

## **Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 26 juin 2026**

En date du 26 juin 2026, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa 2<sup>e</sup> 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.

M. Guy Lux était présent pour le point 1, M. Alain Schmit pour le point 5, MM. Johny Goncalves Matias et Fabrice Heintz pour le point 8 et MM. Daniel Mathieu et Jérôme Fritz pour le point 9.

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

### **Réponses aux questions**

#### **Question 1 - Présentation de la réorganisation de certains postes et fonctions au sein du Service EI**

*Les délégués sollicitent une présentation de la part du Chef de Service EI, Monsieur Guy Lux, concernant les modifications envisagées dans l'organisation de son service.*

##### **Réponse**

La nouvelle structure organisationnelle du service EI a été présentée par M. Guy Lux. Planifiée pour une entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2026, cette restructuration vise à clarifier et à optimiser l'organisation interne du service. Afin de garantir l'adhésion et la pertinence de cette transition, les agents concernés ainsi que les délégués du personnel ont été activement impliqués tout au long du processus de réflexion.

L'évolution du service repose sur plusieurs changements structurels clés :

- Encadrement : Nomination de M. Andy Steffen en tant que deuxième adjoint au chef de Service, aux côtés de M. Claude Junk.
- Fusions de divisions :
  - Regroupement des entités EI/PT et EI/PE.
  - Regroupement des entités EI/BMS et EI/GS.
- Créations de structures :
  - Mise en place de la division « Gestion Projets & Business Process », placée sous la coresponsabilité de MM. Claude Junk et Christian Godfroid.
  - Mise en place d'une cellule de renfort dédiée, baptisée EI/RH-CR.
- Modernisation : Restructuration de la division EI/QSE, désormais renommée EI/SQS (Sécurité – Qualité – Sûreté).

Le volet relatif au regroupement des postes d'aiguillage fera l'objet d'une présentation dédiée lors d'une étape ultérieure.

#### **Question 2 - Sécurité et santé au travail**

*La déléguée à la sécurité présente son rapport d'activité pour l'année 2025*

##### **Réponse**

La déléguée à la sécurité, Mylène Bianchy, a présenté son rapport d'activité pour l'année 2025.

Parmi les activités qu'elle menait, on peut citer notamment :

- Diversité et inclusion aux CFL
- Recyclage EPI (casques / vêtements)
- Vêtements à haute visibilité (EPI)
- Essai crèmes solaires
- Participation aux réunions de la commission EPI
- Avis sur le livret 2
- Cartographie de l'état actuel des installations sanitaires, en collaboration avec la déléguée à l'égalité
- Analyse de la cartographie des bâtiments MI, établie par MI/EMB
- Prise de position concernant l'initiative du service BU visant à mettre à disposition un kit d'hygiène (savon, désinfectant, lingettes)

#### **Question 3 - Ordre Général N° 10 relatifs à la « culture juste » et au régime des mesures disciplinaires**

*Les délégués souhaitent entériner la nouvelle version de l'Ordre Général N° 10.*

##### **Réponse**

L'Ordre Général N° 10 a été entériné.

Un des principaux objectifs de l'OG N° 10 est de réduire la durée du processus.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

# news

**Question 4 - Ordre Général N° 43 relatif au respect du droit à la déconnexion**

*Les délégués souhaitent entériner ce nouvel Ordre Général N°43.*

**Réponse**

Le nouveau OG N° 43 a été entériné.

L'OG N° 43 s'applique également au personnel hors statut.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2026.

**Question 5 - Informations sur les effectifs du personnel**

*Lors de la séance de la Délégation Centrale du Personnel du 29 mars 2024, les délégué(e)s avaient sollicité des informations relatives :*

- Au nombre et au pourcentage de postes à responsabilités particulières (PARP), ventilés par carrière et par Service ;*
- Au nombre d'agents occupant actuellement un poste à responsabilités particulières (PARP) sans être nommés au grade utile pour ce poste, ventilés par carrière et par Service.*

*À cet égard, nous serions reconnaissants de bien vouloir nous transmettre une version actualisée de la présentation reprenant les données les plus récentes disponibles.*

**Réponse**

Une présentation des informations demandées a été faite par M. Alain Schmit.

