

news

ogbl.lu — @ f X

Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 12 mars 2026

En date du 12 mars 2026, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa 1^{re} réunion de l'année 2026.

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.

MM. Alen Latic et Christophe Heck étaient présents pour le point 2.2 (examiné en début de séance). M. Alain Schmit était présent pour le point 3.

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

Question 1 - Date d'application de la nouvelle Instruction de Service N° 15

Les délégués du personnel sollicitent la communication de la date précise d'entrée en vigueur de la nouvelle IS N° 15. À cet effet, ils proposent d'entendre les représentants des différents services concernés - notamment, sans que cette liste soit exhaustive, les services MI, IN et TM - afin de convenir d'une date commune pour sa mise en application.

Cette démarche permettrait également d'identifier, le cas échéant, les éventuelles difficultés liées à l'application de l'IS N° 15.

Réponse

Les délégué(e)s ont été informé(e)s que la date de mise en vigueur de la nouvelle IS N° 15 sera le 1^{er} avril 2026. Les différents services concernés ont établi les listes avec les agents tombant soit sous le régime d'un service d'astreinte à disponibilité accrue, soit sous le régime d'un service d'astreinte à disponibilité de base.

Le service IN a par ailleurs apporté les ajustements nécessaires afin de garantir que la mise en œuvre puisse avoir lieu à la date annoncée.

Chez le service MI, des formations sont planifiées pour expliquer les changements. Le système FIORI a été adapté. En ce qui concerne l'organisation des astreintes dans les différentes divisions, aucun ajustement ne serait nécessaire.

Question 2 - Sécurité et santé au travail

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

2. Dans la perspective de la publication, prévue pour le 1^{er} juillet 2026, du Livre 2 relatif à la sécurité du personnel dans le

domaine ferroviaire, les délégués sollicitent une présentation de celui-ci afin de pouvoir émettre un avis éclairé et dûment informé.

Réponse sur le point 2.1

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

Le bilan de l'exercice 2025 affiche des résultats contrastés : si la sécurité au sein des CFL progresse nettement avec 104 accidents du travail (soit une baisse de 46 cas par rapport à 2024), les accidents de trajet connaissent une légère hausse, passant de 102 à 108 événements (+6).

Le nombre total d'incidents signalés par les agents CFL a augmenté de 3,27 % (2786 en 2024 ; 2877 en 2025). Très inquiétant est le fait que les nombres des agressions ont augmenté de + 31,48 % (284 en 2025 ; 216 en 2024) sur des agents CFL et de 10,84 % sur tierces personnes (491 en 2025 ; 443 en 2024). Particulièrement préoccupante est la hausse des cas de harcèlement moral et sexuel de 700 % (24 cas en 2025 contre 3 en 2024) ainsi que des agressions verbales (insultes et menaces) de 38,85 % (218 cas en 2025 contre 157 en 2024) à l'encontre des collaboratrices et collaborateurs des CFL.

Concernant les délits et les actes de vandalisme, on constate une légère baisse par rapport aux pics enregistrés en 2024, néanmoins ces chiffres restent à un niveau préoccupant. En comparaison à 2023, on observe une hausse de 17 % des délits (699 cas contre 597) et une augmentation significative de 33 % des actes de vandalisme (221 incidents contre 166).

Pour contrecarrer cette tendance, des réflexions sont en cours en vue de constituer un groupe de travail. Ce dernier aurait pour mission de mener une analyse approfondie des causes de cette sinistralité et d'élaborer un plan d'action ciblé pour renforcer la protection des agents.

news

ogbl.lu — @ f X

Réponse sur le point 2.2

MM. Alen Latic et Christophe Heck ont exposé les principaux changements, qui portent notamment sur :

