

Sozialwahlen 2024

**ELECTIONS SOCIALES
SOZIALWAHLEN**

12.03.2024

Votez – Wählt

Liste **2**
OGBL

Vorstellung der Kandidaten und der Programme.

Seiten 11-43

**Neujahrsempfang
bei den CFL**



Entsprechend der Tradition luden am 18. Januar der Präsident des Verwaltungsrates sowie der Generaldirektor der CFL zum Neujahrsempfang ein.

Seite 44

**Mit dem Foodtruck
auf Tour**



Das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL besucht alle Kameraden/-innen auf ihren Dienststellen im ganzen Land.

Seiten 46-49

**Josy Konz: 70 Jahre
aktiver Gewerkschafter**



In Wiltz wurde Josy Konz (von 1998 bis 2009 Präsident des Landesverbandes und ehemaliger Bürgermeister von Mamer) ausgezeichnet.

Seite 50

**Integrationsfeier
in den OGBL**



Am 31. Januar 2024 fand die grosse Integrationsfeier des FNCTTFEL-Landesverbandes in den OGBL statt. Einen Eindruck der Feier in Bildern.

Seiten 51-52

**Neijoerspatt der
Sektion DBRH**



Am 9. Januar lud der Vorstand der Sektion Düdelingen – Bettemburg – Roererbann – Huncheringen zum ersten Mal zu einem Neijoerspatt ein.

Seite 60

Action Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband Devenez membre maintenant et payez pendant la première année seulement 15 € par mois !

Si vous n'êtes pas encore membre de l'OGBL et vous souhaitez adhérer maintenant avec une cotisation réduite de 15 € par mois au lieu de 21 € pendant un an pour les agents CFL et les salarié-e-s à temps plein, inscrivez-vous sur hello.ogbl.lu, ou si vous préférez, téléchargez et envoyez-nous le formulaire rempli avec les cotisations régulières, que nous convertirons ensuite.

https://syndikat-eisebunnen.lu/wp-content/uploads/2023/12/BA_LV_23_FR_DE_122023_Web.pdf

Retournez ensuite le bulletin complété et signé à l'adresse suivante :

OGBL/Landesverband
Syndicat Chemins de fer - FNCTTFEL/Landesverband
63, rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg
T. +352 48 70 44 1
Email ; secretariat@landesverband.lu

La réduction est valable à partir du mois de l'inscription et pendant 11 mois supplémentaires.
Après 12 mois d'adhésion, la cotisation s'élèvera alors au tarif normal.

Valable dès à présent - Profitez de l'occasion



Aktion Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband Jetzt Mitglied werden! Werden Sie jetzt Mitglied und zahlen Sie im ersten Jahr nur 15 € im Monat !

Wenn Sie noch kein Mitglied sind und jetzt zum ermäßigten Beitrag von 15 € pro Monat anstatt 21 € für CFL-Bedienstete und Vollzeitbeschäftigte beitreten möchten, schreiben Sie sich auf hello.ogbl.lu ein oder, falls Sie lieber auf Papier schreiben, laden Sie unser Formular herunter und schicken Sie uns das ausgefüllte Formular mit den regulären Beiträgen, die wir dann umrechnen.

https://syndikat-eisebunnen.lu/wp-content/uploads/2023/12/BA_LV_23_FR_DE_122023_Web.pdf

Ausgefüllten und unterschriebenen Aufnahmeschein an die nachfolgende Adresse senden:

OGBL/Landesverband
Syndikat Eisenbahnen - FNCTTFEL/Landesverband
63, rue de Bonnevoie
L-1260 Luxemburg
T. +352 48 70 44 1
Email; secretariat@landesverband.lu

Die Ermäßigung gilt ab dem Monat der Anmeldung und für weitere 11 Monate. Nach 12-monatiger Mitgliedschaft werden die Beiträge dann nach dem regulären Beitragssatz erhoben.

Ab sofort gültig - Nutzen Sie die Gelegenheit



Sozialwahlen 2024

Der 31. Januar 2024 geht in die Gewerkschaftsgeschichte ein, sowohl für den FNCTTFEL-Landesverband als auch für den OGBL. Nach der 100 % Zustimmung auf dem außerordentlichen Kongress vom 7. Oktober 2023 wurde jetzt, am 31. Januar 2024, die Integration des Landesverbandes in den OGBL gefeiert. Der FNCTTFEL-Landesverband wurde in den Dachverband OGBL integriert. Durch diesen Schritt wird die Gewerkschaftskraft unserer Organisation enorm gestärkt, um dem Kampf gegen soziale Ungerechtigkeit entgegenzuwirken. In den heutigen Zeiten ist eine gestärkte Gewerkschaftsbewegung enorm wichtig. Das Syndikat Eisenbahnen OGBL-Landesverband vertritt alle Eisenbahnerinnen und Eisenbahner der Gruppe CFL sowie die Mitarbeiter/innen bei Luxtram. Mehr als 4900 Mitarbeiter sind in der CFL-Gruppe beschäftigt.

Als Syndikat Eisenbahnen setzen wir uns für unsere Mitglieder in den Filialen der Eisenbahn, als da wären CFL cargo, CFL technics und CFL multimodal ein, aber für unsere Mitglieder bei Luxtram. Bedingt durch den Kooperationsvertrag mit dem OGBL war dies bereits seit Jahren möglich. Um eine dauerhafte und sinnvolle Lösung abzuschließen, war die Integration in den OGBL unumgänglich nach dem Motto „ZESUMMEN MEI GROUSS MEI STAARK“. Unter diesem Slogan werden wir die Sozialwahlen vom 12. März 2024 antreten.

Liebe Leserinnen und Leser, insgesamt 617.600 Wähler/innen werden an diesen demokratischen Wahlen teilnehmen. Dies ist die größte demokratische Wahl, die in Luxemburg stattfindet. Am 12. März 2024 werden die Weichen für die soziale Absicherung gestellt. Hier haben wir die Gelegenheit, unsere Interessen zu verteidigen und unsere Zukunft mitzugestalten. Es geht um Solidarität, Einheit und darum, gemeinsam eine mächtige Stimme zu bilden. Jede Stimme zählt und daher rufen wir Sie alle dazu auf, die Liste 2, Liste unseres OGBL, zu wählen, denn wir brauchen gerade zu den heutigen Zeiten jetzt keine falschen Versprechen, sondern starke Aktionen.

Durch die Wahl der Arbeitnehmerkammer (CSL) entscheiden Sie aber auch indirekt über die Vertreter im Verwaltungsrat der Gesundheitskasse sowie die Vertreter im Verwaltungsrat der Eisenbahnerkrankenkasse. In der Gruppe 8 (die Gruppe der nationalen Eisenbahngesellschaft) kann jeder seine Stimme abgeben.

Die Aufgabe der CSL (Chambre des Salariés) besteht darin, zu allen Gesetzesentwürfen, die dem luxemburgischen

Parlament vorgelegt werden, ein Gutachten zu erstellen.

Der OGBL wirkt gemeinsam mit dem FNCTTFEL-Landesverband aktiv in den Gremien der Arbeitnehmerkammer mit.

Zeitgleich zu den Wahlen der Arbeiterkammer werden alle 5 Jahre Delegationswahlen in den Betrieben abgehalten. Eigentlich sollten diese im Herbst 2023 stattfinden. Damit sie nicht von den Parlamentswahlen überschattet werden, wurden sie auf den 12. März 2024 verschoben. Die Mandate der Personalvertreter in den Unternehmen, so wie auch in den jeweiligen Gremien, wurden daher bis zum Amtsbeginn der neu gewählten Personalvertreter verlängert.

Die Delegationswahlen werden von den Arbeitgebern organisiert. Bei dieser Wahl wird unter anderem entschieden, wer in Zukunft die Vertretung der Arbeitnehmer in den einzelnen Berufsgruppen vertreten wird. Ein/eine Jede/r der in seinem Betrieb für die Delegationswahlen kandidiert, zeigt starkes persönliches Engagement in einem kollektiven Sinn.

Eine starke Gewerkschaftsbewegung benötigt gute Personaldelegationen, die die betrieblichen Interessen der Arbeitnehmer vertreten. Jede/r hat die Möglichkeit, mitzubestimmen, wie es in Zukunft im Betrieb weitergeht.

Es ist wichtig, dass jeder sein Wahlrecht nutzt und es voll ausschöpft. Nutzt er dieses Recht nicht, gehen diese Stimmen im Gesamtbild verloren, es werden dann Andere entscheiden.

Aus diesem Grund rufe ich alle Mitglieder und alle Arbeitnehmer:innen auf, von ihrem demokratischen Wahlrecht Gebrauch zu machen.

Nutzt die Chance zur Mitbestimmung! Opfert ein paar Minuten den Wahlzettel auszufüllen und die Weichen zu stellen, für eine gesicherte Zukunft im Zeitalter der digitalisierten Arbeitswelt.

Denn jede nicht abgegebene Stimme ist eine Stimme für den Arbeitgeber.

Unterstützt eure Gewerkschaft, den OGBL, unterstützt die Kandidatinnen und Kandidaten des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverbandes des OGBL, **wählt Liste 2!**

Georges Melchers
Präsident Syndikat Eisenbahnen
OGBL/FNCTTFEL-Landesverband



Georges
Melchers

Le Signal

Agenda Generalversammlungen

Datum	Vereinigung	Ort
02. März 2024	Vereinigung Klengbetten/Mamer	Restaurant Bräileffel zu Klengbetten
22. März 2024	Vereinigung Esch-Uelzecht	Café-Restaurant "beim Stadhaus" zu Schëffleng
23. März 2024	Vereinigung Ettelbrück	Restaurant Circuit Nepone, zu Colmar-Bierg
21. Abrëll 2024	Vereinigung Syrdall	Restaurant Al Treno zu Wecker-Gare



Öffnungszeiten
Montag bis Freitag:
8.00 – 12.00 Uhr - 13.00 – 16.00 Uhr



In Memoriam

SCHMITZ Raymond	1958 - 2024	Vereenegung Beetebuerg
HOFFMANN Leon	1931 - 2024	Vereenegung Miersch

NOTE

A tous les Services

Le personnel est informé, que pour les exercices 2023/2024, les comptes-courants auprès des instituts financiers seront crédités des traitements, pensions, salaires et primes selon le calendrier des DATES VALEUR ci-dessous :

Dates VALEUR CREDIT des émoluments :

Lundi	le 29 janvier 2024
Mardi	le 27 février 2024
Mercredi	le 27 mars 2024
Vendredi	le 26 avril 2024
Mercredi	le 29 mai 2024
Mercredi	le 26 juin 2024
Lundi	le 29 juillet 2024
Mercredi	le 28 août 2024
Jeudi	le 26 septembre 2024
Mardi	le 29 octobre 2024
Mercredi	le 27 novembre 2024
Vendredi	le 27 décembre 2024

Les bulletins de paie parviendront aux services d'attache, en principe, trois jours ouvrables avant le dernier jour de travail de chaque mois.

Aktueller Punktwert seit dem 1. September 2023

Indexstand: 944,43

Punktwerte

Kaderpersonal: 22.8300 €

Nicht pensionsberechtigte Elemente: 21.6181 €

Le Signal 2024

Nº	clôture de rédaction	parution
3	lundi, 18 mars 2024	mercredi, 27 mars 2024
4	lundi, 22 avril 2024	mercredi, 02 mai 2024
5	lundi, 27 mai 2024	mercredi, 05 juin 2024
6	lundi, 01 juillet 2024	mercredi, 10 juillet 2024
7	lundi, 02 septembre '24	mercredi, 11 septembre '24
8	lundi, 14 octobre 2024	mercredi, 23 octobre 2024
9	lundi, 25 novembre '24	mercredi, 04 décembre 2024

Le Signal

Organ des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverbandes des OGBL

Herausgeber: Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband

Verantwortlich für den Layout:
Josy Bourgraff,
Georges Melchers

63, rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg
Tél.: 48 70 44-1
Fax: 48 85 25
www.landesverband.lu
secretariat@landesverband.lu

Redaktion und Koordination:
Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband

E-mail: lesignal@landesverband.lu
Für eingesandte Manuskripte wird
keine Haftung übernommen. Die
gezeichneten Artikel stellen nicht

unbedingt die Meinung der Redaktion
und des Syndikats Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverbandes dar.
Kürzungen der Beiträge behält sich die
Redaktion vor.

Abonnement:
Für alle Mitglieder ist das Abonnement
im Mitgliederbeitrag enthalten.
Nichtmitglieder können „Le Signal“
über die Redaktion bestellen.

Jahresabonnement: 25 Euro

Gestaltung und Umbruch:
Editpress S.A.

Made in Luxembourg

Versand:
Editpress SA - Esch/Alzette
Tel.: 54 71 31-1
Fax: 54 71 30



Syndicat Chemins de Fer OGBL/FNCTTFEL-Landesverband



ÉLECTIONS SOCIALES 2024



ZESUMMEN

MEI GROUSS

MEI STAARK

OGBLinfo

PARAMÈTRES SOCIAUX | SOZIALPARAMETER | SOCIAL PARAMETERS | PARÂMETROS SOCIAIS

Gültig ab dem 1. Januar 2024 – Indexwert: 944,43

OGBL
— D'GEWERKSCHAFT

ogbl_luxembourg



ogbl.lu

Devenez membre sur hello.ogbl.lu

1. MINDEST- UND HÖCHSTGRENZEN FÜR DIE BEITRAGSPFLICHT in €

Monatlicher sozialer Mindestlohn			2.570,93
Beitragspflichtiges Minimum für alle Erwerbstätigen		Stundenlohn	Monatslohn
- 18 Jahre und älter, unqualifiziert	100%	14,8609	2.570,93
- 17 bis 18 Jahre	80%	11,8887	2.056,74
- 15 bis 17 Jahre	75%	11,1456	1.928,20
- 18 Jahre und älter, qualifiziert	120%	17,8330	3.085,11
Monatliche Mindestgrenze für Rentner (Krankenversicherung)	130%		3.342,21
Höchstgrenze für die Beitragspflicht in der Sozialversicherung (alle Systeme außer Pflegeversicherung)			12.854,64

2. KRANKENVERSICHERUNG in €

Bestattungsentschädigung		1.227,76
Krankenhaustagespauschale	pro Tag	25,50
Pauschale zur ambulanten Überwachung oder Tagesklinikaufenthalt	pro Tag	12,75
Pauschale bei funktionaler Rehabilitation – bei ambulanter Behandlung	pro Tag	12,75
Übernommener Betrag eines Kuraufenthalts – Thermalkur	pro Tag	61,39
Maximaler jährlich integral übernommener Betrag bei zahnmedizinischen Behandlungen		75,23

3. RENTENVERSICHERUNG in € (neue Renten 2023)

Pauschalanhebungen 40/40		619,82
Persönliche Mindestrente		2.244,82
Mindestrente für den überlebenden Ehepartner		2.244,82
Mindest-Waisenrente		612,86
Persönliche Höchstrente		10.392,67
Jahresendzuwendung (1/12) (Berufstätigkeit während 40 Jahren)		79,91
Einkommensgrenze für die Antikumulbestimmungen		856,98
Immunisiertes Berufseinkommen (Hinterbliebenenrenten)		1.662,83
Erziehungspauschale (Art.3)	pro Kind/pro Monat	86,54
Erziehungspauschale (Art.IX, 7°)	pro Kind/pro Monat	146,11

4. FAMILIENLEISTUNGEN in €

a) Kindergeld

- neues System (ab dem 1. August 2016)	pro Kind/pro Monat	299,86
- altes System (Beträge für Kinder, die schon vor dem 1. August 2016 Anrecht auf Kindergeld hatten)		
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 1 Kind ist	pro Monat	299,86
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 2 Kindern ist	pro Monat	336,31
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 3 Kindern ist	pro Monat	389,67
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 4 Kindern ist	pro Monat	416,40
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 5 Kindern ist	pro Monat	432,36
Alterszuschlag pro Kind 6-11 Jahre alt		22,67
Alterszuschlag pro Kind 12 Jahre alt oder älter		56,57
Sonderzuschlag		200,00

4. FAMILIENLEISTUNGEN, Fortsetzung in €

b) Schulanfangszulage (Betrag pro Kind)	
- 6 bis 11 Jahre	115,00
- 12 Jahre und älter	235,00
c) Geburtszulage (maximal 3 Teilzahlungen)	
Betrag pro Teilzahlung	580,03

d) Elternurlaub

Ersatzeinkommen das dem Durchschnittsmonatslohn der 12 Monate vor dem Elternurlaub entspricht – Höchstbetrag (vor Abzug der Steuer- und Soziallasten):				
	Pro Stunde	Pro Monat ¹⁾	Pro Stunde	Pro Monat ¹⁾
Minimum	1,5735	272,22	14,8609	2.570,93
Maximum	2,6225	453,70	24,7681	4.284,88