**a. Nombre et pourcentage de postes à responsabilités particulières (PARP)**

Répartition par Service										
Situation 03/2024				Situation 05/2026				Différence		
Service	Effectif Total	Nbre d'agents concernés	% par Service	Service	Effectif Total	Nbre d'agents concernés	% par Service	Effectif Total	Nbre d'agents concernés	% par Service
AD/EF	10	2	20.00%	AD/EF	6	1	16.67%	-4	-1	-3.33%
AT	16	1	6.25%	AT	16	1	6.25%	0	0	0.00%
AV	510	51	10.00%	AV	536	55	10.26%	26	4	0.26%
BU	341	27	7.92%	BU	347	28	8.07%	6	1	0.15%
CA	1	1	100.00%	CA	1	1	100.00%	0	0	0.00%
D/GI	62	30	48.39%	D/GI	64	30	46.88%	2	0	-1.51%
EI	444	10	2.25%	EI	467	11	2.36%	23	1	0.10%
FI	39	2	5.13%	FI	38	2	5.26%	-1	0	0.13%
GI	49	5	10.20%	GI	48	5	10.42%	-1	0	0.21%
II	156	7	4.49%	II	176	8	4.55%	20	1	0.06%
IN	191	4	2.09%	IN	213	19	8.92%	22	15	6.83%
JA	11	1	9.09%	SG	11	1	9.09%	0	0	0.00%
MI	835	86	10.30%	MI	880	91	10.34%	45	5	0.04%
PI	62	5	8.06%	PI	67	5	7.46%	5	0	-0.60%
RH	65	4	6.15%	RH	64	3	4.69%	-1	-1	-1.47%
RM	124	1	0.81%	RM	123	3	2.44%	-1	2	1.63%
S&E	11	1	9.09%	Q	18	1	5.56%	7	0	-3.54%
SF	33	5	15.15%	SF	36	8	22.22%	3	3	7.07%
TM	866	30	3.46%	TM	934	37	3.96%	68	7	0.50%
<b>Total</b>	<b>3826</b>	<b>273</b>	<b>7.14%</b>	<b>Total</b>	<b>4045</b>	<b>310</b>	<b>7.66%</b>	<b>219</b>	<b>37</b>	<b>0.53%</b>

Répartition par Carrière									
Carrière	Situation 03/2024			Situation 05/2026			Différence		
	Effectif	Nombre d'agents avec pàrp	en %	Effectif	Nombre d'agents avec pàrp	en %	Effectif Total	Nbre d'agents concernés	% par Service
I	1270	68	5.35%	1272	68	5.35%	2	0	-0.01%
A	1146	78	6.81%	1199	95	7.92%	53	17	1.12%
M	160	3	1.88%	155	3	1.94%	-5	0	0.06%
S	729	55	7.54%	758	56	7.39%	29	1	-0.16%
B	390	69	17.69%	436	88	20.18%	46	19	2.49%
<b>Total</b>	<b>3695</b>	<b>273</b>	<b>7.39%</b>	<b>3820</b>	<b>310</b>	<b>8.12%</b>	<b>125</b>	<b>37</b>	<b>0.73%</b>

## b. Nombre d'agents non nommés au grade utile

Service	Situation 03/2024			Situation 05/2026		
	Nbr agents avec pàrp	Nbr Agents non nommés au grade utile	en %	Nbr agents avec pàrp	Nbr Agents non nommés au grade utile	en %
AV	51	10	19.61%	55	16	29.09%
BU	27	9	33.33%	28	14	50.00%
D/GI	30	8	26.67%	30	9	30.00%
EI	10	1	10.00%	11	6	54.55%
GI	5	1	20.00%	5	1	20.00%
II				8	1	12.50%
IN	4	3	75.00%	19	15	78.95%
MI	86	8	9.30%	91	15	16.48%
PI	5	3	60.00%	5	1	20.00%
RH	4	2	50.00%	3	1	33.33%
RM	1	1	100.00%	3	3	100.00%
SF	5	3	60.00%	8	4	50.00%
SG				1	1	100.00%
TM	30	3	10.00%	37	8	21.62%
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>52</b>	<b>20.16%</b>	<b>304</b>	<b>95</b>	<b>31.25%</b>