- Suppression du principe « Arbeiten von bis zu 3 Mitarbeitern »
- Suppression de la fonction « Aussenposten » pour des travaux à l'intérieur d'un tunnel
- Suppression du statut « besonders unterwiesen » ayant autorisé certains types de travaux par un agent en régie propre sans mise en place de mesures de sécurité, sans que les modalités - Suppression du point « Aufheben von Signalen » (ancien point 5.4.11).
- Abaissement de l'âge du personnel assurant des fonctions de sécurité
- Travaux sur quais: Introduction de la déclaration d'une voie de travail comme seule mesure de sécurité éligible pour la sécurisation de travaux réalisés avec engins de nettoyage circulant dans la zone d'approche sur les quais (espace délimité par le bord du quai et le trait).
- Définition et prescription d'un modèle de plan de prévention
- Définition et prescription d'un nouveau modèle de plan de prévention local
- Les dispositions spécifiques, applicables pour les travaux sur les quais, ont été rassemblées dans un seul point (8.5)
- Les mesures de sécurité en relation avec les risques électriques ont été rajoutés en point 8.7

Un autre objectif de la refonte du livret 2 était de rendre le document plus lisible.

Ainsi les éléments déjà repris au Livre 1 « Sécurité du personnel – Généralités », au RGE et au RGI ont été supprimés. De même, la structure du document a été adaptée comme suit :

- Modification du point 3 : « Sicherungsmaßnahmen » > « Ziel der Sicherungsmaßnahmen »
- Maintien du point 4 : « Planung der Sicherungsmaßnahmen »
- Nouveau point 5: « Signalmittel »
- Nouveau point 6: « Sicherungspersonal »
- Nouveau point 7: « Anwendung der Sicherungsmaßnahmen » reprenant l'ancien point 5 « Ausführung der Sicherungsmaßnahmen »
- Nouveau point « 7.6 Selbstsicherung bei Arbeiten im Gleis »
- Nouveau point 8 reprenant l'ancien point 6 « Zusätzliche Bestimmungen für besondere Arbeiten »
- Nouveau point 9 reprenant l'ancien point 7 « Anhänge »

Question 3 - Effectif 2026

Les délégués du personnel souhaitent être informés des prévisions d'effectifs pour l'année 2027, ainsi que des recrutements envisagés pour cet exercice au sein des différents services et catégories de personnel.

Réponse

L'effectif 2027 ainsi que embauches projetées ont été présentés aux délégués. L'effectif 2027 reste à approuver par le conseil d'administration des CFL dans sa séance du 23 mars 2026. On peut toutefois d'ores et déjà affirmer que le nombre de collaboratrices et collaborateurs chez les CFL continuera à croître en 2027. Ainsi, le besoin estimé en ETP pour 2027 s'élève à 4.064,30 (+ 72,60). Pour l'exercice 2027, les prévisions de recrutement s'élèvent à un total de 241 collaboratrices et collaborateurs. Ce plan d'embauche se répartit entre les différentes filières de la manière suivante : les carrières A (63) et I (62) concentrent le plus grand nombre de postes, suivies par les carrières S (56), B (38), M (13) et enfin la carrière D (9).

Certains services se sont fixés des objectifs ambitieux en matière de recrutement, comme par exemple EI qui prévoit deux classes à 18 agents « Chef de circulation » en 2027. Le service AV prévoit quant à lui pour 2026 deux classes à 15 agents « Accompagnateur de trains » et le service TM pour sa part deux classes « Conducteur de train » pour un total de 35 agents.

Le Service IN pour sa part prévoit 17 nouvelles embauches tandis que le Service BU prévoit d'embaucher sept nouveaux chauffeurs de bus.

Question 4 - Refonte de l'Ordre Général N° 10

Les délégués souhaitent entériner la nouvelle version de l'Ordre Général N° 10 relatif à la « culture juste » et au régime des mesures disciplinaires.

Réponse

Un résumé des modifications essentielles du document a été fait.

- **Suppression** de la mesure disciplinaire « Blâme sans inscription au dossier » de la compétence du Chef de Service
- **Suppression** de l'amende de 0,25 € à 2,50 € en relation avec la mesure disciplinaire « Blâme avec inscription au dossier »
- **Suppression** de l'amende de 2,51 € à 6,25 € en relation avec la mesure disciplinaire « Réprimande »
- **Ajout** de la sanction « reclassement à un grade hiérarchiquement inférieur » en relation avec la mesure disciplinaire « Dernier avertissement »
- **Ouverture** d'une enquête préalable à l'introduction éventuelle d'une procédure « OG 10 ». Dans le cadre de l'enquête, l'agent est invité par le chef local à un **entretien de clarification des faits**. Lors de cet entretien, les deux

news

ogbl.lu — @ f X

parties s'échangent sur les reproches qui sont adressés à l'agent en vue de clarifier l'incident qui s'est produit.

