

Questions proposées par les délégués du personnel du Service EI pour la réunion auprès du Chef de Service en date du 21 avril 2026

1. Examen de promotion dans le service EI :

Les délégués reviennent encore une fois sur la question 5 de la dernière réunion : « Les délégués demandent que, comme à l'image du service TM, les examens de promotion au sein du service EI soient réformés et ne portent plus sur des questions sur la réglementation, mais sur la réalisation d'une thèse sur un sujet. » et souhaitent savoir si une analyse de la situation a déjà été réalisée par le service RH afin d'être uniformisé avec les autres Services.

2. Nouveaux tableaux de service au Service EI :

Lors de la réunion de septembre 2025, il nous a été proposé de créer un groupe de travail interne au sein du service EI afin de discuter des propositions relatives à l'intégration des pauses ainsi qu'aux modalités de compensation lors des prises et reprises de service.

Merci de nous préciser quand et comment un groupe de travail pourrait se former sur ce sujet.

3. Taux d'absentéisme :

Les délégués souhaiteraient obtenir des informations relatives au taux d'absentéisme, ainsi qu'à son évolution au cours des derniers mois.

4. Postes de travail non occupés :

Les délégués souhaiteraient également obtenir des informations relatives aux nombres de postes de travail qui n'étaient pas occupés lors des derniers mois.

5. Code 180 > OG10 :

Il nous est rapporté que le code de retard 180 fait l'objet d'un contrôle particulièrement strict au sein du service EI. Il est même avancé qu'après trois retards enregistrés sous le code 180, le CHC concerné se voit menacé de l'engagement d'une procédure OG 10 à son encontre.

Une telle approche peut-elle réellement être considérée comme une stratégie sérieuse et crédible visant à améliorer les statistiques liées au code 180 ?

Il est permis d'en douter.

Ne serait-il pas plus pertinent — et surtout nettement plus efficace — d'aborder cette problématique dans un cadre différent, fondé sur la sensibilisation, l'analyse des causes et la formation, plutôt que de recourir prioritairement à des mesures coercitives, des menaces de sanctions et des procédures disciplinaires ?

Dans ce contexte, il apparaît essentiel de rappeler que l'amélioration durable des performances ne peut reposer sur la pression et la sanction, mais bien sur l'implication des agents, la compréhension des réalités du terrain et un dialogue constructif. À défaut, ce type de pratiques risque non seulement de se révéler contre-productif, mais également de détériorer le climat de travail et la confiance envers la hiérarchie.

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



syndikat-eisebunnen.lu

Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL



▶ Questions - Scan me!



▶ Devenir membre - Scan me!