5. EINKOMMEN ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG (REVIS) UND ANDERE GEMISCHTE LEISTUNGEN in €

Monatlicher Eingliederungsbetrag - pro Erwachsener	901,94
- pro Kind	280,03
- Zuschlag pro Kind für Alleinerziehende	82,74
- Pauschale für gemeinsame Unkosten des Haushalts	901,94
- Zuschusspauschale für einen Haushalt mit einem oder mehreren Kindern	135,34

Übergangsbestimmungen: REVIS-Betrag pro Monat für in Artikel 49 (3) des geänderten Gesetzes vom 28. Juli 2018 in Bezug auf REVIS vorgesehene häusliche Gemeinschaften

- Einzelperson		1.802,45
- Haushalt mit 2 Erwachsenen		2.703,81
- pro zusätzlichem Erwachsenen		515,76
- Pro Kind		163,96
Einkommen für Schwerbehinderte		1.803,87
Sonderzuschlag für Schwerbehinderte		842,81
Teuerungszulage / Energieprämie (pro Jahr)	Teuerungszulage	Energieprämie
- Einzelperson	1.652,00	200,00
- häusliche Gemeinschaft von zwei Personen	2.065,00	250,00
- häusliche Gemeinschaft von drei Personen	2.478,00	300,00
- häusliche Gemeinschaft von vier Personen	2.891,00	350,00
- häusliche Gemeinschaft von fünf Personen oder mehr	3.304,00	400,00
Obergrenze des Jahresabkommens zum Erhalt der Teuerungszulage / kompletten Energieprämie		
- für eine Person	30.939,53	38.674,41
Zusätzliche Obergrenze des Jahreseinkommens		
- für eine zweite Person	15.469,76	19.337,20
- für jede weitere Person	9.281,86	11.602,32
Steuergutschriftäquivalent für REVIS-Empfänger		84,00
Steuergutschriftäquivalent für Empfänger des Einkommens für schwerbehinderte Personen		84,00

6. PFLEGEVERSICHERUNG in €

Geldleistungen für Hilfs- und Pflegeeinrichtungen		
- ständiger Aufenthalt / pro Stunde		66,84
- vorübergehender Aufenthalt / pro Stunde	pro Stunde	72,45
Geldleistungen für die Hilfs- und Pflegenetze pro Stunde	pro Stunde	91,37
Geldleistungen für halbstationäre Zentren pro Stunde	pro Stunde	85,67
Maximalbetrag für Sachleistungen Pro Woche	pro Stunde	262,50
Freibetrag auf der steuerlichen Grundlage -25% gesetzlicher unqualifizierter Mindestlohn bei 18 Jahren	pro Woche	642,73

7. ARBEITSLOSIGKEITSLEISTUNGEN - Höchstbeträge bei Vollarbeitslosigkeit

- erste 6 Monate	6.427,32
- folgende 6 Monate	5.141,85
- darauf folgende Monate bis zum Auslaufen des Rechts auf Arbeitslosengeld	3.856,39

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l' OGBL / Informations- a Berodungsservice vum OGBL | BP 149 - L-4002

1) Betrag für einen Vollzeitelternurlaub bei einem Vollzeitarbeitsvertrag während der 12 Monate vor dem Elternurlaub / 2) Unter bestimmten Voraussetzungen ausbezahlt

OGBLinfo

PARAMÈTRES SOCIAUX | SOZIALPARAMETER | SOCIAL PARAMETERS | PARÂMETROS SOCIAIS

Valables au 1^{er} janvier 2024 – Taux indiciaire: 944,43OGBL
— D'GEWERKSCHAFT

ogbl_luxembourg

ogbl

ogbl.lu

Devenez membre sur hello.ogbl.lu

1. MINIMA ET MAXIMA COTISABLES EN €

Salaire social minimum mensuel (SSM)			2.570,93
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)		salaire horaire	salaire mensuel
à partir de 18 ans accomplis non qualifié	100%	14,8609	2.570,93
de 17 à 18 ans	80%	11,8887	2.056,74
de 15 à 17 ans	75%	11,1456	1.928,20
à partir de 18 ans accomplis qualifié	120%	17,8330	3.085,11
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		3.342,21
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)			12.854,64

2. ASSURANCE MALADIE EN €

Indemnité funéraire		1.227,76
Participation patient au séjour à l'hôpital	par jour	25,50
Participation patient admis en place de surveillance ou hôpital de jour	par jour	12,75
Participation patient aux forfaits de rééducation fonctionnelle – en traitement ambulatoire	par jour	12,75
Montant journalier de séjour en cure pris en charge – cure thermique	par jour	61,39
Montant annuel maximum de prise en charge intégrale des soins de médecine dentaire		75,23

3. ASSURANCE PENSION EN € – (Pensions nouvelles 2023)

Majorations forfaitaires 40/40		619,82
Pension minimum personnelle		2.244,82
Pension minimum de conjoint survivant		2.244,82
Pension minimum d'orphelin		612,86
Pension personnelle maximum		10.392,67
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)		79,91
Seuil de revenu en matière d'anti-cumul		856,98
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)		1.662,83
Forfait d'éducation (art.3)	par enfant/par mois	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°)	par enfant/par mois	146,11

4. PRESTATIONS FAMILIALES EN €

a) Allocations familiales

Nouveau système (à partir du 1 ^{er} août 2016)	par enfant/par mois	299,86
Ancien système (montants pour enfants ouvrant déjà droit à l'allocation familiale avant le 1 ^{er} août 2016)		
par enfant faisant partie d'un groupe familial d'1 enfant	par mois	299,86
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 2 enfants	par mois	336,31
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 3 enfants	par mois	389,67
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 4 enfants	par mois	416,40
par enfant faisant partie d'un groupe familial de 5 enfants	par mois	432,36
Majoration d'âge par enfant âgé de 6 à 11 ans		22,67
Majoration d'âge par enfant âgé de 12 ans et plus		56,57
Allocation spéciale supplémentaire		200,00

4. PRESTATIONS FAMILIALES SUITE en €

b) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)	
de 6 à 11 ans	115,00
12 ans et plus	235,00

c) Allocation de naissance (3 tranches)	
montant par tranche	580,03

d) Congé parental				
Revenu de remplacement correspondant au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois avant congé parental – Plafond d'indemnisation (avant déduction des charges fiscales et sociales):				
	Par heure	Par Mois ¹⁾	Par heure	Par Mois ¹⁾
Minimum	1,5735	272,22	14,8609	2.570,93
Maximum	2,6225	453,70	24,7681	4.284,88

5. REVENU D'INCLUSION SOCIALE (REVIS) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES EN € ²⁾

Allocation d'inclusion (par mois) – par adulte	901,94
- par enfant	280,03
- majoration par enfant, pour un ménage monoparental	82,74
- forfait pour les frais communs du ménage	901,94
- majoration forfaitaire pour un ménage avec un ou plusieurs enfants	135,34

Mesures transitoires : Montant REVIS par mois pour communautés domestiques visées à l'article 49 (3) de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au REVIS		
- personne seule		1.802,45
- communauté domestique de deux adultes		2.703,81
- par adulte supplémentaire		515,76
- par enfant		163,96
Revenu pour personnes gravement handicapées		1.803,87
Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées		842,81
Allocation de vie chère / Complément prime d'énergie (par an)	Allocation de vie chère	Prime d'énergie
- une personne seule	1.652,00	200,00
- communauté domestique de deux personnes	2.065,00	250,00
- communauté domestique de trois personnes	2.478,00	300,00
- communauté domestique de quatre personnes	2.891,00	350,00
- communauté domestique de cinq personnes et plus	3.304,00	400,00
Limite supérieure du revenu annuel pour l'octroi d'une AVC / PE complète		
- pour une personne	30.939,53	38.674,41
Limite supérieure du revenu annuel augmentée		
- pour la deuxième personne	15.469,76	19.337,20
- pour chaque personne supplémentaire	9.281,86	11.602,32
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire montant forfaitaire de base REVIS		84,00
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire RPGH		84,00

6. ASSURANCE DEPENDANCE (en €)

Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins		
- à séjour continu	par heure	66,84
- à séjour intermittent	par heure	72,45
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	par heure	91,37
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires	par heure	85,67
Montant maximal des prestations en espèces	par semaine	262,50
Abattement assiette cotisable - 25% SSM. non qualifié de 18 ans		642,73

7) PRESTATIONS DE CHÔMAGE - Montants maxima en cas de chômage complet

- premiers 6 mois	6.427,32
- 6 mois suivants	5.141,85
- mois subséquents jusqu'à la fin du droit	3.856,39

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l' OGBL / Informations- a Berodungsservice vum OGBL | BP 149 - L-4002

1) Congé parental à temps plein pour un contrat de travail à temps plein au cours de 12 mois avant congé parental / 2) versés sous conditions de ressources

Leadership - Quo vadis



Kommentar

Am 23. April 2021 wurde auf inside.cfl.lu der Start eines umfassenden Führungsprogramms angekündigt, besser bekannt als Leadership-Programm. Die Grundlage zu diesem Schritt war das Ergebnis der internen Meinungsumfrage aus dem Jahr 2019, wo sich die mitarbeiternahe Personalführung in der Umfrage als einer der Punkte mit Verbesserungspotenzial herauskristallisierte. Die verfolgten Ziele waren, die neue Leadership-Charta mit Leben zu füllen und das partizipative Management zu entwickeln.

Kurze Zeit später, am 11. Mai 2021, erschien dann die erste Leadership-Charta der CFL. Allen Vorgesetzten und Managern mit transversalen Funktionen sollte ein gemeinsames Verständnis von Leadership vermittelt werden, um anschließend ein partizipatives Management einzuführen. Dabei sollte Leadership, also die Fähigkeit, Mitarbeiter zu führen, ein Teil der Priorität « Wir » der neuen Strategie der CFL-Gruppe werden.

Die von etwa 400 Mitarbeitern ausgearbeiteten Leadership-Prinzipien sind:

- Vorbildfunktion
- Zusammen für den Betrieb
- Zusammen für den Kunden
- Innovation & Wandel leiten
- Transparent kommunizieren
- Die Sicherheitskultur und „Just Culture“ leben
- Vertrauen haben und zu Verantwortungsbewusstsein erziehen

Partizipatives Management ???

Das partizipative Management besteht in einer verstärkten Einbindung der Mitarbeiter:innen in den Entscheidungs- und Lösungsfindungsprozess. So soll, unter anderem:

- ein regelmäßiger Dialog entstehen
- Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein gefördert werden
- Selbstständigkeit erlaubt und Zuständigkeiten delegiert werden
- gute Arbeitsbedingungen gefördert werden
- der Respekt der internen Werte gewahrt wird

Das Ziel des partizipativen Managements sollte darin bestehen, die persönliche Produktivität sowie die Leistungsfähigkeit und die generelle Zufriedenheit zu verbessern, indem die Mitarbeiter in den Unternehmensalltag eingebunden werden.

Realität in den Dienststellen

So lobenswert die Zielsetzungen von Leadership und partizipativem Management auch sein mögen, die Wirklichkeit im Alltag auf den einzelnen Dienststellen sieht gänzlich anders aus.

Allein in den vergangenen Monaten wurden in verschiedenen Dienststellen kleinere bis größere Reorganisationen der Abteilungsstruktur angekündigt, ohne die Mitarbeiter:innen im Vorfeld in den Prozess mit einzubeziehen. Von einem Dialog konnte nicht die Rede sein. So erfuhren viele der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erst kurz vor der Veröffentlichung der Verordnung von der geplanten Umstrukturierung ihrer Abteilung. Einige wurden sogar erst am späten Nachmittag darüber informiert, dass sie bald einem neuen Vorgesetzten unterstellt werden würden. Dass sogar auch einige der in den Dienststellen zuständigen Delegationen nicht im Vorfeld informiert wurden, zeigt, dass es mit dem Sozialdialog auch nicht immer zum Besten steht. Die Postenbeschreibungen waren nicht einmal fertiggestellt, und sie wurden dem Vorsitzenden der zentralen Delegation nicht vorgelegt. Auf diese Weise darf Leadership unter keinen Umständen funktionieren. Viele der Werte, die sich die CFL selbst gegeben haben, wie „Kommunikation“ – „Dialoge“ – „Wohlbefinden“, wirken hier wie Fremdwörter, in Anbetracht der Art und Weise, wie manche Entscheidungen zustande gekommen sind und kommuniziert wurden. Es ist nur allzu verständlich, dass sich die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über diese Tatsache mehr als aufgebracht zeigten und sich auch daher an uns wandten.

Es bleibt zu hoffen, dass diese Fälle Ausnahmen darstellen und sich in Zukunft nicht wiederholen, denn nur zufriedene Angestellte können gute Arbeit leisten. Diese Tatsache sollte den Verantwortlichen bewusst sein. Überdies dürfte auch allgemein bekannt sein, dass unzufriedene Angestellte heutzutage sehr schnell eine neue Stelle finden, sei es beim Staat, bei einer Gemeinde, bei der Polizei usw. - die Anzahl der freien Stellen bei konkurrierenden Unternehmen ist groß. Die Anwendung der Grundsätze des partizipativen Managements im Alltag wäre durchaus wünschenswert.

*Josy Bourgraff
Sekretär Syndikat Eisenbahnen
OGBL/FNCTTFEL-Landesverband*

ELECTIONS SOCIALES SOZIALWAHLEN

12.03.2024



Découvrez les programmes et les candidats:

CSL - Groupe 5 pages 12-13

CSL - Groupe 8 pages 14-16

Délégation centrale pages 17-20

Service AV pages 24-25

Service BU pages 26-27

Service EI pages 28-29

Service MI pages 21-23

Service SC pages 30-33

Service TM pages 34-37

Délégation du personnel CFL cargo pages 38-39

Délégation du personnel CFL technics pages 40-41

Elections pour la Chambre des salariés

Le Groupe 5 correspond au secteur des services et des autres branches.

Les salarié(e)s des entités privées du Groupe CFL (CFL cargo, CFL technics, CFL multimodal, CFL logistics, CFL terminals, CFL sites services, CFL intermodal) ainsi que les salarié(e)s travaillant chez Luxtram votent dans le Groupe 5.

Dans les prochains jours, les salariés du Groupe 5 recevront directement à leur domicile un courrier contenant un bulletin de vote. Lors des élections de la CSL, il s'agit pour plus de 600 000 personnes d'élire celles et ceux qui défendront les intérêts de toutes et tous les salarié.e.s, apprenti.e.s, retraité.e.s et demandeurs d'emploi durant les 5 années à venir.

Les candidat(e)s du Groupe 5



ALVES DA SILVA ép.
AZEREDO DOS SANTOS
Maria Das Dores
WISAG



BACK
Nora
OGBL



BAUMGARTEN
Laurent
LUXAIR



EISCHEN-BECKER
Véronique
OGBL



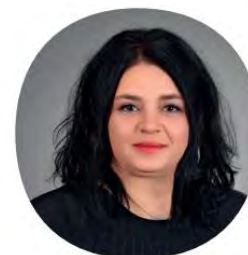
BORGES
Stéphanie
G4S SECURITY
SOLUTIONS



BOUALAM
Karim
ADAM OFFERGELD



COSTANZI
Mirka
ROTONDES



DA SILVA NEVES
Sónia
BRAM -
CITY CONCORDE



LOMBARDI Sylvie

CFL Multimodal

Sylvie LOMBARDI est déléguée du personnel de CFL multimodal. Elle occupe les postes de Secrétaire, Déléguée à l'égalité et Déléguée à la sécurité et à la santé. Elle siège également à la Chambre des salariés (CSL) depuis 2013. Elle y occupe actuellement le poste de Présidente du Comité à l'égalité et fait partie du Comité exécutif de la CSL. Sylvie est membre de la Direction syndicale du Syndicat CFL/FNCTTFEL de l'OGBL. Elle est également Vice-présidente du département Equality de l'OGBL et Secrétaire du département des Immigrés de Dudelange et membre du Comité National de l'OGBL.

En tant que représentante des salarié.e.s depuis de nombreuses années, Sylvie s'engage pour la défense des intérêts et des droits des résidents et des frontaliers. Sylvie LOMBARDI présente à nouveau sa candidature aux élections de la CSL.



