

Rapport de la réunion de la Délégation Centrale du Personnel du 26 octobre 2026

En date du 26 octobre 2026, la Délégation Centrale du Personnel a rencontré la direction des CFL pour sa 3^e 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. Daniel Mathieu était présent pour le point 8, lequel a été abordé en premier.

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

Réponses aux questions

Question 1 - Sécurité et santé au travail

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

Réponse

1. La déléguée à la sécurité, Mme Mylène Bianchy, a



présenté en premier lieu les indicateurs Sécurité Travail – Accidents du travail – Catégories des accidents.

Remarque :

La catégorie « Autres » englobe les chocs psychologiques, dont le nombre a connu une progression exponentielle durant l'année 2026.

2. Les délégués ont ensuite été informés que les CFL ont mis en place un groupe de travail « Adaptation climatique ».

Les quatre piliers d'action de la taskforce pour faire face aux aléas climatiques :

- Le matériel roulant
- L'infrastructure

- Le personnel
- Les clients

Le Directeur RH a expliqué qu'il s'agissait d'une mission confiée à la Direction Générale des CFL lors de la dernière réunion du Conseil d'Administration. L'objectif de cette « Taskforce adaptation climatique Groupe CFL » est d'analyser la situation actuelle vis-à-vis des aléas climatiques et d'apporter des améliorations éventuelles aux plans existants. Le périmètre d'action retenu cible directement le Groupe CFL, excluant pour le moment les fournisseurs. Bien que la réflexion englobe l'ensemble des risques environnementaux, le premier focus est mis sur la gestion de la canicule, en s'appuyant notamment sur un inventaire consolidé des actions existantes.

Un premier meeting de lancement a eu lieu récemment et quatre groupes de travail doivent désormais être constitués afin de mettre au point un plan canicule amélioré. L'ensemble du processus se déroule sous la régie du Responsable du Développement Durable ainsi que du Directeur de département compétent. Leurs missions incluent la définition d'une gouvernance claire pour l'activation d'un plan canicule formalisé, ainsi que l'établissement d'une procédure opérationnelle par activité.

Ce travail aboutira à un plan d'action divisé en deux parties. D'un côté, les premières mesures d'amélioration, pouvant être mises en œuvre immédiatement pour l'été 2027, seront présentées au Conseil d'Administration au printemps. De l'autre côté, les mesures dont la mise en œuvre nécessite

news

ogbl.lu — @ f X

davantage de temps et des investissements ultérieurs (comme par exemple la problématique des systèmes de climatisation dans les bus) seront également analysées et des propositions de solutions seront élaborées.

3. Les délégués ont été aussi informés qu'un kit première nécessité avait été mis à la disposition des conducteurs et conductrices de bus. Il a aussi été question du projet pilote concernant les « conteneurs à seringues » dans les trains, où le modèle de conteneur actuellement installé crée davantage de problèmes qu'il n'en résout.

Question 2 - Règlement fixant les conditions et modalités de l'accès des agents des carrières supérieure et gestionnaire en chef du cadre permanent au cadre hors statut

Les délégués souhaitent entériner cette nouvelle version dudit règlement.

Réponse

Le règlement a été entériné.

Question 3 - Service TM - simulateur

À la suite du récent incident (REX 13/2026) au Service TM, les délégués du personnel constatent qu'un seul simulateur ne suffit plus pour que les agents de conduite puissent se voir dispenser une formation à la hauteur de leur responsabilité. En effet, la simulation de situations dégradées permet aux agents l'acquisition et la perfection de gestes de métier pour réagir en toute sérénité et de manière sûre. Les délégués demandent d'envisager l'acquisition d'au moins un simulateur supplémentaire ?

