

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service EI du 29 septembre 2025

1. NOMA / chefs de circulation

Les délégués du personnel désirent revenir sur ce point, car les explications fournies lors de la réunion auprès du Chef de Service EI en date du 26 juin 2025 n'ont pas réellement répondu à la question initiale. Ci-après la question, telle que formulée pour la réunion du 26 juin 2025 :

« Les délégués du personnel demandent comment sont définies les responsabilités du NOMA quant aux instructions données à un chef de circulation en cas d'incident ? Qui devra assumer les responsabilités à la fin du compte en matière disciplinaire dans les cas, où des instructions transmises n'avèrent ne pas avoir été exactes, voir n'ont pas été les bonnes instructions à donner ? »

Réponse

Chaque agent est responsable de l'exécution de son travail, notamment en matière de sécurité, au sein de sa circonscription, et ce, conformément aux dispositions du RGE. Le NOMA ne saurait en aucun cas exiger l'accomplissement d'actes ou de tâches contraires aux prescriptions du RGE.

2. Prise en charge d'agents victimes

Les délégués du personnel désirent être informés sur les modalités de prise en charge d'agents victimes d'incident ou d'accident. En effet, les délégués du personnel ont été informés que récemment lors d'un tel événement, le conducteur d'engin moteur et l'agent du personnel d'accompagnement du train avaient directement été pris en charge sur les lieux. Cependant pour le chef de surveillance une prise en charge a fait défaut. Les dispositions de l'Instruction Générale N°38, expliquant la prise en charge médicale, psychologique et juridique, ne devraient-elles pas également être appliquées aux agents du Service EI ?

Réponse :

On parle ici d'un incident survenu à Esch. Conformément aux procédures en vigueur, la disponibilité du NOMA ou de l'astreinte est normalement assurée pour la gestion de ce type de situation. Toutefois, le NOMA étant habituellement

mobilisé pour le traitement direct de l'incident, il incombe à l'astreinte d'assurer le cadrage opérationnel en cas de besoin. En l'occurrence, l'astreinte n'était malheureusement pas disponible.

Il convient de rappeler que l'entreprise dispose à nouveau d'un psychologue. Ce dernier peut être sollicité, en cas de besoin, soit à l'initiative du collaborateur concerné, soit par l'intermédiaire du service des ressources humaines.

3. Nouveaux tableaux de service au Service EI

Les délégués du personnel désirent connaître l'avis du futur Chef de Service EI concernant l'introduction des nouveaux tableaux de service tablant sur un horaire 6 - 9 - 9 heures et leur mise en application.

Les délégués souhaitent également être informés sur :

- 1. Le stade actuel de ce projet ?*
- 2. Quelles sont les orientations prévues et à quel horizon sont-ils appliqués ?*
- 3. Est-ce que les recommandations des syndicats qui ont été formulés dans leur avis à la DC seront pris en compte ?*
- 4. Qu'en est-il de la régularisation par rapport à l'article L.211-16 du code de travail respectivement de l'article 52 point 11.6 ainsi que la mesure d'exécution 16 ?*
- 5. Qu'en est-il de la compensation pour la prise et remise de service ?*

Réponse :

La mise en œuvre du nouveau plan de service relève de la responsabilité du prochain Chef de service EI, M. Guy Lux. De manière générale, la direction souhaite disposer d'un plan global pour l'ensemble du réseau ferroviaire.

- 1. Au sein de la BLZ, le service EI-ST prévoit de débiter l'application du nouveau plan à partir du 1^{er} mars.*
- 2. Dans les autres régions du service EI, la mise en œuvre est envisagée pour octobre 2026, sous réserve que les effectifs le permettent. Une évaluation sera effectuée au printemps 2026 à cet effet.*

3. à 5. Les propositions des organisations syndicales, formulées dans leur avis transmis à la DC, sont actuellement en cours d'examen.

La délégation du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband au sein du service EI a entre-temps transmis au chef de service ses propositions concernant l'intégration des pauses ainsi que des modalités de prise et reprise de service, dans le but d'instaurer une troisième transition et de limiter à trois le nombre de séances similaires consécutives.

En annexe, notre courrier que nous avons envoyé au Chef de service au sujet de notre proposition de modification de l'application de la règle des pauses en service posté. Selon les indications du Chef de service actuel, il appartiendra au nouveau Chef de service d'intégrer ces éléments dans un groupe de travail interne au sein de l'EI et d'en discuter avec les délégués.