DESHEULLES
Denis
AUCHAN



DO ROSÁRIO SANTOS
Antónia
CACTUS



BOUSSAÏD-ELGUI
Imane
ZARA/ITX
LUXEMBOURG



GATTULLO
Rachelle
CORA



JACQUEMART
Stéphane
LUXEMBOURG
INSTITUTE OF SCIENCE
AND TECHNOLOGY



KRIER
Joël
CARGOLUX AIRLINES
INTERNATIONAL



LOMBARDI
Sylvie
CFL MULTIMODAL



LOPES DOS REIS
Pedro
DEMY SCHANDELER



— **M'HADHBI**
Semia
SODEXO



— **MILTGEN**
Maxime
LSAP



— **MUCCIANTE**
Virginie
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG



— **OURTH**
Patrick
CACTUS



— **PANTELOUKA**
Areti
SES



— **PAULY**
Serge
RTL



— **PIREAUX**
Yannick
LUX AIRPORT



— **ROLLING**
Alain
OGBL



— **RUSSO**
Joseph
FERRERO TRADING
LUXEMBOURG



— **SANTOS VENTURA**
SALGUEIRO MAIA
Catarina
DUSSMANN SERVICE



— **THILL RODRIGUEZ ép.**
CANAHUATE RODRIGUEZ
Dabeiba
C&A



— **THOMA**
Carole
TR ENGINEERING

Votez OGBL - Liste 2 !

Groupe 8

Les agents actifs et retraités de la CFL ainsi que les agents de la CFL bénéficiant d'une pension d'invalidité peuvent élire leurs représentant(e)s à la Chambre des salariés parmi les candidats du groupe 8.

Les 6 candidat(e)s du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL sont :



BIRTZ Gaby

Membre Conseil Administration des CFL
Membre de la Délégation Centrale des CFL
Membre Comité Social de Consultation
Membre de la Délégation Services Centraux
Délégue à l'Egalité CFL
CFL-Cargo
Caissière Syndicat Chemins de fer
FNCTTFEL/Landesverband



MELCHERS Georges

Membre Conseil Administration des CFL
Membre de la Délégation Centrale des CFL
Membre Comité Social de Consultation
Président Syndicat Chemins de fer
FNCTTFEL/Landesverband



MERENZ Georges

Vice-président de l'OGBL
et ancien
Président FNCTTFEL-Landesverband
Membre Conseil Administration des CFL
Membre Conseil Administration des

Membre de la Délégation Centrale des CFL
Secrétaire Comité Social de Consultation



THISSEN Carlo

Membre de la Chambre des Salariés CSL
Ancien Membre Conseil Administration CFL
Ancien Président de la Délégation
Centrale des CFL



VANSTEENKISTE Patrick

Président de la Délégation Centrale des CFL
Vice-Président Syndicat Chemins de fer
FNCTTFEL/Landesverband



WENNMACHER Nico

Membre du Comité de la
Chambre des Salariés CSL
Président du Secteur des Pensioné(e)s
FNCTTFEL-Landesverband
Président honoraire FNCTTFEL-Landesverband

COMMENT BIEN VOTER !

La liste 2 est la liste du Syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL !

Soit je noircis le cercle sur la **liste 2**.

Je donne alors automatiquement une voix à chaque candidat(e) (scrutin de liste).

Ou je répartis mes voix dans les cases situées derrière les noms des candidat(e)s de la **liste 2**. Je donne ainsi toutes mes voix aux candidat(e)s de la **liste 2** ; deux voix maximum par

candidat(e).

Nombre de voix disponibles = nombre de candidat(e)s sur la liste.

Profite de ton droit de vote. Le syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband ne doit perdre aucune de tes voix.

Pour cette raison, il est important que tu noir-

cisses le cercle ou que tu répartisses le nombre total de voix disponibles sur la **liste 2**.

Plus la **liste 2** obtient de voix, plus les candidat(e)s du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband ont de chances d'être élu(e)s.

Seul un syndicat fort et efficace peut bien défendre les intérêts du personnel.

DONC TOUS LES VOIX POUR LA LISTE 2

EXEMPLE

☒ **Liste 2**
OGBL Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg

Le mieux est de noircir le cercle ou d'y faire une croix.

Candidat(e) 1		
Candidat(e) 2		
Candidat(e) 3		
Candidat(e) 4		
Candidat(e) 5		
Candidat(e) 6		

☐ **Liste 2**
OGBL Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg

Candidat(e) 1		
Candidat(e) 2	X	X
Candidat(e) 3	X	
Candidat(e) 4	X	X
Candidat(e) 5	X	
Candidat(e) 6		

Toutefois, il est également possible, de répartir 6 voix entre les candidat(e)s de la liste 2 - deux voix maximum par candidat(e) !

Seulement comme exemple !!!

Remarque

L'électeur s'abstient de faire sur le bulletin toute autre inscription, signature, rature ou signe quelconque.

Instructions pour l'électeur à l'occasion des élections sociales de la CSL du 12 mars 2024

La distribution des bulletins de vote et des enveloppes se fait d'après le mode décrit ci-dessous :

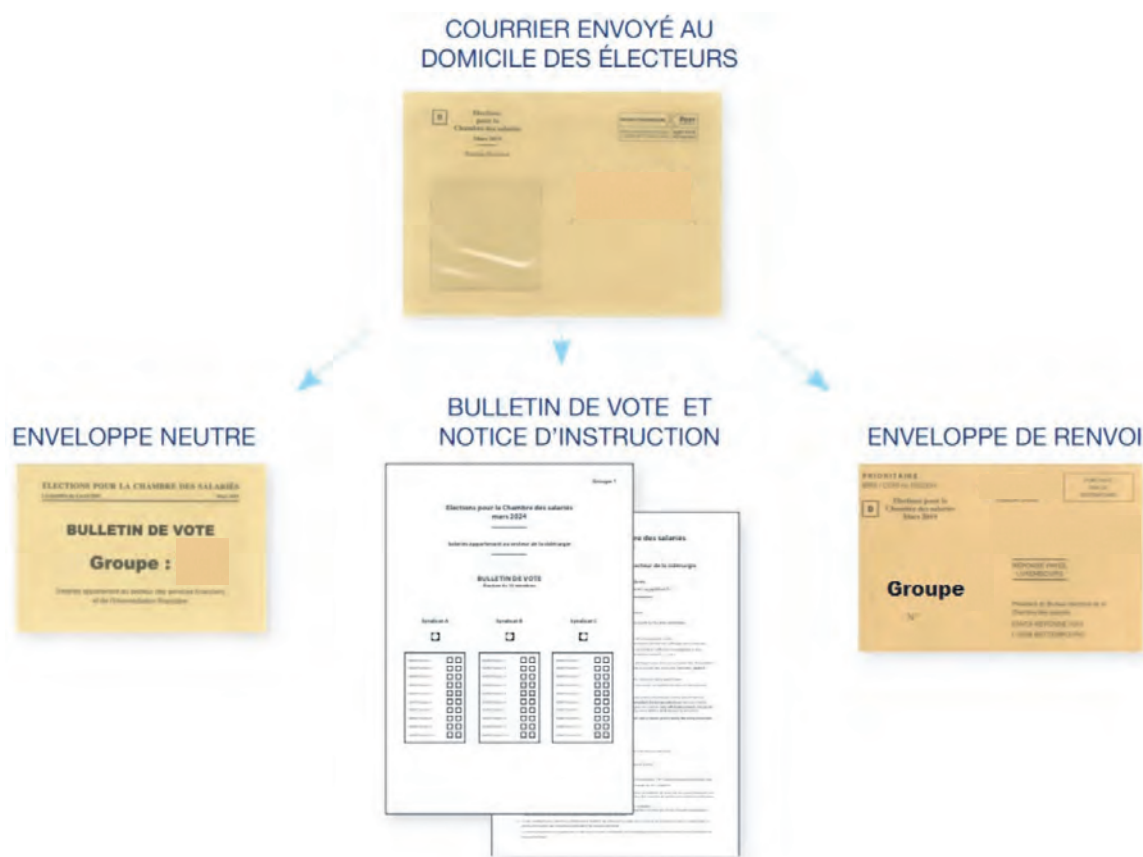
Entre fin janvier et début février 2024, le Président du bureau électoral a transmis, par simple lettre à la poste, les bulletins de vote aux électeurs par courrier à leur domicile.

Ce courrier comprend les **BULLETINS DE VOTE** qui sont placés dans une enveloppe, dite **ENVELOPPE NEUTRE**, laissée ouverte et portant l'indication « Élections pour les chambres professionnelles, loi du 4 avril 1924

», ainsi que la désignation du groupe socio-professionnel auquel l'électeur appartient.

Une deuxième enveloppe, également ouverte, est jointe à l'envoi et porte l'adresse du Président du bureau, le numéro d'inscription sur la liste électorale ainsi que la mention « Port payé par le destinataire » (**ENVELOPPE DE RENVOI**).

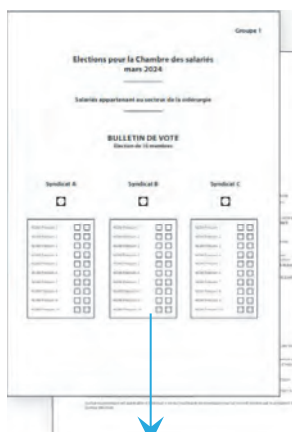




Après avoir exprimé son vote, l'électeur plie le bulletin à angle droit et le place dans l'enveloppe neutre qu'il ferme. L'électeur place celle-ci dans l'enveloppe de renvoi portant l'adresse du Président du bureau électoral, ferme l'enveloppe et la renvoie par simple dépôt dans une boîte aux lettres, et cela, dans un délai suffisant pour qu'elle puisse parvenir au Président du bureau électoral pour la date du jour du scrutin (soit le 12 mars 2024) au plus tard. L'enveloppe peut être postée depuis le Luxembourg ou de l'étranger. Il n'est pas nécessaire de mettre un timbre sur l'enveloppe.

RENVOI DU BULLETIN DE VOTE POUR LE 12 MARS 2024 AU PLUS TARD

Aucune enveloppe ne sera admise après cette limite, quelle que soit la date de la remise à la poste.



1. Remplir le bulletin de vote et le remettre dans la 1re enveloppe.
2. Mettre la 1re enveloppe dans la 2e enveloppe.
3. Pas besoin de l'affranchir (port payé par le destinataire).
4. Déposer dans la boîte aux lettres la plus proche, au Luxembourg ou à l'étranger.

Le vote est considéré comme nul :

- a. en cas de tentative de rendre l'enveloppe intérieure reconnaissable

Est considéré comme nul par ailleurs tout bulletin qui :

- a. ne contient l'expression d'aucun suffrage
- b. plus de 6 votes sont attribués
- c. porte une marque quelconque
- d. fait connaître le votant



Sozialwahlen 2024 - CFL

Délégation Centrale (DC)

Éis Erausfuerderunge fir d'Zukunft:

- Revaloriséierung vun de Carrière (I, A, M an S) bei der CFL - besonnesch bei den CEM, PAT, Stellwierkmataarbechter:innen, Gleismataarbechter:innen, Maintenancepersoneel
- D'Aféierung vun enger Primm vun 10 respektiv 15 Indexpunkte fir Mataarbechter:innen mat engem Brevet de Technicien Supérieur (BTS) Diplom
- Eng Majoratioun vu 5 Indexpunkte fir all Mataarbechter déi am Endgrad an hirer Carrière ukomm si, S/7, M/4bis, A/6, A/5bis, I/6bis an I/7bis, a keng PARP Positioun besetzen
- Eng substantiell Erhéijung vun der Unzuel vun de « Postes A Responsabilité Particulière » (PARP) an all Carrière
- Definitioun vun enger kloer Reegel fir d'Allokatioun vun engem PARP Posten
- Indexéierung vun de Primen
- Aféierung vun engem « Exploitationsprimm » fir all Mataarbechter:innen, all Carrière a Servicer gemëscht, déi reegelméisseg tëscht 22:00 a 06:00 schaffen musse
- Iwwerschaffe vun der Rekrutierungsprozedur - ubidde vu Franséisch Coursen u Lëtzebuerger mat Defiziter an dëser Sprooch - mat uschlëssender Mise en stage vun dësen Persounen, nodeems se de Sproochentest gepackt hunn
- Wesentlech Reform vun den Examen, souwuel a punkto Programmer wéi och wat den Oflaf ugeet (z.B. Digitaliséierung vun den Examen déi nach um Pabeier sinn)
- Upassung un d'Fäegkeete vun eise Stagiairen andeems en zweesproochege (franséisch/däitsch) Référentiel ugebuede gëtt (nëmme fir d'Formatioun)
- Hierstelle vum alen CET Plaffong - d.h. 10 Stonnen ouni Validatioun vun engem Chef
- Direkt Aféierung vun CET an alle Servicer fir all Mataarbechter:innen
- Grënnung vun enger Personaldelegatioun fir « hors cadre » Agenten:innen
- Verbesserung vun der Zesummenaarbecht, Kommunikatioun a Koordinatioun vun Aktivitéiten tëscht de verschiddenen Servicer
- Verbesserung vum Wuelbefannen op der Aarbecht - z.B.: Aarbechtsëmfeld, Gesondheet a Sécherheet op der Aarbecht
- Recht fir Ofschalt vum der Aarbecht
- Verbesserung vun der Aarbechtsatmosphär
- Etabléiere vu kloeren Verhalensregelen am Fall vun enger « Alerte météorologique rouge »
- Fir Mataarbechtergesprécher - awer géint Evaluatioun vun de Mataarbechter:innen
- Ofschafung vun den Objektivier fir datt statutaresch Personal a Relatioun mam Télétravail
- Regional Kannerbetriebsstruktur fir Personal
- Effektiv a konkret Moossname géint all Form vu Belästegung, Stress a Sucht
- Aktiv Approche géint Aggressiounen op CFL-Personal souwéi Clienten an den Zich, Bussen an an all aneren ëffentlechen Transportmëttel
- Erhéijung vun der Betrëbs- an Aarbechts-sécherheet
- Bau vun engem néien Atelier fir den Entretien vun de Coradia'en

Fuerderunge vum Syndikat / FNC-TTFEL-Landesverband vum OGBL un d'Regierung

- Reprise vum Passagéierverkéier tëscht Ettelbréck a Biessen
- Duebelgleisegkeet vun der Streck Ettelbréck - Éilwen
- Duebelgleisegkeet vun der Streck Sandweiler/Contern - Éiter
- Moderniséierung vun der Eisebunnsliin 162 Lëtzebuerg - Bréissel
- Erhale vum Zuchtrafic op der Linn Esch/Uelzecht - Däitsch-Oth
- Erweiderung vum gratis ëffentlechen Transport an der Groussregioun
- Retour vun de Nuetszich
- Bedeelegung vum OGBL un de Verhandlungen vum Gehälterofkommen an der Fonctioun publique
- Erhale vum Indexsystem

Eise Slogan fir Sozialwahlen

**ZESUMMEN
MEI GROUSS
MEI STAARK**

Léiw Wielerinnen a Wieler,
Eng motivéiert Equipe huet sech bereet erkläert, fir bei de Personalverriedungswahlen fir d'Delegatioun Zentral vum 12. Mäerz 2024 unzetrieden. Eis éischt Ziel ass et sech och an Zukunft kënnen zu 100% fir all Mataarbechterinnen a Mataarbechter vun den CFL anzusetzen, esou wéi mir datt och schonns déi lescht fënnef Joer gemaach hunn.

Dobäi konnte mir a de leschte Jore munch vun eise Fuerderungen ëmsetzen. Mir dierfen eis elo awer op kengem Fall op eise Lorberen ausrouen. Dofir musse mir elo schonns an Zukunft kucken an an dem

Zesammenhang huet eis Equipe e staarke Fuerderungskatalog opgestallt.

D'Zukunft wäert dobäi awer bestëmmt net méi einfach ginn. An enger Welt déi sech ëmmer méi séier dréit, gëllt et sech den ustoenden Problemer ze stellen a pragmatesch Léisungen ze sichen. Och an Zukunft ass et wichteg weiderhin eng konsequent an éierlech Gewerkschaftsaarbecht ze leeschten an dat geet nëmme zesumme mat lech.

Dofir ënnerstëtzt och Dir eis Equipe vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL-Landesverband vum OGBL, well nëmme zesumme kenne mir eppes erreechen.

Eis Equipe huet dofir e Programm opgestallt, dee realistesch a net utopesch ass, ganz am Aklang

mat den Demanden an Ufuerderunge vun alle Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi bei der CFL schaffen. Dës Fuerderunge sollen sech wéi e roude Fuedem iwwer déi nächst 5 Joer Gewerkschaftsaarbecht an der Zentraldelegatioun zéien. Wahlen 2024 bréngen awer och eng grouss Neiuerung mat sech. Esou dierfe fir d'éischte Kéier all Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi bei der CFL schaffen, mat wielen. Konkret bedeit dat, dass och Léit aus dem „hors cadre“ dierfen hir Stëmm ofginn.

Mir soen lech am Viraus Merci fir d'ënnerstëtzung déi Dir eis gitt.

