personnel disponible pour assurer le service.

Une analyse approfondie de la situation pour les autres catégories de personnel doit encore être réalisée par le service RH. Les résultats et les conclusions seront présentés et analysés lors d'une réunion du Comité de suivi Règlementation RH.

## 9. BTS BAC+2

***Les délégués souhaitent être informés sur la création de fiches poste définies sur le niveau BTS, BAC+2.***

- ***Est-ce qu'il y a déjà eu des demandes de modification/création de telles fiches de poste ?***
- ***Dans l'hypothèse d'une réponse négative, est-ce que la création de tels postes est envisagée ?***

À l'heure actuelle, le diplôme BTS figure sur 16 fiches de poste. Le service RH compte bien aborder le sujet en 2025. Ainsi, le service RH va contacter 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.

## 10. Appareils informatiques : Possibilité de racheter son propre matériel en fin de cycle

***La Délégation Centrale du Personnel demande qu'une possibilité soit créée permettant aux agents de racheter leur propre matériel informatique en fin de cycle.***

***De nombreux agents, qui entretiennent leur équipement avec soin, expriment leur mécontentement face à une situation récurrente : bien que leur demande d'achat de matériel soit souvent acceptée, le matériel livré est fréquemment en mauvais état et ne correspond pas à l'état dans lequel le matériel initial a été restitué.***

Les différents appareils (ordinateur portable, tablette ou smartphone) sont récupérés par le Service IN à la fin de leur cycle de vie. Toutefois, la revente ne fait pas partie des tâches récurrentes du service IN et actuellement, aucun agent n'est prévu pour vider et nettoyer régulièrement les appareils récupérés. Ce travail n'est effectué que sporadiquement lorsqu'un agent a le temps de le faire. Néanmoins, comme le vidage et le nettoyage sont obligatoires avant la revente d'un appareil, un agent ne peut pas racheter directement son ancien appareil.

En règle générale, le service IN met en vente quelque 300 à 600 appareils récupérés par an.

# news

ogbl.lu — @ f X

## 11. Modification de l'ordre général N° 8 concernant les points pour l'attribution d'effets d'uniforme

*Les délégués du personnel sollicitent une révision de l'article 4 dudit Ordre Général.*

*En effet, la possibilité de fournir des articles d'uniforme a été élargie afin d'inclure des équipements spécifiques pour les saisons hivernale et estivale, une initiative unanimement appréciée par le personnel concerné.*

*Cependant, le nombre de points attribués s'avère insuffisant face à l'augmentation des articles d'uniforme disponibles. Les délégués demandent donc soit une modification de la valeur en points des articles, soit une augmentation du nombre total de points attribués par an et par agent.*

Le bien-fondé de cette demande a été reconnu par la Direction Générale. Une analyse sera menée afin de trouver une solution satisfaisante, valide pour tous les services concernés.

### 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**  
Président



**Georges MELCHERS**  
Délégué titulaire



**Gaby BIRTZ**  
Déléguée titulaire



**Josy BOURGGRAFF**  
Délégué titulaire



**Adriano MARTINS DA SILVA**  
Délégué titulaire



**Dionisio BATTISTA**  
Délégué suppléant



**Manuel THIRY**  
Délégué suppléant



**Jérôme TRAUSCH**  
Délégué suppléant



**Christian FEDERSPIL**  
Délégué suppléant



**André MARQUES DE PAIVA**  
Délégué suppléant

**Devenir membre**  
Rejoignez maintenant le  
syndicat numéro 1 du Luxembourg



Rapport DC - Scan me!