4. Situation de l'effectif

Compte tenu de la situation actuelle, particulièrement tendue en ce qui concerne l'effectif au sein du Service EI, nous sollicitons une information trimestrielle relative aux postes non-occupés, ventilée par région, par poste et fréquence.

Les délégués souhaitent par ailleurs connaître le plan d'action concret que le Service EI entend mettre en œuvre afin de remédier à cette problématique.

Les délégués souhaitent également être informé sur :

- *L'état des jours de congés et des heures de récupération de l'effectif EI*
- *Le taux actuel d'absentéisme pour raison médicale*
- *L'évolution de ces indicateurs par rapport à 2024*

Réponse

Le service EI-RH réalise actuellement une évaluation annuelle du fonctionnement du service. Toutefois, il est proposé à l'avenir de communiquer ces évaluations à une fréquence semestrielle.

Au 31 août 2025, environ 676 séances/postes n'avaient pas été pourvus pour l'année 2025, contre 759 séances/postes non pourvus au 30 septembre 2024 pour l'année 2024.

Le service EI est pleinement conscient de la situation problématique en matière de ressources humaines et mise sur un renforcement du recrutement à travers un nombre accru de classes de formation.

- À court terme : trois classes de 18 candidats sont prévues pour 2026, bien que le taux d'échec, estimé à environ 50 %, reste élevé
- À long terme : une centralisation des postes de direction est envisagée

Pour 2028/2029, les sites de PdT, Dudelange, Pétange, Esch et PDC seraient regroupés à Bettembourg.

Les sites de PDL, PAI/CR, Wasserbillig, Kleinbettingen et Mertert-Port seraient intégrés dans le PdL à l'horizon 2028.

Pour les sites de P, BU, RT DI et RT BU, une réorganisation est également planifiée, mais aucun calendrier précis n'a encore été défini.

Concernant les congés, heures et heures supplémentaires, on peut globalement constater que les congés annuels sont, dans l'ensemble, correctement écoulés.

Concernant l'absentéisme pour raisons de santé, le taux s'élevait à 4,2 % avant la période COVID, contre 5,85 % en 2025.

5. BMS National

A propos de la surveillance renforcée par la BMS. Est-ce réellement dans le cadre de la mission de la BMS, et quelle est la base légale qui la justifierait ?

Réponse

La direction du service EI est convaincue que les mesures mises en place ont eu un effet positif. Elle est toutefois consciente que les dispositions des IS 254 et 255 doivent être adaptées afin de garantir un cadre légal conforme.

Il est par ailleurs rappelé que :

1. La priorité principale du service BMS réside dans la surveillance des installations techniques (climatisation, ascenseurs, équipements en cameras, etc.).
2. Lorsque les agents du service BMS constatent fortuitement un événement ou une situation particulière lors de l'exploitation des caméras, ils sont tenus d'en informer les services ou autorités concernés.

6. Avis N° 2025-019 GI/QSE

Nous avons appris que des écoutes selon avis N°2025-019 GI/QSE auraient été effectuées malgré le fait que ces écoutes sont illégales. Pourriez-vous nous donner une prise de position claire de votre part à ce sujet ?

Réponse

La direction du service EI ne voit aucun problème à ce sujet et renvoie à la réunion tenue avec le Directeur D/GI, M. Marc Hoffmann, le Chef de service EI, M. Ralph Elsen, le responsable de la division EI-QSE, M. Christoph Heck et des délégués du Syprolux, en date du 02 octobre 2025.

Les arguments qui nous ont été présentés pour justifier la mise en place de cette action d'écoute sont, dans l'ensemble, compréhensibles ; il s'agissait d'observer les modes de communication et, le cas échéant, d'en tirer les conséquences nécessaires.

Il nous a été assuré que l'écoute n'a été effectuée que de manière ponctuelle et sur demande, une information qui ne ressortait pas clairement de l'avis initial.

Néanmoins, cette action — pour le dire avec prudence — n'était pas conforme au RGE.

À la suite de cette réunion, il a été convenu qu'il est nécessaire de modifier le RGE. Afin de permettre la consultation des enregistrements à des fins de prévention des incidents et accidents, sous des conditions strictement définies.

7. Divers

1. Nous attendons toujours les données demandées dans le cadre de la réunion avec le Chef de service du 19 juin 2025 point 3.
2. Des chefs de circulation nous ont rapportés que de plus en plus souvent, des travaux prévus par ATRA seraient fixés « sur entente locale » ?
 - Pouvez-vous nous confirmer ceci ?
 - Des travaux de soudure est-ce vraiment opportun de les régler par « entente locale » ?