Déi ganz Equipe vun der Zentraldelegatioun vum Syndikat Eisebunnen / FNCTTFEL-Landesverband vum OGBL

Nos défis pour l'avenir:

- ➔ Revalorisation des carrières (I, A, M et S) aux CFL - en particulier pour les CEM, PAT, personnel des postes d'aiguillage, ouvriers de la voie, personnel de maintenance
- ➔ L'introduction d'une prime de 10 points indiciaires resp. de 15 points indiciaires pour les collaborateurs/trices titulaires d'un brevet de technicien supérieur (BTS)
- ➔ Une majoration d'échelon de 5 points indiciaires pour tou(te)s les collaborateurs/trices se trouvant dans un des grades de fin de carrière S/7, M/4bis, A/6, A/5bis, I/6bis et I/7bis et n'occupant pas un poste PARP
- ➔ Augmentation substantielle du nombre de postes à responsabilité particulière (PARP), et ce dans toutes les carrières
- ➔ Définition d'une règle claire pour l'attribution des postes PARP
- ➔ Indexation des primes
- ➔ Introduction d'une « prime à l'exploitation » pour tou(te)s les employé(e)s, toutes carrières et services confondus, censé(e)s à travailler régulièrement entre 22h00 et 06h00
- ➔ Revoir la procédure de recrutement - proposer des cours de français aux Luxembourgeois(es) ayant des lacunes - et mise en stage de ces personnes après la réussite du test de langue
- ➔ Réforme substantielle des examens, tant au niveau des programmes que des processus (p.ex. numérisation des examens qui sont encore sur papier)
- ➔ Faire face aux compétences de nos stagiaires en offrant un référentiel réglementaire bilingue français/allemand (uniquement pour formation)
- ➔ Rétablissement de l'ancien plafond du CET - c'est-à-dire 10 heures sans validation par un supérieur hiérarchique
- ➔ Introduction immédiate du CET dans tous les services pour tous les employé(e)s
- ➔ Mise en place d'une délégation de personnel pour les agent(e)s « hors cadre » des CFL
- ➔ Amélioration de la collaboration, de la communication et de la coordination des activités entre les différents services
- ➔ Amélioration du bien-être au travail - ex : Environnement de travail, Santé et sécurité aux travail
- ➔ Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
- ➔ Amélioration de l'ambiance de travail
- ➔ Mise en place de règles de comportement claires en cas d'alerte météorologique rouge
- ➔ Favorable aux entretiens avec le personnel, mais réticent à l'idée que ce dernier soit évalué
- ➔ Abolition des clauses d'objectifs pour le personnel statutaire dans le contexte du télétravail
- ➔ Mise en place d'une structure régionale de garde d'enfants pour le personnel

- ➔ Mesures efficaces et concrètes contre toutes les formes de harcèlement, de stress et d'addictions
- ➔ Démarche active pour éviter les agressions vis-à-vis du personnel des CFL ainsi que des clients dans les trains, les bus mais aussi dans l'ensemble des transports publics
- ➔ Augmentation de la sécurité au travail et de la sécurité d'exploitation
- ➔ Construction d'un nouvel atelier de maintenance pour les automotrices Coradia

Revendications du Syndicat Chemins de Fer / FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL envers le gouvernement

- ➔ Reprise du trafic voyageurs entre Ettelbrück et Bissen
- ➔ Mise à double voie de la ligne Ettelbrück - Troisvierges
- ➔ Mise à double voie de la ligne Sandweiler/Contern - Oetrange
- ➔ Modernisation de la ligne ferroviaire 162 Luxembourg - Bruxelles
- ➔ Maintien de la ligne Esch-sur-Alzette - Aundun-le-Tiche
- ➔ Expansion de la gratuité des transports publics dans la grande région
- ➔ Retour du train de nuit
- ➔ Participation de l'OGBL aux négociations de l'accord salarial de la Fonction publique
- ➔ Maintien du système d'indexation

Notre slogan pour les élections sociales

ENSEMBLE PLUS GRAND PLUS FORT

Chères électrices, chers électeurs, C'est une équipe motivée qui a accepté de se présenter aux élections sociales pour la Délégation Centrale du 12 mars 2024. Notre objectif prioritaire est de pouvoir continuer à nous engager à 100 % pour tou(te)s les collaboratrices et collaborateurs des CFL, comme ce fut le cas au cours des cinq dernières années.

Durant ces dernières années, nous avons pu faire aboutir un grand nombre de nos revendications. Néanmoins, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. C'est pour-

quoi nous devons nous tourner vers l'avenir et, dans ce contexte, notre équipe a établi un fort catalogue de revendications.

L'avenir ne sera certainement pas plus simple. Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, il est important de faire face aux problèmes existants et de chercher des solutions pragmatiques. Un travail syndical cohérent et honnête est également important à l'avenir et cela ne peut se faire qu'avec vous.

Pour cette raison, soutenez, vous aussi, notre équipe du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL en votant la liste 2, car ce n'est qu'ensemble que nous pouvons faire bouger les choses.

Notre équipe a ainsi élaboré un programme réaliste et non utopique, tout à fait en phase

avec les demandes et exigences de de tou(te)s les employées et employés travaillant aux CFL. Ces revendications devraient être le fil rouge des cinq prochaines années de travail syndical au sein de la Délégation Centrale. Les élections de 2024 apporteront également une grande nouveauté. Ainsi, pour la première fois, tout le personnel travaillant aux CFL pourra voter. Concrètement, cela signifie que les personnes du « hors cadre » pourront également voter.

Nous vous remercions d'ores et déjà du soutien que vous nous apporterez.

Toute l'équipe de la délégation centrale du Syndicat Chemins de Fer / FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL/Landesverband vum OBGL

Délégation Centrale (DC)

Liste

2



ARLE David

Service BU
Conducteur d'autobus



BATTISTA Dionisio

Service AV
Contrôleur dirigeant
Délégué du Personnel



BIRTZ Gaby

Déléguee à l'Egalité
Déléguee de la Délégation Centrale
Déléguee Service centraux
Membre Conseil Administration des CFL
Membre Comité Social de Consultation



BOURGGRAFF Josy

Secrétaire Syndicat Chemins de Fer /
FNCTTFEL-Landesverband
Délégué suppléant de la Délégation Centrale
Délégué Service centraux
Membre Conseil Administration des CFL
Membre Comité Social de Consultation



CABOT Julie

Service IN
Gestionnaire



DELAGARDELLE Bernard dit Ben

Service TM - CO
Assistant Principal
Délégué du Personnel



FEDERSPIL Christian

Service MI - S21 Luxembourg
Technicien S principal
Délégué du Personnel



GLESENER Jos

Service EI
Supervision Trafic
Délégué du Personnel



GOMES LOPES Marcio

Service TM - CO
Mécanicien
Délégué du Personnel



JUNGBLUT Guy

Service TM - CO
Préposé technique
Délégué suppléant du Personnel



KLEIN Henri

Service AV
Contrôleur dirigeant
Membre Commission de contrôle de l'OGBL



MARQUES DE PAIVA André

Service BU
Conducteur d'autobus dirigeant
Délégué du Personnel



MARTINS DA SILVA Adriano

Service TM - CO
Mécanicien principal
Membre de la Délégation Centrale des CFL
Délégué du Personnel



MELCHERS Georges

Président Syndicat Chemins de Fer /
FNCTTFEL-Landesverband
Délégue de la Délégation Centrale
Membre Conseil Administration des CFL
Membre Comité Social de Consultation



SCHOCKWEILER Freddy

Service MI
Brigadier principal
Délégué du Personnel



TAVARES Luis

Service EI
Chef circulation - Région Centre
Délégué suppléant de la Délégation Centrale
Délégué du Personnel



THINNES Roy

Service TM - CM
Chef de Brigade
Délégué suppléant du Personnel



THIRY Manuel

Service MI
District Alimentation - Équipe Télécommande
Technicien C principal
Délégué suppléant de la Délégation Centrale
Délégué du Personnel



TRAUSCH Jérôme

Service AV
Contrôleur principal
Délégué suppléant de la Délégation Centrale
Délégué du Personnel



VANSTEENKISTE Patrick

Vice-Président Syndicat Chemins de Fer /
FNCTTFEL-Landesverband
Président de la Délégation Centrale

Service MI

Éis Erausfuerderunge fir d'Zukunft:

- Fir eng Opwärtung vun der I an A Carrière
- Aktiv Participatioun vun de Personalverrieder aus dem MI bei de Verhandlung vum der IG N° 15 an der IG N° 33, an aner zukünfteg Upassungen déi eis Berufsgrupp betreffen
- Dass den ADEC vun allen, um Chantier bedeelegte Persounen, eng Frémeldung muss kréien (agent technique)
- Fir eng gerecht Verdeelung vun de Primme fir Zousazfonctiounen „Dirigent + MOTRA“ an dat onofhängeg vun der Carrière a vum Grad vum Mataarbechter:in.
- Fir weider Verbesserung vum den Tableaux de Service
- Bedeelegung un der positiver Weiderentwécklung fir eng ausgeglachen Aarbechts-/Liewensgestaltung ze erméiglechen.
- Bescheinigung vun der „voie de travail“ (wéi dat och vun der europäescher Union virgesinn ass) déi den Entrepreneur respektiv den Aarbechter soll kréien
- Eng zäitgeméis Dénsgschtstell zu Hollerech mat genuch Parkplaze fir all Autoen
- Fir eng modern an ugepasste Flott vun Dénsgschtautoen

Wichtig Punkten déi mer errecht hunn:

- Zu Waasserbëlleg gouf eng nei Dénsgschtstell gebaut
- Uerdentlech Aarbechtskleedung konnten agefouert ginn
- Kloecheeten iwwert d'Fuerzäiten a Führerschäinbestimmungen betreffend de Gewichtsklassen an dem Tachygraph si festgehalen ginn
- Gereegelt Dénsgschtpläng, TDS goufen agefouert a ginn elo och stänneg iwwerwaacht
- Am Gebai vun der Brigade B33 / Circonscription S33 zu Esch-Uelzecht gouf eng Klimaanlag installéiert. Des Weideren ass och Kichen erneiert ginn
- Flott vun den Dénsgschtautoen gouf deelweis erneiert

Nos défis pour l'avenir :

- Pour une revalorisation des carrières I et A
- Participation active des délégués du personnel du MI aux discussions sur l'IG N° 15 et l'IG N° 33, et autres changements concernant notre délégation
- Pour que l'ADEC reçoive une libération de chaque intervenant travaillant sur le chantier (agent technique)
- Pour une répartition équitable des primes pour les fonctions supplémentaires « Dirigeant + MOTRA » et ceci indépendamment du grade et de la carrière du collaborateur
- Pour des améliorations supplémentaires dans les Tableaux de Service
- Participation à l'évolution positive pour permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Attestation de « voie de travail » (comme prévu par l'Union européenne) à fournir à l'entrepreneur et aux travailleurs
- Un bâtiment de service moderne et contemporain à Hollerich, avec suffisamment d'emplacements de stationnement pour toutes les voitures
- Pour un parc de véhicules de service moderne et adapté

Points importants que nous avons atteints :

- Un nouveau bâtiment de service a été construit à Wasserbillig
- Des vêtements de travail appropriés ont été mis à disposition des agents
- Des clarifications ont été apportées sur les heures de conduite et les dispositions relatives au permis de conduire, concernant les catégories de poids et le tachygraphe
- Des plans de service réguliers (TDS) ont été introduits et sont désormais constamment contrôlés
- Une climatisation a été installée dans le bâtiment de la brigade B33 / circonscription S33 à Esch-sur-Alzette. De plus, la cuisine a également été renouvelée.
- Le parc de véhicules de service a été partiellement renouvelé

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

Service MI

Liste

2



BREDA RODRIGUES Yannic

Candidat Technicien S
S32 Bettembourg



DA SILVA ALVES Celso

Candidat Technicien C
Unité Energie - Équipe encadrement chantiers



DE SOUSA AZEVEDO Rui

Conducteur de Locotracteur 1re classe
CLIF Bettembourg



DI BERNARDO Steven

Brigadier 1re classe
B21 Luxembourg



DECKER Steve

Conducteur de Locotracteur
CLIF Bettembourg



DIFFERDING Joe

Candidat Technicien S
S21 Luxembourg

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

Service MI

Liste 2



FEDERSPIL Christian

Technicien S ppal.
S21 Luxembourg
Délégué du Personnel



HOELTGEN Fränk

Artisan spécialisé
S21 Luxembourg



SCHOCKWEILER Freddy

Brigadier ppal.
B12 Ettelbruck
Délégué du Personnel



STARFLINGER Steve

Candidat Technicien C
Unité Energie - Équipe encadrement chantiers



STRASSER Pierre

Equipier spécialisé 1re classe
B-23 Wasserbillig
Délégué supp. du Personnel



THIRY Manuel

Technicien C ppal.
District Alimentation - Équipe Télécommande
Délégué du Personnel

Service AV

Éis Erausforderunge fir d'Zukunft:

- Eng Risikoprüfung
- Eng Upassung vum der Nuechts- a Sondersprimm
- Upassung vum der Roulementen
- Eng fair a gerecht Léisung fir Problematik vum der Deelzäitaarbecht, déi all betraffene Parteien a besonnesch PAT Agenten zefriddestellt.
- Den Zuchbegleeder:innen mindestens 96 Stonnen am Viraus doriwwer informéieren ob Congé accordéiert oder refuséiert ginn ass
- Schichtwiessle spéitstens 4 Deeg virdrun matdeelen
- Formatiounscoursé fir Mataarbechter:innen déi de Promotiounsexamen wëlle maachen
- Besser a gereegelt Schichten
- Erhéije vum Choix vum der Modeller vum der Sécherheetsschong
- Ëmsetzung vum CET am ganzen Service AV
- Fir eng méi aggressiv Astellungscampagne mam Ziel déi aktuell Belegschaft, besonnesch bei de PAT'en, ze entlaaschten
- Fir Gratis Parkméiglechkeete fir Schichtarbechter:innen
- Fir eng Revalorisatioun vum der Carrière'n

Eise Slogan fir Sozialwahlen

**ZESUMMEN
MEI GROUSS
MEI STAARK**

Léiw Wielerinnen a Wieler, Mat engem Duerchschnëttsalter vun 39 Joer, huet sech eng jonk a motivéiert Equipe bereet erkläert fir bei de Personalvertriebungswahlen vum 12. März 2024 unzetrieden. Eis éischt Ziel ass et sech och an Zukunft kënnen zu 100% fir d'Personal vum Service AV anzesetzen, esou wéi mir datt och schonns déi lescht fénnef Joer gemaach hunn.

Dobäi konnte mir a de leschten Joren munch vum eise Fuerderungen ëmsetzen. Mir dierfen eis elo awer op kengem Fall op eise Lorberen ausrouen. Dofir musse mir elo schonns an Zukunft kucken an an dem Zesammenhang huet eis Equipe e staarke Fuerderungskatalog opgestallt.

D'Zukunft gétt dobäi net méi einfach. An enger Welt déi sech ëmmer méi séier dréit, géllt et sech den uestoenden Problemer ze stellen a pragmatesch Léisungen ze sichen. Och an Zukunft ass et wichteg

teger weiderhin eng konsequent an éierlech Gewerkschaftsaarbecht ze leeschten an dat geet nëmmen zesumme mat lech.

Dofir ënnerstëtzt och Dir eis Equipe vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL-Landesverband, well nëmmen zesumme kenne mir eppes erreechen.

Eis Equipe huet dofir e Programm opgestallt, dee realistesch a net utopesch ass, ganz am Sënn vum Personal am Service AV. Dës Fuerderunge sollen sech wéi e roud Fuedem iwwer déi nächst 5 Joer Gewerkschaftsaarbecht am Service AV zéien.

Walen 2024 bréngen awer och e puer Neierunge mat sech. Esou dierfen fir d'éischte Kéier all Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi am AV schaffen, matwielen. Konkret bedeit dat, dass och Léit aus dem „hors cadre“ dierfen hir Stëmm ofginn. Ausserdeem wäerten 2024 all Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi virdru fir den SC (Services centraux) bei de Wale gestëmmt hunn, am AV wielen.

Nos défis pour l'avenir :

- Une prime de risque
- Une adaptation des primes de nuit et de dimanche
- Des adaptations d'horaires
- Une solution juste et équitable à la problématique pour le travail à temps partiel donnant satisfaction à toutes les parties concernées et surtout les agent(e)s PAT.
- Informer les accompagnateurs/trices de train au moins 96 heures à l'avance de l'octroi ou du refus du congé
- Communication des changements d'équipe au moins 4 jours à l'avance
- Organiser des formations pour les collaborateurs/trices qui souhaitent se présenter à l'examen de promotion
- Des tours de service mieux adaptés et plus réguliers
- Amélioration du choix de modèles de chaussures de sécurité
- Mise en application du CET dans tout le service AV
- Pour une campagne de recrutement plus agressive visant à soulager le personnel actuel, en particulier chez les accompagnateurs/trices
- Pour la gratuité du stationnement pour les personnes travaillant en poste
- Pour une revalorisation significative des carrières

Notre slogan pour les élections sociales

**ENSEMBLE
PLUS GRAND
PLUS FORT**

Chères électrices, chers électeurs, Avec une moyenne d'âge de 39 ans, c'est une équipe jeune et motivée qui a accepté de participer aux prochaines élections des délégués du personnel du 12 mars 2024. Notre objectif prioritaire est de pouvoir continuer à nous engager à 100% pour les collaboratrices et collaborateurs du Service AV, comme ce fut le cas au cours des cinq dernières années.

