

news

ogbl.lu — @ f X

Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 13 mars 2025

En date du 13 mars 2025, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa 1^{re} réunion de l'année 2025. 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 Loic Gandolfi participait à la réunion pour aborder le point 4, qui fut traité en premier. La délégation du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL se composa des camarades Patrick Vansteenkiste, Georges Melchers, Gaby Birtz et Josy Bourgraff.

1. Sécurité et santé au travail.

La déléguée à la sécurité donne un résumé succinct sur la sécurité/santé au travail, ainsi que sur les accidents de travail/trajets.

La déléguée à la sécurité a présenté un aperçu des accidents du travail et des accidents de trajet.

Concernant la sécurité et la santé au travail, les dossiers suivants ont été abordés plus en détail :

- Travail en hauteur (portique signal) : Équipe S21 à Luxembourg (problématique harnais de sécurité)
- Manutention charge lourde : Chariot non adapté à 100% pour le travail dans les voies
- Travaux de débroussaillage : Manque d'EPI pour agent CFL assurant la surveillance des travaux
- Essai avec vêtements haute visibilité (2 sociétés – VAN HEURCK & CEPOVETT)
- Présentation de la société ALTAMETRIS (filiale à 100% de la SNCF) - Usage du drone pour optimiser l'inspection des installations industrielles

2. Effectif 2026

Les délégués du personnel désirent être informés sur les prévisions de l'effectif 2026, ainsi que des embauchages projetés pour l'exercice 2026 dans les différents services et catégories du personnel.

L'effectif 2026 ainsi que les embauchages projetés ont été présentés aux délégués. L'effectif 2026 doit encore être approuvé par le conseil d'administration des CFL dans sa séance du 31 mars 2025. On peut toutefois d'ores et déjà affirmer que le nombre d'employés continuera à croître en 2026. Certains services se sont fixés des objectifs ambitieux en matière de recrutement, comme par exemple EI qui prévoit 3 classes « Chef de circulation » et une classe « Chef de surveillance » en 2026. Le service AV prévoit quant à lui pour 2026 deux classes « Accompagnateur de trains » et le service TM pour sa part trois classes « Conducteur de train ».

Au sein du service MI - Unité Infrastructure, il est difficile d'imaginer comment les dispositions de la nouvelle IG 15 (Astreinte) pourront être appliquées une fois qu'elle aura été entérinée, dans la mesure où une augmentation des effectifs n'est pas prévue.

3. Procédure pour Intervention de l'astreinte du service Hiver

Les brigades du service MI en charge du service Hiver expriment leur mécontentement quant aux interventions, souvent déclenchées tardivement ou, dans certains cas, non sollicitées. Étant donné que leur mission vise à assurer la sécurité et le bien-être des clients sur les quais, les délégués demandent s'il serait envisageable de permettre des interventions du service Hiver en dehors du cadre prévu par l'IS 233 GI, à l'initiative des brigades concernées et en fonction des besoins dictés par les conditions météorologiques.

Selon le chef du service MI, il est arrivé que les agents des différentes brigades aient dû faire des interventions de salage en hiver, pendant les heures de pointe du trafic ferroviaire le matin.

Le déclencheur pour une intervention de salage en hiver est l'agent accompagnateur du premier train le matin, qui informe la BLZ que les quais sont glissants ou recouverts de neige.

Dans le passé, les équipes sont sorties bien avant le passage du premier train (vers 3 heures), et cela dès que les prévisions météorologiques annonçaient du verglas ou des chutes de neige pour le lendemain.

Dans tous les cas, la procédure actuelle doit être revue afin de définir une solution permettant de mieux gérer le moment du déclenchement de l'astreinte de neige.

news

ogbl.lu — @ f X

4. Instruction de Service BMS

Les délégués du personnel désirent savoir si une Instruction de Service définissant les droits et devoirs des agents affectés à la BMS a été établie ? Si tel est le cas, les délégués du personnel demandent que Monsieur le Responsable BMS National puisse leur en présenter le contenu.

Au courant du mois de décembre 2024, ont été publiées deux Instructions de service définissant les droits et devoirs des agents affectés à la BMS. L'IS 254 GI traite de l'aspect organisationnel en définissant l'organisation et les missions du BMS NATIONAL et en décrivant les rôles, tâches et responsabilités du personnel y affecté tandis que le volet opérationnel reprenant les procédures et consignes d'exploitation en vigueur au BMS NATIONAL est traité dans l'IS 255 GI.

