

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service MI du 30 septembre 2026

Réponses aux questions

Question 1 – Tableaux de service

Les délégués du personnel ont constaté que certains tableaux de service sont établis ou enregistrés en PDF tardivement, parfois après la semaine concernée, ce qui ne permet pas de garantir leur traçabilité. Les délégués du personnel demandent qu'une procédure uniforme soit mise en place : tableau figé à X-5 semaines, affichage papier à X-5 semaines, modifications consignées dans un rectificatif et, éventuellement, transfert du tableau dans Main RH. Comment le Chef de Service entend-il garantir le respect de ces délais ainsi qu'une traçabilité complète des tableaux de service et de leurs modifications ?

Réponse

La mise en place du système de planification prendra encore un certain temps. Il n'existe pas encore de système permettant d'apporter automatiquement des modifications au tableau de service. D'ici là, tous les représentants concernés sont priés de communiquer leurs modifications au service concerné.

Question 2 – Prime opérationnelle

Les délégués du personnel demandent des explications sur le retrait de la prime opérationnelle pour les surveillants environnement et travaux infrastructure, tandis que des emplois comparables continuent de profiter de cette prime. En plus, les délégués demandent que la chronologie ayant conduit à cette décision soit reprise dans le rapport de la réunion avec un focus sur les changements des emplois concernés lors de l'année passée.

Réponse

Il existe deux activités donnant droit à une prime pour le personnel :

- Le personnel exerçant une activité manuelle
- Le personnel travaillant sur le terrain

Le RH ont procédé à un relevé et a analysé les fiches de poste :

- Surveillant environnement

- Travaux d'infrastructure

Selon RH, ces deux corps de métier ne relèvent pas de cette activité. Les délégués estiment que tous les agents concernés par la réforme doivent bénéficier de la même prime.

Question 3 – Réorganisation des équipes MI

Suite à la présentation de la future implantation des équipes MI, les délégués s'inquiètent de l'allongement des trajets, de la charge de travail, des effectifs ainsi que de l'impact sur les conditions de travail et le bien-être des agents.

Ils se posent également la question de savoir si les agents ne devront pas bénéficier de formations supplémentaires afin de pouvoir assumer correctement les nouvelles tâches et responsabilités ?

Concernant le maintien des postes, les délégués restent particulièrement méfiants. Des garanties similaires avaient déjà été données par le passé, notamment concernant Monti, Vinandy et Dussmann, alors que les effectifs prévus n'ont jusqu'à présent pas été entièrement pourvus. Cette situation est préoccupante. Quelles garanties concrètes le Chef de Service peut-il donner concernant le maintien des postes et des effectifs, le remplacement des postes vacants, la formation nécessaire des agents ainsi que la préservation de bonnes conditions de travail ?

Réponse

Le bien-être au travail doit être respecté. Dans un avenir proche, l'objectif est de construire des bâtiments plus grands afin de regrouper et d'héberger plusieurs équipes, ce qui permettra d'être mieux organisés et plus performants, et de travailler et réagir avec plus d'efficacité.

Il va sans dire qu'une telle réorganisation ne peut pas satisfaire à tout le monde, spécialement pour ce qui est du trajet domicile-travail.

Dès que nous disposerons de plus de détails, les équipes concernées en seront informées.

Les efforts visant à recruter du personnel se poursuivent également. Cette mise en œuvre devrait s'étaler sur une période de 10 à 15 ans.

Question 4 – Point de service – District Nord

Les Chefs de District du Nord souhaitent disposer d'un point de service dans le Nord, afin de rester proches de leurs équipes et d'assurer un encadrement de proximité. Le Chef de Service peut-il prévoir le maintien ou la mise à disposition d'un point de service dans le Nord ?

Réponse

La création d'un point de service dédié dans la région Nord ne peut être accordé. Afin de respecter le principe d'égalité de traitement, la mise en place d'une telle structure devrait alors être étendue dans toutes les régions – une mesure qui n'est toutefois pas envisagée. Par conséquent, le lieu de prise de service initial demeure inchangé.

Néanmoins, dans l'intérêt du service et pour répondre au besoin d'encadrement de proximité, un Chef de District peut commencer son service directement sur site auprès de ses équipes, si la situation opérationnelle l'exige.

Question 5 – Parc automobile

Avec la nouvelle organisation des permanences, le besoin en véhicules augmente. Les délégués estiment que le manque de véhicules ne peut pas être résolu uniquement par le partage des véhicules existants. Les véhicules équipés ne peuvent pas être partagés entre les différents domaines.

Le Chef de Service peut-il prévoir suffisamment de véhicules pour répondre aux besoins réels des équipes et des permanences ?