Durant ces dernières années, nous avons pu faire aboutir un grand nombre de nos revendications. Néanmoins, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. C'est pourquoi nous devons nous tourner vers l'avenir et, dans ce contexte, notre équipe a établi un fort catalogue de revendications. L'avenir ne sera certainement pas plus simple. Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, il est important de faire face aux problèmes existants et de chercher

des solutions pragmatiques. Un travail syndical cohérent et honnête est également important à l'avenir et cela ne peut se faire qu'avec vous.

Pour cette raison, soutenez-vous aussi notre équipe du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband, car ce n'est qu'ensemble que nous pouvons faire bouger les choses.

Notre équipe a ainsi élaboré un programme réaliste et non utopique, tout à fait en phase avec le personnel du Service AV. Ces revendications devraient être le fil rouge des cinq prochaines années de travail syndical au sein du Service AV.

Les élections de 2024 apporteront également quelques nouveautés. Ainsi, pour la première fois, tout le personnel travaillant à AV pourra voter. Concrètement, cela signifie que les personnes du « hors cadre » pourront également voter. De plus, en 2024, tout le personnel qui votait auparavant pour le SC (Services Centraux) votera maintenant chez AV.

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

Service AV

Liste **2**



BATTISTA Dionisio

Service AV
Contrôleur dirigeant
AV/PAT
Délégué du Personnel



DURAKOVIC Eldin

Contrôleur principal
AV/PAT



KLEIN Henri

Contrôleur dirigeant
AV/PAT



MACHADO OLIVEIRA Dany

Contrôleur 1ère classe
AV/PAT



SORCINELLI Fausto

Contrôleur dirigeant
AV/PAT



TRAUSCH Jérôme

Contrôleur principal
AV/PAT
Délégué du Personnel



WEYLAND Nick

Contrôleur 1ère classe
AV/PAT



ZINGA CASEMIRO Franklin

Contrôleur
AV/PAT

Service BU

Éis Erausforderunge fir d'Zukunft:

- Matzäit genuch Personal virgesinn.
- Iwwerwaache vun den Aarbechtskonditiounen.
- Adequate Räim an och Zäit fir d'Lenkzäitpaus.
- D'Hygiène fir Fra a Mann, dofir propper Toiletten op allen Terminus'en.
- Fachlech a respektvoll Ausbildung fir ALL Mataarbechter.
- Jonk an Al mat Respekt behandelen, fir de „bien-être au travail“ ze garantéieren.
- Besser an zäitgeméiss Planung mat Perspektive fir all Reservisten, wat hinnen erlabe géif hiert Privat- a Familljeliewe besser ze organiséieren
- All Joer e Promotiounsexamen.
- D'Erhéijung vun der Unzuel vu PARP-Plaatzen.
- Ons al Déngschtpläng zeréck, wéi mir se virum Tram kannt hunn.
- Fest Reservisten op lechternach, déi och am Ëmkrees wunnen.
- D'Erhalen vun der Estacade.
- Planungssécherheet fir Reservisten, dofir 3 festageplangten RP'en op 5 Wochen.
- Fir d'Ersetzen vum grénge Roulement duerch ee feste Roulement.
- Bei Krankmeldungen sollen Déngschter vun hannen no vir opgefëllt ginn.
- Garantéiert Parkplazen fir all Schichtaarbechter.

Nos défis pour l'avenir :

- *Prévoir à temps suffisamment de personnel.*
- *Contrôle des conditions de travail.*
- *Des locaux appropriés et du temps suffisant pour la pause de conduite.*
- *Hygiène garantie pour les femmes et les hommes, donc des toilettes propres à tous les terminaux.*
- *Formation spécialisée et respectueuse pour TOUT le personnel.*
- *Respectez les jeunes et les aînés, afin de garantir le „bien-être au travail“.*
- *Une meilleure planification et des perspectives dans l'air du temps pour tous les réservistes, ce qui leur permettrait de mieux organiser leur vie privée et familiale*
- *Chaque année, un examen de promotion.*
- *Augmentation du nombre de places PARP.*
- *Retour à nos anciens tableaux de service, tels que nous les avons avant le tram.*
- *Des réservistes fixes à Echternach, qui résident également dans les environs.*
- *Le maintien de l'estacade.*
- *Garantie de planification pour les réservistes, donc 3 RP fixes en 5 semaines.*
- *Pour le remplacement du roulement vert par un roulement fixe.*
- *Lors d'absences pour cause de maladie, les services devraient être pourvus de l'arrière vers l'avant.*
- *Stationnement garanti pour tous les travailleurs postés.*

Wichtig Punkten déi mer erreicht hunn:

- Schong fir all Agent zur Verfügung gestallt
- Publikatioun vun „Infoen“ a Rapporten vun den Delegatiounssitzungen; duerch déi mir fir Informationsfluss an Transparenz suergen
- Eropsetzen vun Jokeren a schwaarzem Congé
- Upassen vun de Créneaux'en vum roude Congé fir d'Reservisten
- Duerch reegelméisseg ubidden vun „Cours d'appui“, hu mir zum héijen Taux vun ugestallten Agenten bäigedroen
- „Tableau de classement“ nemmen duerch Fuerpersonal besetzen
- Traapensystem an de Schablounen agefouert.
- Fräi Weekender a Feierdeeg fir de Roulement 1
- Disponibilitéit fir d'Personal a Kompetenz, sinn fir eis Delegéierten ëmmer déi éischt Prioritéiten
- D'Respektéiere vun den Ufank- an Endzäiten am Roulement
- Installatioun vu Chaufferkabinen an de Bussen no zwanzegjäreger Fuerderung
- D'kuerzfristeg Planung fir Reservisten, vun 48 op 72 Stonnen eropgesat
- Dem Reservist seng imposéiert Feierdeeg („S“) zeréck
- Dass ons Bussen um neiste Stand vun der Technik sinn, (nei Sëtzer, Xenon, asw.)
- D'Aféierung vum CET Zäitspuerkont
- D'Regularisatioun vun der Situatioun vun all Agent (RP, S, H. Sup)

Points importants que nous avons atteints :

- La régularisation des transitions pendant les jours fériés
- Mise à disposition de chaussures pour chaque agent
- Publication d'infos et des comptes rendus des réunions auprès du Chef de Service ; afin de garantir le flux d'informations et la transparence
- Augmentation des jokers et des congés noirs
- Adaptation des créneaux de congé rouge pour les réservistes
- En proposant régulièrement des « cours d'appui », nous avons contribué au taux élevé chez les agents embauchés
- « Tableau de classement » uniquement occupé par le personnel de conduite
- Introduction du système d'escalier dans les chablon
- Week-ends et jours fériés pour le roulement 1.
- La disponibilité et la compétence pour le personnel sont toujours les premières priorités de nos délégués.
- Le respect des heures de début et de fin dans le roulement
- Installation de cabines de conduite dans les bus après vingt ans de revendication
- La planification à court terme pour les réservistes est passée de 48 à 72 heures.
- Le retour des jours fériés ("S") imposés au réserviste
- Que nos bus soient à la pointe de la technologie (nouveaux sièges, xénon, etc.)
- L'introduction du compte épargne temps CET
- La régularisation de la situation de chaque agent (RP, S, H. Sup)

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL/Landesverband vum OBGL

Service BU

Liste **2**



ARANTES Manuel

Conducteur d'autobus dirigeant
Délégué supp. du Personnel



ARLE David

Conducteur d'autobus



BERKES Mike

Conducteur d'autobus dirigeant



Kerschen Stephan dit Steve

Conducteur d'autobus dirigeant
Délégué du Personnel



MAIA MARQUES Fabio

Conducteur d'autobus 1. classe



MARQUES DE PAIVA André

Conducteur d'autobus dirigeant
Délégué du Personnel



SCHOUMACKER Gaston

Assistant Opérationnel Luxembourg



SCHWEIGEN Jean-Paul

Conducteur d'autobus dirigeant
Délégué du Personnel

Service EI

Éis Erausfuerderunge fir d'Zukunft:

- ➔ Richtig Openhaltsräim / Pauserräim op alle Stellwierker
- ➔ Pause fir Mataarbechter/innen och um RT
- ➔ Upassung vun den Delaie bei den Ufroe vun de Congée & Accord innerhalb vun 48 Stonnen
- ➔ Renfortschichten sollen dozou genotzt gi fir „Connaissances locales“ erëm opzefrëschen
- ➔ Aféiere vun Déngschtpläng fir Reservisten op 14 Deeg
- ➔ Coaching och fir Mataarbechter/innen vun de Stellwierker (mvt) mam Zil eng Formation continue ze assurieren
- ➔ Eng Bonifikation vun 10 Minutte fir Ofléis
- ➔ Aféiere vum CET fir Mataarbechter/innen déi op Schichtbetrieb schaffen
- ➔ Aféiere vun enger Carrière spécialisée fir Mataarbechter/innen vun de Stellwierker wou se Méiglechkeet kréien bis an de Grad S5 ze kommen. Konditiounen fir ze avancieren : Iwwer de Wee vu Formationsmodule an Recyclagecours
- ➔ Fir eng méi aggressiv Astellungscampagne mam Zil déi aktuell Belegschaft, besonnesch op de Stellwierker, ze entlaaschten

Eise Slogan fir Sozialwahlen

**ZESUMMEN
MEI GROUSS
MEI STAARK**

Léiw Wielerinnen a Wieler, Eng motivéiert Equipe huet sech bereet erkläert, fir bei de Personalvertriebungswahlen fir d'Delegatioun EI vum 12. März 2024 ungetrieden. Eis éischt Ziel ass et sech och an Zukunft kënnen zu 100% fir d'Personal vum Service EI anzesetzen, esou wéi mir datt och schonns déi lescht fënnef Joer gemaach hunn.

Dobäi konnte mir a de leschten Joren munch vun eise Fuerderungen ëmsetzen. Mir dierfen eis elo awer op kengem Fall op eise Lorberen ausrouen. Dofir musse mir elo schonns an Zukunft kucken an an dem Zesammenhang huet eis Equipe e staarke Fuerderungskatalog opgestallt. D'Zukunft gëtt dobäi net méi einfach. An enger Welt déi sech ëmmer mi séier dréit, gëllt et sech den uestoenden Problemer ze stellen a pragmatesch Léisungen ze sichen. Och an Zukunft ass et wichteg

teger weiderhin eng konsequent an éierlech Gewerkschaftsaarbecht ze leeschten an dat geet nëmmen zesumme mat lech. Dofir ënnerstëtzt och Dir eis Equipe vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL-Landesverband, well nëmmen zesumme kenne mir eppes erreichen. Eis Equipe huet dofir e Programm opgestallt, dee realistesch a net utopesch ass, ganz am Sënn vum Personal am Service EI. Dës Fuerderunge sollen sech wéi e roude Fuedem iwwer déi nächst 5 Joer Gewerkschaftsaarbecht am Service EI zéien. Wahlen 2024 bréngen awer och e puer Neierunge mat sech. Esou dierfen fir d'éischte Kéier all Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi am EI schaffen, matwien. Konkret bedeit dat, dass och Léit aus dem „hors cadre“ dierfen hir Stëmm ofginn. Ausserdeem wäerten 2024 all Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi virdru fir den SC (Services centraux) bei de Wale gestëmmt hunn, am EI wien.

Notre slogan pour les élections sociales

**ENSEMBLE
PLUS GRAND
PLUS FORT**

Chères électrices, chers électeurs, C'est une équipe motivée qui a accepté de se présenter aux élections sociales pour la délégation EI du 12 mars 2024. Notre objectif prioritaire est de pouvoir continuer à nous engager à 100 % pour les collaboratrices et collaborateurs du Service EI, comme ce fut le cas au cours des cinq dernières années.

Durant ces dernières années, nous avons pu faire aboutir un grand nombre de nos revendications. Néanmoins, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. C'est pourquoi nous devons nous tourner vers l'avenir et, dans ce contexte, notre équipe a établi un fort catalogue de revendications. L'avenir ne sera certainement pas plus simple. Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, il est important de faire face aux problèmes existants et de chercher des

solutions pragmatiques. Un travail syndical cohérent et honnête est également important à l'avenir et cela ne peut se faire qu'avec vous. Pour cette raison, soutenez-vous aussi notre équipe du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband, car ce n'est qu'ensemble que nous pouvons faire bouger les choses.

Notre équipe a ainsi élaboré un programme réaliste et non utopique, tout à fait en phase avec le personnel du Service EI. Ces revendications devraient être le fil rouge des cinq prochaines années de travail syndical au sein du Service EI. Les élections de 2024 apporteront également quelques nouveautés. Ainsi, pour la première fois, tout le personnel travaillant à EI pourra voter. Concrètement, cela signifie que les personnes du « hors cadre » pourront également voter. De plus, en 2024, tout le personnel qui votait auparavant pour le SC (Services Centraux) votera maintenant chez EI.

Nos défis pour l'avenir:

- ➔ Des espaces de détente et de pause adéquats dans tous les postes d'aiguillage
- ➔ Pause pour les collaborateurs/trices également au RT
- ➔ Adaptation des délais pour les demandes de congé & accord sous 48 heures
- ➔ Les postes de renfort devraient être utilisés pour rafraîchir les « connaissances locales »
- ➔ Introduction de plans de service pour les réservistes pendant 14 jours
- ➔ Coaching également pour les collaborateurs/trices des postes d'aiguillage (mvt) dans le but de garantir une formation continue.
- ➔ Un bonus de 10 minutes pour la relève
- ➔ Introduction du CET sur pour les collaborateurs/trices en service posté
- ➔ Introduction d'une carrière spécialisée pour les collaborateurs/trices des postes d'aiguillage, en leur donnant la possibilité d'atteindre le grade S5. Conditions de promotion : Par des modules de formation et des cours de recyclage
- ➔ Pour une campagne de recrutement plus agressive visant à soulager le personnel actuel, en particulier ceux travaillant dans les postes d'aiguillage.

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

Service EI

Liste **2**



BURTON Jacques

Assistant
Correspondant IRIS Next / Informatique



DOSTERT Richard

Assistant
Chef circulation - Région Sud-Ouest



EWWARD Cindy

Expéditionnaire principale
Chef surveillance - Région Nord



GLESENER Jos

s/Inspecteur
Supervision Trafic
Délégué du Personnel



TAVARES Luis

s/Inspecteur
Chef circulation - Région Centre
Délégué du Personnel



WANG Ning

Contrôleur dirigeant
Télésurveillance - BMS

Service SC

Nos défis pour l'avenir :

- L'introduction d'une prime de 10 points indiciaires *resp.* de 15 points indiciaires pour les collaborateurs/trices titulaires d'un brevet de technicien supérieur (BTS)
- Augmentation substantielle du nombre de postes à responsabilité particulière (PARP), et ce dans toutes les carrières
- Définition de règles claires et transparentes pour l'attribution des postes PARP
- Revoir la procédure de recrutement - proposer des cours de français aux Luxembourgeois(es) ayant des lacunes - et mise en stage de ces personnes après la réussite du test de langue
- Réforme substantielle des examens, tant au niveau des programmes que des processus (p.ex. numérisation des examens)
- Rétablissement de l'ancien plafond du CET - c'est-à-dire 10 heures sans validation par un supérieur hiérarchique
- Mise en place d'une délégation de personnel pour les agent(e)s « hors cadre » des CFL
- Amélioration de la collaboration, de la communication et de la coordination des activités entre les différents services
- Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
- Amélioration de l'ambiance de travail
- Mise en place de règles de comportement claires en cas d'alerte météorologique rouge
- Favorable aux entretiens avec le personnel, mais réticent à l'idée que ce dernier soit évalué
- Abolition des clauses d'objectifs pour le personnel statutaire dans le contexte du télétravail
- Mise en place de dispositifs de réduction de bruit supplémentaire dans le Dairy House
- Associer la délégation du personnel dans l'élaboration des espaces de bureaux en open space dans le nouveau bâtiment des CFL
- Mise en place d'une structure de garde d'enfants pour le personnel
- Mesures efficaces et concrètes contre toutes les formes de harcèlement, de stress et d'addictions

Liste

2

Notre slogan pour les élections sociales

**ENSEMBLE
PLUS GRAND
PLUS FORT**

Chères électrices, chers électeurs,
C'est une équipe motivée qui a accepté de se présenter aux élections sociales pour la délégation Services Centraux du 12 mars 2024. Notre objectif prioritaire est de pouvoir continuer à nous engager à 100 % pour tou(te)s les collaboratrices et collaborateurs des CFL, comme ce fut le cas au cours des cinq dernières années.