Le rôle du BMS NATIONAL, défini dans l'IS 254 GI, s'articule autour de deux activités principales :

- la supervision des installations techniques telles que les systèmes de détection incendie, de chauffage, de ventilation et d'éclairage
- la vidéosurveillance par un réseau de caméras de surveillance (Total caméras : ± 1.500)

La vidéosurveillance vise à :

- sécuriser les accès
- assurer la sécurité du personnel et des usagers (voyageurs)
- protéger les biens (bâtiments, trains, quais, bornes SOS, etc.) et constater d'éventuels actes de dégradation
- repérer précisément l'origine d'un incident
- organiser et encadrer une évacuation rapide des personnes en cas d'incident
- pouvoir alerter en temps utile les services de secours, d'incendie ou des forces de l'ordre ainsi que faciliter leur intervention
- rassembler des preuves relatives à des infractions ou aider à la résolution de différends

Il est important de noter que la vidéosurveillance n'a pas comme objectif la recherche active de comportements d'insécurité des personnes fréquentant les installations des CFL.

En cas de demande des autorités judiciaires ou de services internes au groupe CFL, des agents habilités peuvent quant à eux procéder à un traitement des enregistrements vidéo, ce qui a été fait 526 fois en 2024.

5. Mise en vigueur du nouvel accord salarial

La Délégation Centrale du Personnel souhaite discuter sur la transposition du nouvel accord salarial dans la Fonction publique, spécialement les points :

- **5, regardant la subvention d'intérêt ;**
- **11, regardant le droit à un congé sans traitement ou d'indemnité pour raisons professionnelles ?**

Le point 5 concernant les augmentations du montant maximal éligible pour bénéficier de la subvention d'intérêt (400.000 €) ainsi que de la période d'amortissement (25 années) sera aussi appliqué pour le personnel des CFL avec effet à partir du 1^{er} janvier 2026.

Le point 11 concernant le droit à un congé sans traitement ou d'indemnité pour raisons professionnelles pour les fonctionnaires qui seront admis au stage dans un autre groupe de traitement et pour les employés qui seront admis au stage de fonctionnaire doit encore être analysé par le service RH. Il est possible que ce point ne soit pas d'application pour les CFL.

6. Équivalence entre les filières spécialisées du « conducteur de manœuvre dirigeant TM » et du « conducteur de locotracteur dirigeant »

Il est indéniable que, d'une part, les agents de la carrière CDM dirigeant TM doivent maîtriser la conduite de l'ensemble du matériel de traction géré par le service TM. D'autre part, les conducteurs de locotracteurs du service MI doivent être en mesure de circuler aussi bien sur la pleine ligne que sur les voies de chantier. Ces deux catégories d'agents requièrent donc des spécialisations techniques importantes, propres à leurs missions respectives.

Par ailleurs, ces agents sont soumis à des examens médicaux réguliers, ainsi qu'à des formations et certifications annuelles indispensables au maintien de leurs fonctions. Cet engagement dépasse les seules heures de service et implique une implication professionnelle soutenue.

news

ogbl.lu — @ f X

C'est pourquoi la Délégation Centrale du Personnel demande que la disposition prévue à l'article 9 sous point 10 concernant la filière spécialisée des conducteurs de manœuvre dirigeant TM soit étendue à l'article 6, relatif à la filière spécialisée « conducteur de locotracteur dirigeant ». Cette extension permettrait d'attribuer également 10 points indiciaires aux conducteurs de locotracteurs, sous réserve qu'ils effectuent effectivement des prestations de conduite, à l'instar des CDM.

Sur le fond, les CFL sont en principe favorables à cette requête. La question sera encore analysée et une note de service devrait être rédigée fixant la date d'entrée en vigueur de la prime de 10 points pour les conducteurs de locotracteurs.

7. Écran Information Syndicale

Les délégués du personnel aimeraient savoir si la mise à disposition d'écrans pour la diffusion des informations syndicales dans les différents bâtiments est toujours envisageable ou si la Direction a envisagé d'autres alternatives.

Sur ce sujet, aucun projet n'a encore été initié pour en analyser la faisabilité. De plus, il s'avère que les CFL ne sont pas particulièrement ouverts à l'idée.

8. Principes de fonctionnement pour la gestion et l'occupation des agents inaptés

Une analyse de l'ancienneté au moment de l'inaptitude fait ressortir que 32 % des agents concernés ont une ancienneté <10 ans dans le poste. Les agents sans inaptitude peuvent difficilement changer de poste en interne (spécialement les postes en sous-effectif). Le but du changement de la procédure est de ne pas avantager les agents avec une inaptitude lors des changements de poste ce qui est actuellement le cas.