Suite à cette présentation, il a été convenu de présenter régulièrement ces données aux membres de la DC. Par ailleurs, cette approche est complétée par la prise en compte du nombre de postes classés, par service et par carrière, dans les niveaux « général » et « supérieur ». Enfin, il convient de rappeler que ces chiffres, établis en mai 2026, ne tiennent pas encore compte des changements annoncés dans l'IN.

## Question 6 - Modification de l'Ordre Général N° 8 regardant les points pour l'attribution d'effets d'uniforme

Lors de la réunion du 20 décembre 2024, les délégués du personnel avaient demandé soit une révision de l'Ordre Général concerné, soit une adaptation de la valeur en points attribuée aux différents articles. À ce jour, aucune modification n'a toutefois pu être constatée.

Par ailleurs, la situation apparaît aujourd'hui encore plus préoccupante en raison, notamment, de la qualité jugée insuffisante de certains articles (AV) ainsi que de l'indisponibilité de plusieurs d'entre eux (AV et MI), ce qui ne fait qu'accentuer les difficultés rencontrées.

## Réponse

À ce jour, le service RH n'a pas enregistré d'avancement significatif sur ce dossier. Cette situation s'explique notamment par des divergences de points de vue au sein du groupe de travail dédié, dont la réunion s'avère désormais indispensable afin de converger vers une solution consensuelle.

Au cours de la réunion, les délégués ont également soulevé plusieurs problèmes liés aux vêtements de protection individuelle et aux uniformes, pour lesquels des solutions doivent être trouvées. D'une part, des améliorations sont nécessaires en ce qui concerne l'offre de vêtements et d'uniformes pour les femmes, la qualité générale des textiles et le manque d'infrastructures de stockage. D'autre part, d'importantes difficultés affectent les flux d'approvisionnement, gelant la livraison des uniformes et des équipements de protection individuelle (EPI), avec des retards pouvant aller de huit à dix mois. Face à cette problématique, certains collaborateurs se voient contraints de financer eux-mêmes l'achat de leurs vêtements de travail.

## Question 7 - Nomination d'un nouveau délégué à l'égalité

*À la suite de la démission de Madame Gaby Birtz de ses fonctions de déléguée à l'égalité, la Délégation Centrale du Personnel souhaite désigner un nouveau délégué à l'égalité.*

### Réponse

En raison d'obligations familiales, Gaby Birtz a présenté sa démission de son poste de déléguée à l'égalité.

Afin de pourvoir le poste désormais vacant, la candidature de Monsieur Jérôme Trausch a été proposée et officiellement acceptée par l'assemblée.

La direction a tenu à saluer son parcours remarquable en tant que toute première titulaire de cette fonction au sein des CFL, tout en la remerciant chaleureusement pour les années de service consacrées à cette mission.

## Question 8 - Formation et examen de fin de stage du conducteur locotracteur dirigeant

*Un membre de la cellule Utilisateurs Infrastructure du Service MI présente le projet de réorganisation de la formation et du déroulement de l'examen de fin de stage du conducteur locotracteur dirigeant.*

### Réponse

Messieurs Johny Goncalves Matias et Fabrice Heintz ont présenté le parcours de formation et l'examen du conducteur de locotracteur dirigeant, gérés par le CDF/CDE selon la loi du 5 février 2021 (Mémorial A N°121).

Actuellement, ce conducteur doit passer un examen interne supplémentaire au service MI après sa réussite au Centre de formation.

Constatant que les conducteurs de trains du service TM sont dispensés d'une telle obligation, il a été proposé de supprimer cet examen redondant.

Cette proposition de simplification a été acceptée.

