

### **Questions proposées par les délégués du personnel du Service EI pour la réunion auprès du Chef de Service du 21 septembre 2026**

#### **1. Formation de base « Chef de circulation » – troisième chance à la première épreuve intermédiaire**

Le 17 août, deux stagiaires de la formation de base « Chef de circulation » ont été autorisés à se présenter une troisième fois à la première épreuve intermédiaire.

Cette décision constitue désormais un précédent. Dès lors, il nous semble indispensable que des règles applicables soient clairement définies afin de garantir une égalité de traitement entre tous les stagiaires.

Il ne peut, à notre sens, y avoir de possibilité accordée au cas par cas sans que les autres stagiaires puissent également savoir dans quelles circonstances et selon quels critères ils peuvent prétendre à cette même possibilité.

Nous demandons donc de bien vouloir nous communiquer :

- les critères précis ayant permis d'accorder cette troisième tentative le 17 août ;
- la base réglementaire ou décisionnelle sur laquelle cette autorisation s'est fondée ;
- les conditions qui devront être remplies à l'avenir pour pouvoir bénéficier d'une troisième tentative ;
- et, le cas échéant, la manière dont ces nouvelles règles seront intégrées dans le règlement de la formation.

L'objectif est de garantir une procédure claire, transparente et équitable pour l'ensemble des futurs stagiaires.

#### **2. Mise en œuvre du nouveau roulement au 1<sup>er</sup> octobre – déplacement de la journée de débriefing**

À partir du 1<sup>er</sup> octobre, le nouveau roulement doit être appliqué dans l'ensemble des régions de l'EI.

Dans ce nouveau planning, deux services de disponibilité (« dispo ») sont prévus :

- un service de disponibilité le mardi après trois jours de repos, ainsi qu'une pause « soir » jusqu'à 21h00 le vendredi précédent ;
- un service de disponibilité le jeudi, précédé d'une pause « matin » le mercredi et suivi d'une pause « soir » le vendredi.

Jusqu'à présent, la journée de débriefing était systématiquement associée au service de disponibilité du jeudi. Nous constatons cependant qu'il est désormais prévu de déplacer cette journée de débriefing vers le service de disponibilité de mardi.

Ce changement n'est pas anodin et soulève de sérieuses questions quant à sa conformité avec les dispositions de l'article 52 du Statut des CFL :

L'article 52 prévoit clairement une amplitude de 10 heures ainsi qu'un repos journalier de 14 heures. La seule exception concerne

les agents bénéficiant de l'horaire mobile, pour lesquels le repos journalier est fixé à 12 heures.

Quant à l'ancienne dérogation prévoyant un repos de 9 heures pour le personnel travaillant en régime tiercé, celle-ci ne saurait continuer à être invoquée dans le cadre du nouveau système de roulement.

Dès lors, une question simple se pose : sur quelle base réglementaire sera imposé ce déplacement de la journée de débriefing ?

- Quelle est la justification opérationnelle de ce changement ?
- Quelle disposition statutaire, réglementaire ou conventionnelle autorise le déplacement de cette journée de débriefing ?
- Comment ce nouveau système est-il compatible avec le repos journalier de 14 heures prévu à l'article 52 ?
- Si une dérogation est invoquée, qu'elle nous soit communiquée explicitement, avec sa base juridique et son champ d'application.

• Qui a validé ce nouveau fonctionnement et sur quelle base ?  
Les délégués du Landesverband-OGBL ne peuvent pas accepter qu'une modification ayant des conséquences directes sur les temps de repos et les conditions de travail soit mise en place sans justification réglementaire claire et vérifiable.

#### **3. Situation du vendredi 4 septembre à Bettembourg**

Vendredi 4 septembre, un blackout ferroviaire à Bettembourg a été évité de justesse. La situation n'a pu être maîtrisée que grâce à l'engagement exceptionnel des agents présents :

Un agent de la séance nuit était prêt à commencer son service près de cinq heures plus tôt que prévu, tandis que l'agent de la séance matin a accepté de prolonger son service.

C'est uniquement grâce à cet engagement que l'exploitation et le trafic ferroviaire sur les lignes 6 et 9, tant pour les voyageurs que pour le fret, ont pu être maintenus.

Nous savons tous que la situation en matière d'effectifs est aujourd'hui plus que tendue. Nous savons également que l'introduction du nouveau roulement à partir du 1<sup>er</sup> octobre risque encore d'aggraver cette situation.