Réponse

Les délégués recevront prochainement un rapport sur la manière dont la gestion du parc automobile sera organisée à l'avenir.

Question 6 – Nouveau PPL – effectifs et astreintes

Les délégués souhaitent connaître l'évolution de la mise en place du nouveau PPL. Les effectifs prévus sont-ils suffisants pour assurer correctement l'ensemble des astreintes (astreinte neige, etc.) ?

Réponse

Le PPL sera réajusté à la demande d'un Avis pour service de neige.

L'article du Livre 2 stipulant qu'un agent de grade I3/I4 A2 peut déclarer une voie de travail (VT), restera en vigueur jusqu'au 1^{er} juillet 2027.

Les travaux d'élaboration de l'ADEC 1 se poursuivent également.

Question 7 – EPI

Les délégués du personnel reçoivent de plus en plus de réclamations concernant les EPI : vêtements encore sales après lavage, pantalons noircis, réflecteurs qui se détachent et réparations qui prennent parfois plus de trois semaines. Avec de tels délais, la dotation de trois pantalons n'est clairement pas suffisante, surtout en été où les vêtements doivent être changés plus régulièrement. De plus, les EPI sont beaucoup trop chauds en période estivale, ce qui crée un réel inconfort pour les agents. Cette situation n'est pas satisfaisante. Quelles mesures concrètes seront prises rapidement concernant le nettoyage, les réparations, le nombre de pantalons disponibles et des EPI mieux adaptés à la chaleur ?

Réponse

Le test de la bande réfléchissante est en cours. Les essais sur les vêtements d'hiver se poursuivent.

Il arrive que les étiquettes de réparation se perdent parce que le vêtement est lavé avant la réparation ; cela entraîne souvent des confusions, car l'étiquette de réparation n'est alors plus présente.

Il est demandé à l'entreprise de faire preuve d'une plus grande vigilance dans de tels cas.

La date limite de remise au nettoyage est également communiquée de manière explicite.

Il est également envisagé d'optimiser et de raccourcir le processus de lavage.

Le personnel est également invité à utiliser le QR code mis à disposition en cas d'anomalies et à signaler tout problème.

Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband

Section MI

news

ogbl.lu — @ f X

Question 8 – Travaux en hauteur

Les délégués du personnel ont déjà signalé à plusieurs reprises leurs préoccupations concernant les points d'ancrage et le respect de la R19. Lors de la formation pratique, il n'aurait pas été clairement confirmé que des points d'ancrage mobiles peuvent être installés sur les signaux. Lors des travaux, un point d'ancrage permettant de travailler avec un facteur de chute 0 doit être privilégié, afin de réduire au maximum le risque de chute. L'escalade doit rester une solution de dernier recours et, chaque fois que possible, l'utilisation d'une nacelle doit être privilégiée. Les délégués demandent également de sensibiliser les planificateurs du GI afin que ces principes soient pris en compte dès la planification.

Quelles mesures concrètes le Chef de Service prévoit-il pour garantir une procédure claire, uniforme et sûre ?

Réponse

Toute intervention en hauteur exige des procédures claires. Une solution est actuellement recherchée avec le service QSE et le délégué à la sécurité afin d'apporter enfin de la clarté et de la sérénité dans ce dossier.

Le directeur GI a également été informé de la situation.

Question 9 – Prime pour remplacement

Au Service TM, une prime est accordée aux agents qui occupent temporairement un poste à responsabilités particulières, même pour une période inférieure à six semaines. Les délégués demandent une application uniforme de cette règle au sein du MI.

Le Chef de Service est-il disposé à appliquer et à verser cette prime au Service MI dans les mêmes conditions qu'au Service TM ?

Réponse

Le travail mentionné dans le TM pour bénéficier de la prime n'est pas comparable à la prime prévue dans le MI. Il n'est pas prévu de verser une telle prime à l'adjoint d'une équipe.

Les délégués du personnel ont obtenu qu'une prime soit accordée à tout agent amené à pallier l'absence d'un responsable, que ce soit pour maladie, congés ou tout autre motif.

Les responsables hiérarchique ont toutefois toujours la possibilité de demander, au service RH, une prime pour le personnel qui, dans un tel cas, remplace un cadre absent.



Rapport - Scan me!



Devenir membre - Scan me!

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



Christian Federspil
Delegierter



Manuel Thiry
Delegierter



Rui De Sousa Azevedo
Delegierter



Steven Di Bernardo
Ersatzdelegierter



Celso Da Silva Alves
Ersatzdelegierter



Steve Decker
Ersatzdelegierter