Réponse

Le Directeur RH a confirmé que le simulateur de conduite ferroviaire, après avoir été hors service pendant quelques jours, est actuellement de nouveau opérationnel. Par ailleurs, dans le cadre de la construction du nouveau centre de formation, il est prévu d'acquérir un nouveau simulateur de nouvelle génération de type « Multi-Desk ». Ce système interconnecte plusieurs postes de conduite compacts sous la supervision d'un unique instructeur, combinant des commandes physiques et des écrans tactiles modulaires pour simuler différents types de trains en

mode individuel ou en réseau. Le projet d'acquisition sera présenté lors de la prochaine séance du Conseil d'Administration fin novembre 2026, en vue d'une mise en service opérationnelle programmée pour la fin de l'année 2028 après l'achèvement des travaux d'infrastructure.

Question 4 - Sentiment de sécurité à bord des trains

Les délégués du personnel s'inquiètent du fait que le sentiment de sécurité auprès de nos clients à bord des trains est en déclin. Cela vaut particulièrement pour les jeunes femmes. Les délégués du personnel demandent d'entamer une analyse de faisabilité sur la mise à disposition de compartiments réservés aux dames à bord de nos trains et ceci à des heures définies dans un concept de « Take me home safely ».

Réponse

Ce point a été inscrit à l'ordre du jour par le Syprolux.

Comme Syndicat Chemins de fer, nous estimons qu'en matière de sécurité, il ne suffit pas de prendre des mesures uniquement en faveur des jeunes femmes, mais qu'il convient de protéger toutes les usagères et tous les usagers. Se contenter d'agir en faveur d'un seul groupe cible ne peut pas être la solution.

Les CFL sont également conscientes qu'il existe un problème en matière de sécurité. C'est pourquoi une demande a été adressée à la ministre chargée des chemins de fer afin d'obtenir une patrouille de police permanente dans le bâtiment de la gare de Luxembourg.

Sans avoir procédé à une analyse détaillée avant cette réunion, le premier sentiment des CFL est que la solution envisagée par le Syprolux serait difficile à mettre en œuvre sur le plan organisationnel, sans garantie d'obtenir les bénéfices escomptés.

Question 5 - Service BU

Les délégués du personnel constatent qu'au service BU, divergences persistent, quant à la gestion des jours fériés en cas de maladies d'un agent « roulement » et ceci malgré les instructions claires du Service RH.

Réponse

Le Service BU est invité de bien vouloir appliquer la réglementation en vigueur.

Question 6 - Service EI – Chef de circulation

Les délégués du personnel demandent de faire le point sur la réforme des examens de promotion et de l'accès au niveau supérieur de la carrière S pour les chefs de circulation. Qu'en est-il du concept « safety/traffic controller » ? Sera-t-il déployé ou aboli ? Quelles sont les possibilités d'évolution professionnelle future du métier de chef de circulation ?

Réponse

Le Directeur RH a informé qu'aucune décision n'a encore été arrêtée dans ce dossier, démentant ainsi les rumeurs actuelles. Afin de structurer la réflexion, le Service EI organise deux ateliers de travail essentiels. Le premier se tiendra le 27 octobre avec les responsables autour du thème « Vision d'avenir pour les postes d'aiguillage », tandis que le second réunira les délégués le 19 novembre. Ce dernier portera notamment sur la thématique « safety/traffic controller », ainsi que sur la définition et la répartition des tâches. L'objectif final de cette démarche est d'élaborer un concept global décrivant les futures méthodes de travail et la structure organisationnelle associée, avec pour ambition d'aboutir à des conclusions définitives d'ici la fin de l'année.

Question 7 - Observateurs lors d'examens

Les délégués du personnel désirent établir une procédure claire et commune pour l'ensemble des services pour la désignation des observateurs syndicaux lors d'examens.

Réponse

Le Président de la Délégation Centrale a souligné les difficultés croissantes liées à l'organisation des observateurs, en particulier pour les soutenances de projets, en raison de la communication tardive des dates et des lieux par certains services. À cet égard, la démarche proactive du service IN, qui transmet ces informations largement à l'avance, a été citée comme un modèle à suivre.