Durant ces dernières années, nous avons pu faire aboutir un grand nombre de nos revendications. Néanmoins, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers. C'est pourquoi nous devons nous tourner vers l'avenir et, dans ce contexte, notre équipe a établi un fort catalogue de revendications.

L'avenir ne sera certainement pas plus simple. Dans un monde qui évolue de plus en plus vite, il est important de faire face aux problèmes existants et de chercher des solutions pragmatiques. Un travail syndical cohérent et honnête est également important à l'avenir et cela ne peut se faire qu'avec vous.

Pour cette raison, soutenez, vous aussi, notre équipe du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL en votant la liste 2, car ce n'est qu'ensemble que nous pouvons faire bouger les choses. Notre équipe a ainsi élaboré un programme réaliste et non utopique, tout à fait en phase avec les demandes et exigences de de tou(te)s les employées et employés travaillant aux CFL. Ces revendications devraient être le fil rouge des cinq prochaines années de travail syndical au sein de la Délégation Centrale.

Les élections de 2024 apporteront également une grande nouveauté. Ainsi, pour la première fois, tout le personnel travaillant aux CFL pourra voter. Concrètement, cela signifie que les personnes du « hors cadre » pourront également voter.

Nous vous remercions d'ores et déjà du soutien que vous nous apporterez.

Toute l'équipe de la délégation Services Centraux du Syndicat Chemins de Fer / FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL

Service SC

Éis Erausfuerderunge fir d'Zukunft

- D'Aféierung vun enger Primm vun 10 respektiv 15 Indexpunkte fir Mataarbechter:innen mat engem Brevet de Technicien Supérieur (BTS) Diplom
- Eng substantiell Erhéijung vun der Unzuel vun de « Postes A Responsabilité Particulière » (PARP) an all Carrière
- Definitiou vun klaren an transparente Reegele fir d'Allokatioun vun de PARP Posten
- Iwwerschaffe vun der Rekrutéierungsprozedur - ubidde vu Franséisch Coursen u Lëtzebuerger mat Defiziter an dëser Sprooch - mat uschléissender Mise en stage vun dëse Persounen, nodeems se de Sproochentest gepackt hunn
- Wesentlech Reform vun den Examen, souwuel a punkto Programmer wéi och wat den Oflaf ugeet (z.B. Digitaliséierung vun den Examen déi nach um Pabeier sinn)
- Hierstelle vum alen CET Plaffong - d.h. 10 Stonnen ouni Validatioun vun engem Chef
- Grënnung vun enger Personaldelegatioun fir « hors cadre » Agenten:innen
- Verbesserung vun der Zesummenaarbecht, Kommunikatioun a Koordinatioun vun Aktivitéiten tëscht de verschiddenen Services
- Recht fir Ofschalt vum der Aarbecht
- Verbesserung vun der Aarbechtsatmosphär
- Etabléiere vu klaren Verhalensreegelen am Fall vun enger « Alerte météorologique rouge »
- Fir Mataarbechtergesprécher - awer géint Evaluatioun vun de Mataarbechter:innen
- Ofschaffung vun den Objektiver fir datt statutaresh Personal a Relatioun mam Télétravail
- Installatioun vu zousätzlechen Lärmschutzmesuren am Dairy House
- Bedeelegt vun der Personaldelegatioun bei der Elaboratioun vun den Open Space Bürosraim am neien CFL-Gebai
- Kannerbetrieungsstruktur fir Personal
- Effektiv a konkret Moossname géint all Form vu Belästegung, Stress a Sucht

Liste **2**

Eise Slogan fir Sozialwahlen **ZESUMMEN MEI GROUSS MEI STAARK**

Léiw Wielerinnen a Wieler,
Eng motivéiert Equipe huet sech bereet erklärt, fir bei de Personalverriedungswahlen fir d'Delegatioun Zentral Servicer vum 12. Mäerz 2024 unzetrieden. Eis éischt Ziel ass et sech och an Zukunft kënnen zu 100% fir all Mataarbechterinnen a Mataarbechter vun den CFL anzesetzen, esou wéi mir datt och schonns déi lescht fënnef Joer gemaach hunn.

Dobäi konnte mir a de leschte Jore munch vun eise Fuerderungen ëmsetzen. Mir dierfen eis elo awer op kengem Fall op eise Lorberen ausrouen. Dofir musse mir elo schonns an Zukunft kucken an an dem Zesummenhang

huet eis Equipe e staarke Fuerderungskatalog opgestallt.

D'Zukunft wäert dobäi awer bestëmmt net méi einfach ginn. An enger Welt déi sech ëmmer méi séier dréit, géllt et sech den uestoen Problemern ze stellen a pragmatesch Léisungen ze sichen. Och an Zukunft ass et wichteg weiderhin eng konsequent an éierlech Gewerkschaftsaarbecht ze leeschten an dat geet nëmmen zesumme mat lech.

Dofir ënnerstëtzt och Dir eis Equipe vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL-Landesverband vum OGBL, well nëmmen zesumme kenne mir eppes errechen.

Eis Equipe huet dofir e Programm opgestallt, dee realistesch a net utopesch ass, ganz am Aklang mat den Demanden an Ufuerderunge

vun alle Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi bei der CFL schaffen. Dës Fuerderunge sollen sech wéi e roude Fuedem iwwer déi nächst 5 Joer Gewerkschaftsaarbecht an der Zentraldelegatioun zéien.

Walen 2024 bréngen awer och eng grouss Neierung mat sech. Esou dierfe fir d'éischte Kéier all Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi bei der CFL schaffen, mat wielen. Konkret bedeit dat, dass och Léit aus dem „hors cadre“ dierfen hir Stëmm ofginn.

Mir soen lech am Viraus Merci fir d'ënnerstëtzung déi Dir eis gitt.

Déi ganz Equipe vun der Delegatioun Zentral Servicer vum Syndikat Eisebunnen / FNCTTFEL-Landesverband vum l'OGBL

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vum Syndikat Eisebunnen FNCTTFEL/Landesverband vum OBGL

Service SC

Liste

2



BIRTZ Gaby

Déléguée à l'Egalité
Déléguée Service Centraux
Membre Conseil Administration des CFL
Membre Comité Social de Consultation



BOURGGAFF Joseph dit Josy

Secrétaire Syndicat Chemins de Fer /
FNCTTFEL-Landesverband
Délégué Service Centraux
Membre Conseil Administration des CFL
Membre Comité Social de Consultation



BRUNO Angélique

Service Qualité
Assistante Qualité
Déléguée suppléante Service Centraux



CABOT Julie

Service Informatique
Gestionnaire
Application SAP



JURCEVIC Tom

Service Gestion Infrastructure
Etudes gabarits



LAERA Jean dit Jim

Assistance Direction GI
Formations et Compétences Métiers
Gestionnaire en Chef
Chef de la Cellule d'Assistance

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

Service SC

Liste 2



MELCHERS Georges

Président Syndicat Chemins de Fer / FNCTTFEL-Landesverband
Membre Conseil Administration des CFL
Membre Comité Social de Consultation



NITSCH Franky

Service Formation et Développement
Formateur conduite



RINK Alfred

Service RH/RM
Cellule Renfort



SCHAUS Laurence

Service RH/RM
Accueil Loge



THILL Maxim

Service Formation et Développement
Formateur conduite



VANSTEENKISTE Patrick

Vice-Président Syndicat Chemins de Fer / FNCTTFEL-Landesverband
Président de la Délégation Centrale

Service TM

Éis Erausforderunge fir d'Zukunft:

- Fir d'Kreiere vu weideren neien Ausbildungsméiglechkeeten
- Fir eng kontinuéierlech Astellung vu qualifiziertem Personal
- Fir weidert matschaffe bei der Verbesserung vun der Qualitéit an der Sécherheet am Betrib
- Fir Vereenheetlechung vun de Schichtprimmen
- Fir den Erhalt an den Ausbau vum Handwierk op der Eisebunn
- Fir e gesond Aarbechtsklima mat humanen Aarbechtszäiten a Pausen
- Fir besser a méi strukturéiert Aarbechtsfleef fir d'Personal vum Service TM
- Fir méi Zäit fir seng Missiounen ze preparéieren
- Fir eng CFL-lwwergräifend adequat Ausbildung fir Léiermeedercher an -bouwen, mat Aussicht op eng garantéiert Astellung
- Fir d'Ënnerstëtzung vun de Stagiairë mam Ziel ee Maximum vu qualifizierten Astellunge kennen ze erreechen
- Fir eng suivéiert a kontinuéierlech Weiterbildung vu qualifiziertem Personal, uniform a serviceiwwergräifend
- Fir eng däitlech Opwärtung vun de Carrière'n
- Fir eng méi aggressiv Astellungscampagne mam Ziel déi aktuell Belegschaft ze entlaaschten
- Fir Gratis Parkméiglechkeete fir Schichtaarbechter an eng Verbesserung vun der Disponibilitéit vu de Parkplazen
- Fir eng Revalorisatioun vun de Carrière'n mat klorer Berücksichtigung vun der Aarbechtserfahrung vun den eenzelnen Agent mam Zil fir besser Opportunitéiten beim Avancement vun dësen ze schafen
- Fir eng méi grouss Attraktivitéit bei den Avancementer an den eenzelnen Carrière, dest duerch direktem Wee iwwert d'Promotiounsexamen
- Fir d'Unerkennung vun de gesamte Schaffstonnen op den Déngschtreesen
- Fir en Upasse vum Effectif un den Aarbechtvolummen
- Fir eng Upassung vun de Formatiounsperioden un de Déngschtplang vun de Schichtaarbechter, fir ze vermeiden datt d'Roudeeg oder d'Schichte gedréint musse ginn

Nos défis pour l'avenir :

- Pour la création de nouvelles opportunités de formation
- Pour le recrutement continu de personnel qualifié
- Poursuivre la participation à l'amélioration de la qualité et de la sécurité dans notre entreprise
- Pour une uniformisation des primes d'équipe
- Pour le maintien et le développement de l'artisanat au sein des chemins de fer
- Pour un climat de travail sain avec des heures de travail et des pauses humaines
- Pour des processus de travail plus efficaces et structurés pour les collaborateurs de Service TM
- Pour plus de temps de préparation à ses missions
- Pour une formation adéquate des apprenti(e)s à travers les CFL, avec la perspective d'un emploi garanti
- Pour un suivi des stagiaires afin d'obtenir un maximum de recrutements qualifiés
- Pour une formation accompagnée et continue de personnel qualifié, uniforme et transversal au sein de l'entreprise
- Pour une revalorisation significative des carrières
- Pour une campagne de recrutement plus agressive dans le but de réduire la charge de travail du personnel actuel
- Pour la gratuité du stationnement pour les personnes travaillant en poste et l'amélioration de la disponibilité des places de parking
- Pour une revalorisation des carrières en tenant surtout compte de l'expérience professionnelle de chaque agent, dans le but de leur offrir de meilleures perspectives de promotion
- Pour une plus grande attractivité de l'avancement dans les différentes carrières, et ceci par la voie directe des examens de promotion.
- Pour la reconnaissance du temps de travail effectif lors des voyages de service
- Pour une adaptation des effectifs en fonction du volume de travail
- Pour une adaptation des périodes de formation au plan de service des travailleurs postés, afin d'éviter des changements de jours de repos ou de services

Wichtig Punkten déi mer erreicht hunn:

- „Al Häre Roulement“ (1,2,3) ouni Fréischichte viru 4.00 an ouni Nuetsschichten
- Keng 7 Fréischichte méi a kengem Roulement
- Reserviste kruten e Roulement mat engem fixem Roudag
- Aféierung vum engem zweete fixe Roudag fir Reservisten
- Déngscht fir Reserviste kënn méttlerweil 4 Deeg am Viraus
- Bäibehale vun de 4 RST Deeg
- Installatioun vum System "PMM" um Material "VP Dosto, Lok 4000, Lok 3000"
- Als Ausgläich zu de „Dokter a Paie-Stonnen“ kritt elo jidderee 8 Stonnen „bien-être“
- Primme fir Tuteure vun de CEM
- Ëmsetzung vum Accord Salarial 2022 vun der Fonctioun Publique bei den CFL
- Verteidigung vum Index zesumme mam OGBL

Points importants que nous avons atteints :

- « Service des vieux messieurs » (1,2,3) sans postes du matin avant 4 heures et sans postes de nuit
- Plus de 7 postes du matin dans aucun tableau de service
- Attribution aux réservistes d'un tableau de service avec un jour de repos fixe
- Introduction d'un deuxième jour de repos fixe pour les réservistes.
- Le service pour les réservistes se fait 4 jours à l'avance
- Maintien des 4 jours de RST
- Installation du système « PMM » sur le matériel « VP Dosto, Loc 4000, Loc 3000 »
- En compensation des heures « de médecin et de paie », chaque agent bénéficie désormais de 8 heures de « bien-être »
- Primes pour les tuteurs des CEM
- Mise en œuvre de l'accord salarial 2022 de la fonction publique auprès des CFL
- Défense de l'index en commun avec l'OGBL

Service TM

Liste **2**

Eise Slogan fir Sozialwahlen **ZESUMMEN MEI GROUSS MEI STAARK**

Léiw Wielerinnen a Wieler,
Mat engem Duerchschnittsalter vun 37,8
Joer, huet sech eng jonk a motivéiert
Equipe bereet erkläert fir bei de Personal-
verriedungswalen vum 12. Mäerz 2024
unzefrieden. Eis éischt Ziel ass et sech och
an Zukunft kënnen zu 100% fir d'Personal
vum Service TM anzesetzen, esou wéi mir
datt och schonns déi lescht fënnef Joer
gemaach hunn.

Dobäi konnte mir a de leschten Joren munch
vun eise Fuerderungen ëmsetzen. Mir dierfen

eis elo awer op kengem Fall op eise Lorberen
ausrouen. Dofir musse mir elo schonns an
Zukunft kucken an an dem Zesummenhang
huet eis Equipe e staarke Fuerderungskatalog
opgestallt.

D'Zukunft gëtt dobäi net méi einfach, an dat
esouwuel am CO ewéi am CM mee awer och
am TM selwer. An enger Welt déi sech ëmmer
mi séier dréit, gëllt et sech den uestoenden
Problemer ze stellen a pragmatesch Léisun-
gen ze sichen. Och an Zukunft ass et wichteg
weiderhin eng konsequent an éierlech Ge-
werkschaftsaarbecht ze leeschten an dat geet
nëmmen zesumme mat lech.

Dofir ënnerstëtzt och Dir eis Equipe vum Syndi-
kat Eisebunnen FNCTTFEL-Landesverband, well

nëmmen zesumme kenne mir eppes erreechen.
Eis Equipe huet dofir e Programm opgestallt,
dee realistesch a net utopesch ass, ganz am
Sënn vum Personal am Service TM. Dës Fue-
derunge sollen sech wéi e roude Fue dem iw-
wer déi nächst 5 Joer Gewerkschaftsaarbecht am
Service TM zéien.

Walen 2024 bréngen awer och e puer Neierun-
ge mat sech. Esou dierfen fir d'éischte Kéier
all Mataarbechterinnen a Mataarbechter, déi
am TM schaffe, matwielen. Konkret bedeit dat,
dass och Léit aus dem „hors cadre“ dierfen
hir Stëmm ofginn. Ausserdeem wäerten 2024
all Divisiounen, déi virdru fir den SC (Services
centraux) bei de Wale gestëmmt hunn, am TM
wielen.

Service TM

Liste **2**

Notre slogan pour les élections sociales

ENSEMBLE PLUS GRAND PLUS FORT

Chères électrices, chers électeurs,
Avec une moyenne d'âge de 37,8 ans,
c'est une jeune équipe motivée qui a
accepté de participer aux prochaines
élections des délégués du personnel du 12
mars 2024. Notre objectif prioritaire est de
pouvoir continuer à nous engager à 100 %
pour les collaboratrices et collaborateurs
du Service TM, comme ce fut le cas au
cours des cinq dernières années.

Durant ces dernières années, nous avons pu
faire aboutir un grand nombre de nos reven-
dications. Néanmoins, nous ne devons pas

nous reposer sur nos lauriers. C'est pourquoi
nous devons nous tourner vers l'avenir et,
dans ce contexte, notre équipe a établi un fort
catalogue de revendications.

L'avenir ne sera certainement pas plus
simple, tant au CO qu'au CM, mais aussi au
TM lui-même. Dans un monde qui évolue de
plus en plus vite, il est important de faire face
aux problèmes existants et de chercher des
solutions pragmatiques. Un travail syndical
cohérent et honnête est également important
à l'avenir et cela ne peut se faire qu'avec vous.
Pour cette raison, soutenez-vous aussi notre
équipe du syndicat Chemins de fer FNCTT-
FEL-Landesverband, car ce n'est qu'ensemble

que nous pouvons faire bouger les choses.