## Question 9 - Réorganisation – Cyber-Security

*Le responsable du service Informatique présente le nouvel organigramme résultant de la réorganisation interne dans le cadre de la Cyber-Security.*

### Réponse

Daniel Mathieu et Jérôme Fritz ont formalisé le cadre de création du nouveau service Cyber, dont l'entrée en fonction officielle est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2027 sous la direction de ce dernier. Le déploiement de ce service transversal s'accompagnera d'une trajectoire de croissance de ses effectifs, qui passeront de 17 collaborateurs au lancement en 2027 à une cible de 25 professionnels d'ici 2030. Structuré autour de trois divisions spécialisées — Cyber OT, Cyber IT et GRC (Gouvernance, Risques et Conformité) —, le service aura pour mission de piloter la cybersécurité globale du groupe, incluant la protection de l'ensemble des filiales des CFL.

La mise en place de cette consolidation cyber, établie de manière indépendante du service IN, répond à un double impératif de gouvernance et d'efficacité stratégique. D'une part, la centralisation des compétences permet d'unifier la gestion des risques IT et OT sous une doctrine commune. Cette approche globale renforce la résilience face à la recrudescence des cybermenaces, optimise les synergies internes et simplifie la mise en conformité réglementaire avec les nouvelles directives européennes telles que NIS2 et CER. D'autre part, ce positionnement en dehors de la direction informatique garantit l'autonomie du service, qui s'établit comme une véritable deuxième ligne de défense. Libérée des pressions opérationnelles immédiates des métiers, l'entité peut arbitrer les risques de façon totalement impartiale, répondant ainsi à une attente forte des responsables de division. Enfin, ce modèle transversal s'aligne sur l'organisation moderne d'autres fonctions globales du groupe comme le juridique ou la qualité, une structure managériale déjà validée avec succès par des entreprises homologues telles que Post et ÖBB.

# news

ogbl.lu — @ f X

## Divers

### Point 1 - Projet de loi n° 8613 relative à la promotion du système de couplage automatique digital dans le transport ferroviaire de marchandises

Mylène Bianchy a informé les membres que la Chambre des salariés a été sollicitée pour émettre un avis sur ce projet de loi.

Par ce projet de loi, le ministre ayant les Transports dans ses attributions peut octroyer des aides en faveur des innovations techniques liées au transport ferroviaire de marchandises à des entreprises ferroviaires.

Les aides ont pour objet de promouvoir l'introduction de l'attelage automatique numérique des véhicules « DAC » (Digital Automatic Coupling), utilisés dans le transport ferroviaire de marchandises et la coordination des travaux d'équipement.

Une aide en faveur des entreprises ferroviaires investissant dans l'équipement commun de locomotives et de wagons de marchandises avec le pack de base du programme européen pour le DAC intégrant les fonctionnalités possibles et existantes afin de créer un train-pilote dans le domaine du transport ferroviaire de

marchandises, ainsi que la collecte et la transmission des données issues de l'exploitation réelle des trains-pilotes.

L'intensité maximale de l'aide accordée par le présent régime d'aide et par projet est limitée à 50% des coûts admissibles du projet.

### Point 2 - Prime pour adjoint chef d'équipe au TM

Si le chef d'équipe est en congé ou en arrêt maladie de longue durée, ses fonctions sont assurées par l'adjoint. Ce dernier assume alors également des responsabilités en matière de sécurité (par exemple, la signature des listes de contrôle).

Cependant, ceci n'est à l'heure actuelle pas pris en compte dans la rémunération. Pour cette raison, la direction propose qu'une prime de 5 points leur soit accordée pendant la période où ces agents exercent cette fonction. Une telle mesure est déjà en vigueur chez les collaborateurs du MI qui exercent la fonction MOTRA.

Cette proposition a été acceptée.

### 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



Rapport - Scan me!



Devenir membre - Scan me!



Patrick Vansteenkiste



Georges Melchers



Gaby Birtz



Josy Bourgraff



Dionisio Battista



Manuel Thiry



Jérôme Trausch



Christian Federspil



André Marques De Paiva



David Arlé