Changement de procédure pour inaptitudes après < 10 ans

Durée dans le poste avant inaptitude (après commissionnement)	Délai jusqu'à l'accord du service pour accorder un changement de poste
< ou = 5 ans	5 ans
> 5-8 ans	4 ans
> 8-10 ans	3 ans

Ce changement nécessite une modification de l'OG 33 relatif à la mobilité interne des agents CFL.

9. Présentation du projet visant l'abolition des tours « galop »

Les CFL ont rappelé que suite à une décision du Ministère de la Mobilité les CFL ont l'obligation de supprimer les tours « galop ».

Lors de la réunion un historique du dossier a été fait.

- Déclenchement : Avril 2024 – suite intervention du ministère tutelle
- Été 2024 : Création d'un groupe de travail avec tous les services concernés (MI, EI, TM, BU)
 - Réunion : Réunion d'information avec invitation à élaborer de nouveaux tableaux de service
 - Réunion : Présentation des plans + calcul des coûts sur le budget + élaboration d'un calendrier de mise en œuvre
 - Réunion : Élaboration des 4 critères dans le but de trouver une solution uniforme pour les différents services
- Présentation du plan EI (solution 3x8) lors de la réunion de la DC du 20 décembre 2024
- Présentation d'un plan alternatif (solution 6-8-10) par les syndicats lors d'un comité de suivi Règlementation RH
- Réunion avec les responsables des différents services pour discuter sur la proposition des syndicats sans participation de ceux-ci
- Lors d'un prochain comité de suivi Règlementation RH information du D/RH selon laquelle les différents services se seraient prononcés en faveur de la solution 3x8
- Avis du Service Santé au Travail
- Elaboration d'une évaluation des variantes pour nouveaux tableaux de service sans tours « Galop » par D/RH
- Réunion avec le Président du Conseil d'Administration avec les syndicats

Bien évidemment, les nouveaux tableaux de service ne peuvent entrer en vigueur que si le nombre d'agents est suffisamment important, ce qui est loin d'être le cas pour les chefs de circulation chez EI.

Pour les CFL les arguments qui parlent pour le principe 3x8 sont :

news

ogbl.lu — @ f X

- Lettre anonyme d'un réserviste qui préconise plutôt le service 3x8 et cela en raison d'une vie de famille plus agréable le soir.
- Plus de réservistes vont obtenir un tour fixe
- L'avis du Service Santé au Travail (par rapport au travail posté à horaires irréguliers (p.ex. 10-6-8 ou 9-6-9), le 3x8 présente les avantages significatifs suivants pour la santé :
 - Stabilité des rythmes biologiques
 - Réduction des risques de troubles de la santé
 - Amélioration de la qualité de vie
 - Prévention des accidents de travail

Les arguments présentés par nos délégués qui pouvaient parler pour un autre système que celui du 3x8, n'ont pas été retenus. Même le fait qu'une grande majorité des collaborateurs concernés se sont prononcés contre le système 3x8, que ce soit lors d'une pétition lancée par les agents eux-mêmes ou lors des deux sondages réalisés par notre syndicat, n'a pas empêché les CFL de maintenir leur position et de mettre en œuvre le système 3x8 dans tous les services concernés.

À la fin de cette discussion, les représentants des deux syndicats se sont clairement prononcés contre la décision des CFL de mettre en place le principe des 3x8.

De leur côté, les CFL réfléchissent à l'organisation d'une ou plusieurs réunions d'information visant à présenter aux agents concernés les points qui justifient le choix du système 3x8.

10. Divers

Comme il s'agissait de sa dernière réunion avant son départ à la retraite, MM. Baden et Wengler ont remercié Paul Gries pour son travail au sein de ce groupe.

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*



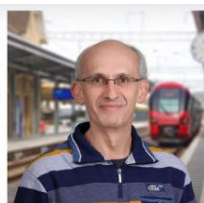
Patrick Vansteenkiste



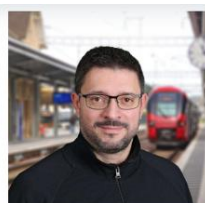
Georges Melchers



Gaby Birtz



Josy Bourgraff



Adriano Martins Da Silva



Dionisio Battista



Manuel Thiry



Jérôme Trausch



Christian Federspil



André Marques De Paiva



Rapport DC - Scan me!

Devenir membre
Rejoignez maintenant le
syndicat numéro 1 du Luxembourg