- **Simplification** de la **matrice de gravité des faits**
- **Suppression** de l'**entretien de recadrage**
- **Ajout** de **délais cibles** pour les différentes étapes définies dans la procédure

L'entérinement de la nouvelle version de l'OG N° 10 relatif à la « culture juste » a été reporté dans l'attente de la finalisation du texte. Dès son entrée en vigueur, un dispositif de monitoring régulier sera instauré afin de vérifier le respect des nouveaux délais par les différents services.

Points ajoutés par la Direction

Point 5 - Projet coffres-forts numériques (CFN)

Le projet CFN s'inscrit dans la stratégie de transformation digitale des CFL pour **remplacer l'envoi papier des documents** de paie et documents de carrière RH **par un dépôt électronique sécurisé** dans un coffre-fort numérique.

L'enjeu est **d'assurer une distribution fiable, sécurisée et conforme au RGPD des documents RH**, tout en garantissant l'intégration au SIRH existant, la performance à grande échelle et une forte adhésion des utilisateurs.

Pour la mise en œuvre de ce projet, les CFL ont retenu l'expertise de **SeeZam**, prestataire luxembourgeois spécialisé dans les solutions de **coffre-fort numérique ultra-sécurisé**. Cette collaboration permet de garantir une confidentialité absolue des données, en s'appuyant sur le cadre législatif protecteur du Grand-Duché de Luxembourg en matière de secret numérique.

Le **périmètre** couvre les **collaborateurs actifs** de la Maison mère et de certaines filiales, avec une extension possible aux pensionnés et ayant-droit.



Rapport - Scan me!



Les **frais de location** de chaque coffre-fort sont **pris en charge à 100 % par les CFL** tant que l'agent est actif ou pensionné ou ayant droit aux prestations des CFL.

Les jalons du projet sont les suivants :

- Lancement du projet : janvier 2026
- Implémentations techniques : jusque fin juin 2026
- Lancement phasé pour des populations de plus en plus importantes : entre juin et octobre 2026
- Gestion du changement et début des communications à compter de juin 2026
- Intégration des pensionnés suite à l'ouverture globale

Dans le cadre de la mise en œuvre, différents éléments de communication et de formation sont prévus.

Point 6 - Plan d'action contre l'absentéisme - OG N° 13

Lors d'une séance du Conseil d'Administration de 2025, les CFL ont été chargés de définir un plan d'action visant à endiguer la hausse du taux d'absentéisme.

Dans ce cadre, les CFL envisagent d'apporter des changements aux points suivants :

- Définition d'une nouvelle règle en relation avec la faveur « des 3 X 3 jours »
- Clarification concernant les contrôles à domicile par le contrôleur des malades
- Modification du délai prévu pour l'entretien de reprise après une absence de longue durée
- Introduction d'une règle pour des absences de courte durée répétées

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

Patrick Vansteenkiste / Georges Melchers / Gaby Birtz / Josy Bourgraff / Dionisio Battista
Manuel Thiry / Jérôme Trausch / Christian Federspil / André Marques De Paiva / David Arlé



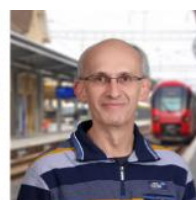
Patrick Vansteenkiste



Georges Melchers



Gaby Birtz



Josy Bourgraff



Dionisio Battista



Manuel Thiry



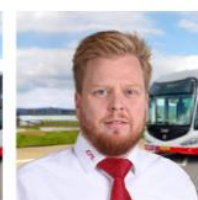
Jérôme Trausch



Christian Federspil



André Marques De Paiva



David Arlé