Notre équipe a ainsi élaboré un programme
réaliste et non utopique, tout à fait en phase
avec le personnel du Service TM. Ces reven-
dications devraient être le fil rouge des cinq
prochaines années de travail syndical au sein
du Service TM.

Les élections de 2024 apporteront également
quelques nouveautés. Ainsi, pour la première
fois, tout le personnel travaillant à TM pourra
voter. Concrètement, cela signifie que les per-
sonnes du « hors cadre » pourront également
voter. De plus, en 2024, toutes les divisions
qui votaient auparavant pour le SC (Services
Centraux) voteront maintenant chez TM.

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

Service TM

Liste

2



BOCCAPERTA David

Magasinier
Service TM-CM



EVANGELISTA Giovanni

Magasinier
Service TM-CM



FERNANDES DA SILVA Miguel

Mécanicien principal
Service TM-CO



GOMES LOPES Marcio

Mécanicien
Service TM-CO
Délégué du Personnel



JUNGBLUT Guy

Préposé technique (Visite)
Service TM-CO
Délégué supp. du Personnel



MARTINS DA SILVA Adriano

Mécanicien principal
Service TM-CO
Délégué du Personnel
Membre de la Délégation Centrale des CFL

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

Service TM

Liste 2



MOLITOR Charles

Mécanicien principal
Service TM-CO



RAMOS Alex

Mécanicien
Service TM-CO
Délégué du Personnel



RICHARTZ Benjamin

Conducteur de manœuvre
Service TM-CO



SEMEDO MOREIRA Jérôme

Mécanicien principal
Service TM-CO



STEFFEN Joe

Gestionnaire
Service TM



THINNES Roy

Chef de Brigade
Service TM-CM
Délégué supp. du Personnel

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

CFL Cargo

Liste **2**



BENASSI Olivier

Agent de formation de trains
CFL cargo - Bettembourg
Délégué du Personnel



CHAKEUR Nordine

Conducteur de manœuvre
CFL cargo - Belval

Personaldelegation CFL cargo

Wir setzen uns ein für:

- ➔ Gleiche Arbeitsbedingungen auf allen Standorten bei CFL cargo
- ➔ Aufstockung des Personals, um den Mitarbeiter:innen ihre zustehenden Ruhe- und Urlaubstage zu gewähren.
- ➔ Gegen Personalabbau
- ➔ Für eine Jahresendprämie, welche einem vollständigen 13. Monat entspricht
- ➔ Anheben der Nachtprämie auf 25 %
- ➔ Einhaltung der bestehenden Arbeitsbedingungen
- ➔ Die Beibehaltung der bisher erworbenen Verbesserungen im Kollektivvertrag
- ➔ Ein gutes Betriebsklima

Délégation du personnel CFL cargo

Le rôle de la délégation du personnel:

- ➔ Personne de contact pour tou(te)s les collaborateurs/trices
- ➔ Médiation en cas de problèmes entre les collaborateurs/trices et la direction
- ➔ Vérification de la conformité des nouveaux roulements de service ou des roulements modifiés
- ➔ Accompagner les collaborateurs/trices lors des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques ou lors des mesures disciplinaires
- ☑ Constatation et signalement des manquements à la sécurité sur tous les sites de CFL Cargo

Aufgaben der Personalvertretung:

- ➔ Ansprechpartner für alle Mitarbeiter:innen
- ➔ Vermittlung bei Problemen zwischen Mitarbeiter:innen und Direktoren
- ➔ Überprüfen von neuen oder abgeänderten Dienstplänen auf Rechtmäßigkeit
- ➔ Begleitung von Mitarbeiter:innen bei Gesprächen mit Vorgesetzten oder Abmahnungsgesprächen
- ➔ Feststellen und Melden von Sicherheitsmängeln auf allen Standorten der CFL Cargo

Nous nous engageons pour:

- ➔ Les mêmes conditions de travail sur tous les sites de CFL cargo
- ➔ Augmentation du personnel afin d'accorder aux employé(e)s les jours de repos et de congé auxquels ils ont droit
- ➔ Contre la réduction du personnel
- ➔ Pour une prime de fin d'année correspondant à un 13e mois complet
- ➔ Augmentation de la prime de nuit à 25 %
- ➔ Le respect des conditions de travail existantes
- ➔ Le maintien des améliorations acquises jusqu'à présent dans la convention collective
- ➔ Un bon climat de travail



DA SILVA OLIVEIRA Bruno

Visiteur
CFL cargo - Bettembourg
Délégué à la sécurité CFL-Cargo
Délégué suppl. du Personnel



FERREIRA FIGUEIREDO Pedro

Visiteur
CFL cargo - Differdange



KELLER Stéphane

Conducteur de manœuvre
CFL cargo - Bettembourg



KNECHTEL Thomas

Planificateur de personnel
Dispo BU3 - Bettembourg



LESIEUR Frederic

Equipe Fleet Locomotives
CFL cargo - Bettembourg



LORIG Dirk

Conducteur de locomotives
CFL cargo - Bettembourg
Président de la Délégation Centrale du Personnel



MILOVANOVIC Liliane

Coordinatrice location wagons
Bâtiment CFL Logistics - Dudelange



MULLER Pascal

Dirigeant de Manoeuvre
CFL cargo - Bettembourg



SCHAEFER Martin

Conducteur de locomotives
CFL cargo - Bettembourg



SCHULZ Wolfgang

Conducteur de locomotives
CFL cargo - Bettembourg
Délégué à l'égalité CFL-Cargo
Délégué du Personnel



SEYLER Damien

Agent de formation de trains
CFL cargo - Bettembourg



SONNTAG Marvin

Coordinateur de visite
CFL cargo - Bettembourg
Vice-Président de la Délégation Centrale du Personnel

Sozialwahlen 2024

Kandidaten vom Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband vom OBGL

CFL Technics



FONTAINE Nathaëlle

Magasinière - Pétange



FRANK Fabrice

Artisan - Equipe PD5 - Maintenance Curative
Délégué du Personnel



KELLER Sébastien

Chef d'équipe Peinture / Lettrage
Président de la délégation du Personnel
CFL Technics



LANSER Marc

Equipe bureau CUU
Délégué à l'égalité
Délégué du Personnel



LINTZ Yannick

Artisan PF1 - Maintenance Préventive



LONGO Angelo

Artisan PF1 - Maintenance Préventive

Personaldelegation CFL Technics

Wir setzen uns ein für:

- ➔ Gleiche Arbeitsbedingungen auf allen Standorten bei CFL Technics
- ➔ Aufstockung des Personals, um den Mitarbeitern ihre zuste-
henden Ruhe- und Urlaubstage zu gewähren.
- ➔ Gegen Personalabbau
- ➔ Für eine Jahresendprämie, welche einem vollständigen 13.
Monat entspricht
- ➔ Einhaltung der bestehenden Arbeitsbedingungen
- ➔ Die Beibehaltung der bisher erworbenen Verbesserungen im
Kollektivvertrag
- ➔ Ein gutes Betriebsklima
- ➔ Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz
- ➔ Eintreten für die Gleichstellung

Aufgaben der Personalvertretung:

- ➔ Ansprechpartner für alle Mitarbeiter:innen
- ➔ Vermittlung bei Problemen zwischen Mitarbei-
tern:innen und Direktoren
- ➔ Überprüfen von neuen oder abgeänderten
Dienstplänen auf Rechtmäßigkeit
- ➔ Begleitung von Mitarbeitern:innen bei Gesprä-
chen mit Vorgesetzten oder Abmahngesprä-
chen
- ➔ Feststellen und Melden von Sicherheitsmän-
geln auf allen Standorten von CFL Technics

Liste **2**



MILANI Jacques

Magasinier - Equipe PB2



MONTAG Jonathan

Artisan - Equipe PM5
Délégué suppl. du Personnel



ROUX Jean-Philippe

Chef d'équipe - Maintenance engins
roulants



TORMEN Regis

Magasinier - Pétange



WEBER Terence

Artisan - Equipe PM1
Délégué suppl. du Personnel



WEICKER David

Chef d'équipe assistant PD5- Maintenan-
ce Curative
Délégué à la sécurité
Délégué du Personnel

Délégation du personnel CFL Technics

Nous nous engageons pour:

- Les mêmes conditions de travail sur tous les sites de CFL Technics
- Augmentation du personnel afin d'accorder aux employé(e)s les jours de repos et de congé auxquels ils ont droit
- Contre la réduction du personnel
- Pour une prime de fin d'année correspondant à un 13e mois complet
- Augmentation de la prime de nuit à 25%
- Le respect des conditions de travail existantes
- Le maintien des améliorations acquises jusqu'à présent dans la convention collective
- Un bon climat de travail
- Amélioration du bien-être au travail
- Engagement en faveur de l'égalité

Le rôle de la délégation du personnel:

- Personne de contact pour tou(te)s les collaborateurs/trices
- Médiation en cas de problèmes entre les collaborateurs/trices et la direction
- Vérification de la conformité des nouveaux roulements de service ou des roulements modifiés
- Accompagner les collaborateurs/trices lors des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques ou lors des mesures disciplinaires
- Constatation et signalement des manquements à la sécurité sur tous les sites de CFL Technics

Grand meeting des candidats

Élections sociales 2024

Chères et chers membres,

Nous vous invitons à notre grand meeting des candidats pour les élections sociales

mardi, le 6 février à 18h00
à Luxexpo The Box

10, Circuit de La Foire Internationale | L-1347 Luxembourg-Kirchberg

A un mois des élections sociales, il s'agit d'une manifestation importante qui constituera un moment fort de notre campagne électorale.

Pour des raisons d'organisation, nous vous prions de nous confirmer votre participation **avant le 1^{er} février 2024**, en précisant si vous avez besoin d'une traduction vers le français.

Inscription par email à meeting@ogbl.lu



**A manger
et à boire**



**Vestiaire
prévu**



**Entrée
libre**

Pour se rendre à l'événement :

- en tram > sortir à la station «Luxexpo»
- en bus > arrêt «Luxexpo» desservi par les bus numéros 6, 7, 16, 21, 25
- en voiture > places de stationnement sur le site et à proximité (payant)

Liste
2

OGB•L
LE SYNDICAT

elsoc.lu

ogbl.lu

[@](#) [f](#) [X](#)

Großes Kandidaten- treffen

Sozialwahlen 2024

Sehr geehrte Mitglieder,

Wir laden euch zu unserem großen Kandidatentreffen für die Sozialwahlen ein

Dienstag, den 6. Februar um 18.00 Uhr
in der Luxexpo The Box

10, Circuit de La Foire Internationale | L-1347 Luxemburg-Kirchberg

Ein Monat vor den Sozialwahlen handelt es sich um eine wichtige Veranstaltung, die einer der Höhepunkte unserer Wahlkampagne ist.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir euch, uns eure Teilnahme **vor dem 1. Februar 2024** zu bestätigen, mit dem Hinweis, ob Ihr eine französische Übersetzung braucht.

Anmeldung per Email: meeting@ogbl.lu



**Für Essen
und Trinken
ist gesorgt**



**Garderobe
vorgesehen**



**Freier
Eintritt**

Wie gelangt Ihr zum Event?

- Mit Tram > an der Haltestelle „Luxexpo“ aussteigen
- Mit Bus > Haltestelle „Luxexpo“ mit den Bussen Nr. 6, 7, 16, 21, 25
- Mit dem Auto > Parkplätze vor Ort und in der Nähe (kostenpflichtig)

Liste

2

OGB•L

— DIE GEWERKSCHAFT

elsoc.lu

ogbl.lu

[@](#) [f](#) [X](#)

Neujahrsempfang bei den CFL

Entsprechend der Tradition luden am 18. Januar 2024 der Präsident des Verwaltungsrates der CFL, Jeannot Waringo, sowie der Generaldirektor der CFL, Marc Wengler, eine Delegation des FNCTT-FEL-Landesverbandes zum Neujahrsempfang ein.

Die Delegation des Landesverbandes setzte sich aus deren Präsidenten, Georges Merenz, dem Präsidenten des Syndikats Eisenbahnen FNCTT-FEL-Landesverband, Georges Melchers, der Generalkassiererin, Gaby Birtz, dem Präsidenten der Zentraldelegation, Patrick Vansteenkiste und dem Generalsekretär Josy Bourgraff zusammen.

Zu Beginn profitierte der Vorsitzende des Verwaltungsrates der CFL, Jeannot Waringo von der Gelegenheit, um sich für die gute Zusammenarbeit im letzten Jahr zu bedanken.

Im Rahmen des Empfangs wurden unter anderem die folgenden Themen kurz angesprochen:

1) Die Wichtigkeit der Gewerkschaftsarbeit

Vor allem in der gegenwärtigen Zeit, in der wir leben, müssen wir die jungen Menschen wieder dazu motivieren, einer Gewerkschaft beizutreten. Nur so

lassen sich starke Forderungen auch durchsetzen, denn ohne die notwendige Unterstützung der Basis ist es schwer, diese Forderungen überhaupt geltend zu machen.

2) Gehälterabkommen im öffentlichen Dienst

Am 1. Januar 2024 endete die einmalige Gehaltserhöhung von 5 % auf die ersten 100 Punkte, die vorübergehend für 2023 eingeführt worden war. Seither erhalten die Beamten eine lineare Erhöhung des Punktwerts um 1,95 % auf das gesamte Gehalt. Aufgrund dieser Maßnahme erhalten viele CFL-Mitarbeiter:innen in diesem Jahr nun leider weniger Lohn als im Jahr 2023. Nur ab einem Punktwert von 257 erhält man mehr Geld.

Hier kann man sich bei der CGFP bedanken, die sich leider nicht um diejenigen kümmert, die am unteren Ende der Lohnskala stehen. Dies ist auch einer der Gründe, warum das

Syndikat Eisenbahnen FNCTT-FEL/Landesverband des OGBL nicht aufhört zu fordern, dass der OGBL bei den nächsten Verhandlungen mit am Tisch sitzen muss, damit so etwas nicht noch einmal passiert.

3) Mitarbeitergespräche - Mitarbeiterbewertung

Zu diesem Thema hat das Syndikat Eisenbahnen eine ziemlich klare Position. Wir befürworten die Mitarbeitergespräche, da diese von den Mitarbeiter:innen gefordert wurden. Der Mitarbeiterbeurteilung stehen wir hingegen sehr skeptisch gegenüber, da sie unserer Meinung nach unter anderem zu subjektiv ist.

In Zukunft sollen die Verantwortlichen der einzelnen Abteilungen ihre Präsenz unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern intensivieren, um eventuelle Schwachstellen im Betrieb in einem früheren Stadium wahrzunehmen und auch das Gespräch mit den Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeitern zu suchen.

4) Eisenbahnverkehr

Allgemein wurde angeregt, dass Luxemburg an das Nachtzugnetz angeschlossen werden sollte.

Des Weiteren tauchte die Frage auf, warum das Nationale Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien (STATEC) nicht regelmäßig Erhebungen über Verspätungen im Straßenverkehr veröffentlicht. Für den Eisenbahntransport werden diese Statistiken regelmäßig von den CFL veröffentlicht.

5) Aufwertung der Laufbahnen

Das Syndikat Eisenbahnen hat die neue Transportministerin um einen Termin gebeten, um unter anderem über das Regierungsprogramm für den öffentlichen Transport zu diskutieren, aber auch um das Thema der Aufwertung der Laufbahnen bei den CFL anzusprechen.

Text: Josy Bourgraff



Foto: Patrick Flammang (Service COM)

Generationenkapital?

Eine steuerfinanzierte Einheitsrente wollen wir nicht. Es muss grundsätzlich bei der beitragsbezogenen Rente bleiben. (Gerhard Schröder)

...und eine private Aktienrente erst recht nicht!



Auch wenn der deutsche Altkanzler im letzten Beitrag aufgrund seiner „Basta-Entscheidung“ zur Riester-Rente sich einer starken gewerkschaftlichen Kritik aussetzte, so soll dieses einführende Zitat jedoch durchaus positiv hervorgehoben werden – auch wenn dabei das einschränkende Adjektiv „grundsätzlich“ noch zu streichen wäre. Denn genau diesen terminologischen Zusatz in Schröders Zitat gilt es eben nicht in die Kerndebatte um die zukünftige Finanzierung der Renten einfließen zu lassen – Stichwort: die zweite und dritte Säule der Altersvorsorge, meint die Betriebsrenten und die private Altersversicherung, die die erste Säule „stärken“ ... oder gar – nach Gusto der Neo-Liberalen – ganz „ersetzen“ sollen?