Réponse

1. Le Chef de service EI nous informe qu'environ 50 % d'échecs ont été enregistrés au niveau du S0. En revanche, le S1 ne présente plus d'échecs à ce stade. Cette situation est attribuée au fait que, durant la formation, les candidats ayant tendance à prendre celle-ci trop à la légère sont déjà écartés dès le début du processus.
2. De manière générale, il est constaté que :
 - La consigne commune EI/MI, telle qu'elle existe actuellement, ne constitue pas la solution la plus adéquate
 - Une nouvelle version devra être rédigée et intégrée en tant que partie du RGI.
 - La formulation des travaux concernés sera publiée en annexe du RGI.

**Les délégués du personnel du Service EI
du syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband**



Jos GLESENER



Jacques BURTON



Richard DOSTERT



Luis TAVARES

Annexe au point 3 : Lettre adressée au Chef de Service

S.N.C.F.L.
SERVICE EXPLOITATION INFRASTRUCTURE
Monsieur Ralph Elsen / Chef de Service

Luxembourg, le 4. Octobre 2025

Concerne: Proposition de modification de l'application de la règle des pauses en service posté

En notre qualité de délégués du personnel, nous nous permettons de vous soumettre une proposition concernant l'organisation des pauses dans le cadre du travail en service posté.

La suppression des tours GALOPP constitue une avancée significative à laquelle nous adhérons pleinement. De même, le maintien du 6-9-9 est une mesure positive. Toutefois, nous estimons qu'elle reste insuffisante pour garantir durablement la santé et la sécurité des agents.

C'est pourquoi nous soutenons fermement la revendication portée par la médecine du travail: limiter à trois le nombre de séances de travail identiques consécutives. Cette mesure est essentielle pour préserver l'équilibre physiologique des salariés concernés.

Nous sommes conscients qu'une telle limitation ferait passer la période de référence hebdomadaire de 36,8 heures à 35,2 heures. Cependant, cet écart peut être compensé de manière pragmatique.

En effet, pour les 14 séances de plus de 6 heures sur 5 semaines, nous proposons d'attribuer 0,5 heure de pause aux agents, pause qu'ils pourraient s'organiser entre eux en assurant mutuellement leur relais. Par ailleurs, notre service ayant récemment décidé d'instaurer à moyen terme l'obligation de badger à la prise et à la remise de service, cela génère un surtemps supplémentaire. Ainsi, pour 21 prises de service sur 5 semaines, ce temps additionnel permettrait également d'augmenter la moyenne hebdomadaire réelle au-delà des 36,8 heures, réduisant ainsi l'écart mentionné.

En résumé :

1. Attribution d'une pause rémunérée de 0,5 h pour chaque agent sur les 15 services sur 5 semaines dont la durée dépasse 6 h (7 x S, 7 x N et 1 DISP > 6 heures) en respect avec l'article L.211-16 du code de travail.
2. Mise en place d'une compensation pour les 22 prises et remises de services sur 5 semaines
Les heures ainsi collectées devraient alimenter un pool d'heures permettant de compenser les 8 heures d'une séance "DISP" et de ramener ainsi la période de référence à 36,8 heures, et peut-être au-delà.

Impact sur l'exploitation :

La limitation des postes à un maximum de trois séances de travail identiques consécutives implique qu'après la 3^e nuit, une transition doit être introduite afin d'être conforme à l'article 52 du statut.

Cette transition remplacerait l'une des deux séances "DISP" correspondant à 8 heures.

Grâce à la mesure *sub1*, nous avons déjà récupéré 7,5 heures.

La demi-heure restante serait à compenser par le temps généré par la prise et remise de service (*sub 2*).

Avec ± 82 secondes par relève, nous atteignons ainsi, sur la période de référence, les 36,8 heures, préconisées par la Direction.

Notre proposition serait ainsi au moins neutre en termes de coûts pour les CFL, tout en ayant un impact très positif pour l'entreprise et les agents :

- Pour l'entreprise :
Respect total des obligations légales
- Pour les agents :
Meilleure santé et sécurité grâce au respect des temps de repos, reconnaissance du temps réellement travaillé, et organisation plus équilibrée (pas plus de trois services identiques consécutifs).

Nous restons bien entendu à votre disposition pour discuter de cette proposition et à examiner ensemble les modalités pratiques de sa mise en œuvre éventuelle.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Chef de service, l'expression de notre considération distinguée.

Les délégués du personnel du Service EI OGBL-Landesverband