Face aux interrogations de la direction sur la pertinence de ce dispositif, les syndicats ont souligné le rôle essentiel de l'observateur, précisant que sa mission ne consiste pas à évaluer les compétences des candidats, mais à agir comme témoin légal et impartial afin de

garantir le strict respect des règles internes de l'entreprise.

Pour optimiser l'organisation des observateurs, la délégation centrale propose de rendre la présence de l'observateur optionnelle et conditionnée à la demande expresse du candidat ou de la candidate auprès du président de la DC, ce qui nécessiterait alors une communication transparente pour informer pleinement le personnel de cette possibilité.

Par ailleurs, la direction a soulevé la problématique de l'anonymat lors des épreuves écrites à candidat unique ; l'identité de ce dernier étant inévitablement connue, les CFL s'interrogent sur la nécessité de maintenir un observateur dont les tâches se limitent à contrôler la distribution des questions au début de l'examen et à la mise sous pli des réponses.

Afin d'aborder tous ces sujets, la direction propose d'organiser un workshop visant à élaborer ensemble une nouvelle forme d'organisation envisageable.

Question 8 - Service Informatique

Les délégués du personnel désirent prendre connaissance de la nouvelle organisation du Service IN et se voir présenter le nouvel organigramme ainsi que l'impact budgétaire découlant de la nouvelle organisation et de la revalorisation des postes de ce service d'appui.

Réponse

Le Chef du Service IN, M. Daniel Mathieu, a présenté aux délégués les changements apportés au niveau des fiches de poste et au niveau organisationnel.

Dans le cadre de l'évolution des objectifs du Service IN liés aux technologies du Cloud et de l'Intelligence Artificielle, une révision des fiches de poste a été effectuée en conformité avec la méthodologie du Groupe. Sur les 129 postes évalués par le Service RH, incluant 13 créations, 109 demandes de revalorisation ont été acceptées. Ce nouveau cadre organisationnel entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027 et concernera 224 agents.

news

ogbl.lu — @ f X

Cette démarche modifie la structure des qualifications au sein du service. Concernant les postes comparables, 51 % d'entre eux (soit 59 fonctions) progressent vers un niveau supérieur, tandis que 57 fonctions sont maintenues à leur niveau actuel. L'attribution des carrières repose sur les critères d'évaluation de la complexité, de l'expertise, de l'impact, de l'encadrement direct et des relations humaines, visant à uniformiser les trajectoires professionnelles.

À compter du 1^{er} janvier 2027, la répartition des 129 postes s'établira sur 7 niveaux de carrière selon la structure suivante :

Niveau de carrière	Postes actuels	Postes au 01.01.27	Part des postes 01.01.27	Nbre d'agents concernés
Carrière D	19	30	23%	37
BNS	15	39	30%	56
SNS ou SNS/BNG	46	45	35%	95
SNG	30	10	8%	26
MNG	1	1	2%	2
A-courte	0	3	1%	7
I-courte	5	1	1%	1
TOTAL	116	129	100%	224

Les chefs de division ont pour mission de transmettre les modalités de ces changements aux collaboratrices et collaborateurs, ou l'ont potentiellement déjà fait.

Pour le périmètre spécifique des postes PARP, aucun nouveau poste n'a été créé.

Sur le plan financier, l'impact sur le budget 2027 est évalué comme minime ; pour les exercices suivants, les projections prévoient des dépenses supplémentaires d'environ 1 million d'euros par an.

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
Président



Georges MELCHERS
Délégué titulaire



Gaby BIRTZ
Déléguée titulaire



Josy BOURGGRAFF
Délégué titulaire



Dionisio BATTISTA
Délégué titulaire



Manuel THIRY
Délégué suppléant



Jérôme TRAUSCH
Délégué suppléant



Christian FEDERSPIEL
Délégué suppléant



André MARQUES DE PAIVA
Délégué suppléant



David ARLE
Délégué suppléant



Rapport - Scan me!



Devenir membre - Scan me!