Les délégués du Landesverband OGBL ont déjà, à plusieurs reprises par le passé, exprimé leurs inquiétudes et leurs doutes quant à la capacité de garantir l'exploitation dans de telles conditions.

La réponse du chef de service EI-RH a cependant toujours été la même : « Ça ira »

Aujourd'hui, nous avons de plus en plus de mal à continuer à le croire.

# Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband

## Section EI

# news

ogbl.lu — @ f X

Nous espérons sincèrement que vous aurez raison. Mais nous estimons qu'il est désormais indispensable de préparer concrètement les situations dans lesquelles un poste directeur ne pourra plus être occupé conformément aux besoins de l'exploitation et ainsi garantir le maintien du trafic ferroviaire selon nos critères de sécurité.

Nous demandons donc, de manière urgente :

- Des directives claires en cas d'effectif réduit :  
Il faut définir précisément et distinctement ce qui peut encore être assuré par un poste directeur lorsque l'effectif disponible est insuffisant, et quelles fonctions ou circulations doivent être prioritaires.  
À partir de quel moment un poste directeur doit-il être considéré comme ne pouvant plus assurer sa mission ? Quels sont les critères objectifs déclenchant une réduction ou un arrêt de l'exploitation ?
- Une chaîne de communication clairement définie :
  1. Qui prend la décision ?
  2. Qui informe l'exploitation ?
  3. Qui informe les agents concernés ?
  4. Qui informe les autres postes et les partenaires concernés ?
  5. Il faut éviter qu'en situation de crise, chacun cherche à savoir qui doit prendre la décision et qui doit communiquer l'information.
- Une assistance renforcée de EI-RH en cas de risque de collapse  
Une assistance de EI-RH doit être prévue dès qu'une situation de risque de collapse se dessine.  
Cela est particulièrement important pour les agents AURIS et NOMA, qui doivent actuellement effectuer des rappels pendant les heures où le bureau du personnel n'est pas occupé.  
Dans une situation déjà tendue, il n'est pas acceptable que la gestion de la pénurie d'effectifs repose encore davantage sur les agents présents sur le terrain.
- Un véritable plan d'urgence pour un service de substitution par bus  
Enfin, un plan d'urgence concret et distinct par ligne et préétabli pour la mise en place d'un service de substitution par bus doit être élaboré.  
Nous demandons donc que les leçons du 4. septembre soient tirées dès maintenant et que des procédures claires, connues

de tous et applicables immédiatement soient mises en place avant qu'une situation similaire ne se reproduise.

#### 4. Les délégués demandent des chiffres précis et transparents concernant les effectifs disponibles, notamment :

1. le nombre d'agents qualifiés par région ;
2. le nombre d'agents qualifiés par poste directeur ;
3. le nombre de réservistes disponibles par région ;
4. les qualifications détenues par ces réservistes et les postes sur lesquels ils peuvent effectivement être affectés ;

Nous demandons des données réelles et actualisées, et non des effectifs théoriques figurant sur un tableau.

Il faut savoir précisément combien d'agents sont réellement disponibles, où ils sont qualifiés et quelles fonctions ils sont effectivement en mesure d'assurer, afin de pouvoir évaluer objectivement la capacité de l'exploitation à faire face à une situation de sous-effectif ou de crise.

#### 5. OG 10 : Mettre fin aux spéculations, aux insinuations et à la polémique

En tant que délégués du Landesverband OGBL, nous refusons de participer à une démarche qui consiste à opposer les agents les uns aux autres, à monter les collègues contre leurs représentants ou à diviser le personnel.

Si certains veulent faire de ce sujet un instrument de polémique, libre à eux.

Nous préférons les faits.

C'est pourquoi nous demandons d'être informés de manière précise et transparente sur le nombre de procédures OG10 au sein de l'EI, avec une ventilation :

1. par région ;
2. pour les agents en service posté ;
3. pour les agents travaillant dans les bureaux ;
4. par type de procédure :
  - sensibilisation ;
  - recadrage ;
  - commission d'enquête ;
  - conseil d'enquête.

Nous demandons ces chiffres pour chaque région et de manière suffisamment détaillée pour permettre une comparaison objective.



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

[syndikat-eisebunnen.lu](mailto:syndikat-eisebunnen.lu)

Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL



Questions - Scan me!



Devenir membre - Scan me!

# OGBL