Heuer geht es bekanntlich um die europaweit und eben auch in unserem Lande geführte, hochaktuelle Debatte um die zukünftige Alterssicherungspolitik. Wie im letzten Beitrag des „Le Signal“ zu diesem Thema bereits angedeutet, soll diese Altersvorsorge in Deutschland einen weiteren Schritt in Richtung noch mehr Markt im Staat im Sinne der diesbezüglich vorgegebenen neoliberalen EU-Marschrichtung gehen. Stichwort: *Generationenkapital*. Ein moderner Terminus, der in Deutschland einen Systemwechsel einer finanzmarktabhängigen Rente bezeichnen soll – und auch wird? Wissend, dass unser neuer Staatsminister sich zu ebendiesem Thema – und man muss zugeben, dass die Fragestellung an sich sicherlich nicht falsch ist – laut eigenen Aussagen an diesbezüglichen Entwicklungen im Ausland orientieren will, werfen sich natürlich entsprechende Fragen auf: Soll dieses neue System etwa auch bei uns im Lande das Ziel der zukünftigen Altersversicherung sein, das sich diese wirtschaftsfreundliche Regierung in puncto Reform der Alterssicherungssysteme gesetzt hat? Und auch noch Teil der Neu-Orientierung einer (vermeintlich) „nachhaltigen“ Sozialpolitik sein?

Wie genau man dieses Modell „*Generationenkapital*“ (der deutliche Name ist wohl Programm) – übrigens ein Steckenpferd der FDP Deutschlands – nun aber an den Start bringen will, ist noch nicht bekannt. Egal wie steht fest, dass es die Fortsetzung der unseligen Geschichte kapitalgestützter Altersversorgung in Deutschland sein wird. Und diese hat die materielle Situation älterer Menschen nicht verbessert, ganz im Gegenteil: *Altersarmut*, *Altersdiskriminierung* – Tendenz: steigend – und das nicht nur in der Bundesrepublik. Die

sozialen Probleme im Alter werden bei weiterer Senkung des Niveaus der Alterssicherung sicherlich zunehmen, die entsprechenden Statistiken sind heute schon klar. Auch wenn, wie bereits im letzten Beitrag erwähnt, die EU nur begrenzte Rechte für einen Eingriff in die nationale Alterssicherung hat und deren Ausgestaltung im Endeffekt immer noch der jeweiligen nationalen Souveränität der respektiven Mitgliedsstaaten unterliegt, so ist der EU-Einfluss auch hierzulande klar erkennbar, geht es doch um die Themen Anhebung der Altersgrenzen, Ausdehnung der Alterserwerbstätigkeit, besonders jedoch um die Förderung der zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge, meint der betrieblichen Altersvorsorge und (eben!) der privaten Rentenversicherung. Ist damit das Ende unseres aktuellen gesetzlichen Rentensystems, das auf dem Modell des solidarischen Generationenvertrags basiert, definitiv eingeläutet? Gilt auch hier nur mehr das Diktat des Kapitals?

Manche Projekte – wie eben dieses – sind doch eigentlich so unsinnig, dass sie (bildlich gesprochen) sofort depressiv machen: Dazu gehört die neoliberal angestrebte „Aktienrente“, das Lieblingsprojekt des heftig umstrittenen deutschen FDP-Finanzministers, der bekanntlich sehr offensichtlich im Interesse der „Reichen und Schönen“ politisch operiert und ebendieses Modell des „Generationenkapitals“ aufbauen will. *Lindner* will die gesetzliche Rente durch einen staatlichen Aktienfonds ergänzen. Zeitungsberichten zufolge steht im deutschen Koalitionsvertrag, dass jährlich 10 Milliarden Euro in diesen Fonds fließen sollen; es könnten aber auch 12 Milliarden sein, wenn es nach *Lindner* geht. Der Plan hat allerdings gleich mehrere Schwächen. Erstens: Wenn der Staat in die Aktienmärkte drängt, werden die Papiere automatisch teurer. Davon profitieren die Reichen, die diese Aktien besitzen. Es ist also ein Subventionsprogramm für Wohlha-

bende, was auch erklärt, warum sich die FDP – die Reichenpartei – so vehement für diesen Plan einsetzt. Zweitens: Die Rentner hingegen profitieren fast gar nicht von diesem Aktienfonds. Denn das Geld soll ja in die Aktien fließen, nicht in die Renten. An die Rentempfänger würden nur die Gewinne des Fonds ausgeschüttet, was ein mickriger Prozentsatz der Gesamtsumme wäre. Zudem wäre, drittens – und da liegt das evidente Risiko dieser Chose – gar nicht sicher, dass es überhaupt Renditen gibt! Denn *Lindner* stellt sich einen Kreisverkehr des Geldes vor. Der Aktienfonds soll durch Kredite finanziert werden – und zunächst wären die Zinsen für diese Darlehen zu bezahlen, bevor überhaupt Gewinne für die Rentner übrigblieben. Viertes Problem, so ein kritischer Insider-Bericht zum Reizthema „Generationenkapital“, ein Terminus, der vielleicht schön klingen mag: Die Finanzmärkte sind bekanntlich sehr volatil, und gelegentlich kommt es zu (fatalen) Crashes. Dann wäre vom Fonds kaum noch etwas übrig. *Lindner* stellt sich in seiner „Weitsicht“ daher vor, dass der Staat „eventuelle Verluste“ ausgleicht. Wenn aber der Staat sowieso im Zweifel einspringen muss, kann man auch gleich bei der gesetzlichen Rente bleiben. Und da kommen wir wieder auf *Gerhard Schröders* einführendes Zitat zurück ... Eine reine Aktienrente einzuführen ist daher absoluter Unsinn und untauglich, weil ein derartiges System zu viele Risiken beinhaltet und zudem das Rentenniveau (die Relation unserer Renten gegenüber den durchschnittlichen Gehaltsentwicklungen) dramatisch negativ beeinflussen kann – und der Staat im Endeffekt doch wieder rettend eingreifen muss, was als Endresultat des „Kasinokapitalismus“ an sich bekanntlich nichts Neues ist ...

Eine Klarstellung noch: Man spricht vom allgemeinen System für die Arbeitnehmer mit Privatstatut und von den statutarischen Systemen für die Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes, der Gemeinden und der nationalen Eisenbahngesellschaft (CFL). Die beiden Artikel im „Le Signal“ zum Rentensystem beziehen sich auf das allgemeine Rentensystem des Privatsektors, zu denen auch die Angestellten der Bahnfilialen gehören. Es gehört allerdings zur Solidarität *aller* Mitglieder des OGB-L / FNCTTFEL-Landesverbandes – eine endlich vollzogene Fusion, die vom Autor dieser Zeilen bereits seit langen Jahren gewünscht war – sich für den Erhalt unseres generellen, öffentlichen Rentensystems einzusetzen.

Wissend, dass *nichts* in Stein gemeißelt ist und *alles*, demnach auch der Erhalt der bestehenden Rentensysteme mit allen Rechten für uns Versicherte, die es demnach abzusichern gilt, gewerkschaftlich erkämpft werden muss. Deshalb sind die diesjährigen Sozialwahlen für uns alle von höchster Wichtigkeit!

Frank Bertemes



Bettembourg

Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL „mit dem Food Truck“ auf Dienststellentour 2024



Das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL besucht alle Kameras/-innen auf ihren Dienststellen im ganzen Land. Im engen Kontakt mit den Kollegen/-innen bei einer warmen Mahlzeit informiert das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband über die aktuellen Geschehnisse bei den CFL, CFL cargo, CFL multimodal sowie bei Luxtram und hat ein Ohr für die Belange, Probleme, Sorgen und Vorschläge des Personals.

Programm:

- Dienstag, 06.02.2024: In Luxemburg von 11.30 bis 14.30 Uhr beim MI-Gebäude „Millewee“. Alle in der Nachbarschaft ansässigen Bediensteten können sich, sei es vor Schichtbeginn, nach Schichtende oder Mittagspause hier einfinden, um mit den Vertretern des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL zu reden, zu diskutieren und sich auszutauschen.

kats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL zu reden, zu diskutieren und sich auszutauschen.

- Freitag, 09.02.2024: In Wasserbillig von 11.30 bis 14.30 Uhr bei den MI-Dienststellen. Alle hier im Osten des Landes (Bahnhof Wasserbillig, PD Wasserbillig, Mertert-Hafen, MI.CST-S22, MI.I-B23, CFL Mobility usw.) ansässigen Bediensteten können sich, sei es vor Schichtbeginn, nach Schichtende oder während der Mittagspause hier einfinden, um mit den Vertretern des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL zu reden, zu diskutieren und sich auszutauschen.
- Montag, 19.02.2024: In Luxemburg von 11.30 bis 14.30 Uhr auf dem Gelände in der Nähe des neuen PDL in der rue de la Déportation. Alle in der Nähe (PDL, MI-ME, MI.CST-S21, MI.I-B21, MI.EMB BGT, MI.CST-T2 usw.) ansässigen Be-

diensteten können sich, sei es vor Schichtbeginn, nach Schichtende oder in der Mittagspause hier einfinden, um mit den Vertretern des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL zu reden, zu diskutieren und sich auszutauschen.

- Dienstag 20.02.2024: In Luxemburg von 11.30 bis 14.30 Uhr beim Dairy House / Dôme. Alle hier ansässigen Bediensteten können sich, sei es vor Schichtbeginn, nach Schichtende oder während der Mittagspause hier einfinden, um mit den Vertretern des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL zu reden, zu diskutieren und sich auszutauschen.
- Freitag, 23.02.2024: In Ettelbrück von 11.30 bis 14.30 Uhr bei den MI-Dienststellen. Alle im Raum Ettelbrück (Bahnhof Ettelbrück, PD Ettelbrück, MI.CST-S12, MI.CST-T1, MI.I-B12, BUS, PAT, TM-CO poste

isolé usw.) ansässigen Bediensteten können sich, sei es vor Schichtbeginn, nach Schichtende oder während der Mittagspause hier einfinden, um mit den Vertretern des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL zu reden, zu diskutieren und sich auszutauschen.

- Montag, 26.02.2024: In Uiflingen von 11.30 bis 14.30 Uhr bei den MI-Dienststellen. Alle im Norden des Landes (Bahnhof Uiflingen, PD Uiflingen, AV-PAT, TM-CO poste isolé, MI.CST-S13, MI.I-B14, usw.) ansässigen Bediensteten können sich, sei es vor Schichtbeginn, nach Schichtende oder während der Mittagspause hier einfinden, um mit den Vertretern des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL zu reden, zu diskutieren und sich auszutauschen.
- Dienstag, 27.02.2024:

In Luxemburg von 11.30 bis 14.30 Uhr beim BAS in Bonneweg. Alle hier (TM-BAS, TM-CO, TM-CM, BLZ, BUS, Luxemburg-Triage usw.) ansässigen Bediensteten können sich, sei es vor Schichtbeginn, nach Schichtende oder während der Mittagspause hier einfinden, um mit den Vertretern des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL zu reden, zu diskutieren und sich auszutauschen.

Das Team des Syndikats Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband des OGBL reut sich bereits jetzt auf den Kontakt und die Diskussionen mit den Kollegen/-innen vor Ort.

Bemerkung: Dieses Programm kann noch geändert werden.

Mit besten Grüßen,
Die Syndikatsleitung und die Personalvertretung
des Syndikats Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband des OGBL
bei CFL, CFL cargo, CFL multimodal und Luxtram



Bettembourg



Kautenbach

Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL « avec le Food Truck » sur une tournée des services 2024

Le syndicat chemins de fer - FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL rend visite à tous les camarades dans leurs services à travers le pays. Dans le cadre d'un contact étroit avec les collègues autour d'un repas chaud, le syndicat chemins de fer - FNCTTFEL/Landesverband informe sur l'actualité des CFL, CFL cargo, CFL multimodal ainsi que Luxtram et est à l'écoute des préoccupations, problèmes, soucis et propositions du personnel.

Programme:

- Mardi, 06.02.2024: À Luxembourg, de 11h30 à 14h30 près du bâtiment MI "Millewee". Tous les agents travaillant à proximité peuvent s'y rendre, soit avant la prise de service, soit après la fin du service, soit pendant la pause de midi, afin de parler, de discuter et d'échanger avec les représentants du Syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband.
- Lundi, 19.02.2024: À Luxembourg, de 11h30 à 14h30, sur le terrain situé à proximité du nouveau PDL, rue de la Déportation. Tous les agents travaillant à proximité (PDL, MI-ME, MI.CST-S21, MI.I-B21, MI.EMB BGT, MI.CST-T2, etc.) peuvent s'y rendre, soit avant la prise de service, soit après la fin du service, soit pendant la pause de midi, afin de parler, de discuter et d'échanger avec les représentants du Syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband.
- Vendredi, 09.02.2024: À Wasserbillig, de 11h30 à 14h30 auprès du bâtiment MI. Tous les agents travaillant dans cette région (gare de Wasserbillig, PD Wasserbillig, Merttert-port, MI.CST-S22, MI.I-B23, CFL Mobility, etc.) peuvent s'y rendre, soit avant la prise de service, soit après la fin du service, soit pendant la pause de midi, afin de parler, de discuter et d'échanger avec les représentants du Syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband.
- Mardi, 20.02.2024: À Luxembourg, de 11h30 à 14h30 près du Dairy House / Dôme. Tous les agents travaillant ici peuvent s'y rendre, soit avant la prise de service, soit après la fin du service, soit pendant la pause de midi, afin de parler, de discuter et d'échanger avec les représentants du Syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband.
- Lundi, 26.02.2024: À Troisvièrges, de 11h30 à 14h30 auprès des Services MI. Tous les agents travaillant dans le Nord (Gare de Troisvièrges, PD Troisvièrges, AV-PAT, TM-CO poste isolé, MI.CST-S13, MI.I-B14, etc.) peuvent s'y rendre, soit avant la prise de service, soit après la fin du service, soit pendant la pause de midi, afin de parler, de discuter et d'échanger avec les représentants du Syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband.
- Vendredi, 23.02.2024: À Ettelbruck, de 11h30 à 14h30 auprès des Services MI. Tous les agents travaillant dans la région d'Ettelbruck (Gare d'Ettelbruck, PD Ettelbruck, MI.CST-S12, etc.) peuvent s'y rendre, soit avant la prise de service, soit après la fin du service, soit pendant la pause de midi, afin de parler, de discuter et d'échanger avec les représentants du Syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband.
- Mardi, 27.02.2024: À Luxembourg, de 11h30 à 14h30 au BAS à Bonneweg. Tous les agents travaillant ici (TM-BAS, TM-CO, TM-CM, BLZ, BUS, Luxembourg-Triage, etc.) peuvent s'y rendre, soit avant la prise de service, soit après la fin du service, soit pendant la pause de midi, afin de parler, de discuter et d'échanger avec les représentants du Syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband.

L'équipe du syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL vous attend déjà avec impatience pour des contacts et des discussions avec les collègues sur place.

Remarque : Ce programme peut encore être modifié.

Avec nos meilleures salutations,
La direction syndicale et les délégations du personnel du syndicat chemins de fer / FNCTTFEL-Landesverband de l'OGBL auprès des CFL, CFL cargo, CFL multimodal et Luxtram.



Kleinbettingen



Luxembourg



Esch-Alzette



Technics Bettembourg



Luxembourg



CFL technics Belval



CFL technics Belval



Pétange



Technics Bettembourg



Pétange

Josy Konz: seit 70 Jahren aktiver Gewerkschafter

Wiltz - Ex-Minister Schneider wird künftig Mitglieder beraten



Josy Konz dankte ergriffen für die Ehrung. Sektionspräsident Romain Gantrel und Nationalpräsidentin Nora Back gratulierten.

Foto: Robert Schneider

In diesen Wochen finden die traditionellen Jubilarenerungen des OGBL quer durchs Land statt. So auch am Samstag, als Präsident Romain Gantrel langjährige Mitglieder der Sektion „Kanton Woltz“ im Restaurant Pommerloch zusammen mit Nationalpräsidentin Nora Back auszeichnete, beschenkte und zu einem gemeinsamen Abendessen lud.

Bei dieser Gelegenheit wurde Josy Konz (von 1998 bis 2009 Präsident des FNCTTFEL-Landesverbandes und ehemaliger Bürgermeister von Mamer) für 70 Jahre Mitgliedschaft ausgezeichnet. Die Auszeichnung ist nicht nur durch die beeindruckende Periode aktiver Gewerkschaftsarbeit beeindruckend; auch die Tatsache, dass die definitive Fusion des Landesverbandes mit dem OGBL

erst vor kurzem während eines außerordentlichen Kongresses der FNCTTFEL beschlossen wurde und am kommenden Mittwoch mit einer Feierstunde im „Casino syndical“ besiegelt werden wird, gibt der Ehrung einen besonderen Charakter. Eine weitere spannende Ankündigung während des Treffens betrifft den früheren Sozialminister und Wiltzer Bürgermeis-

ter Romain Schneider, der sich vor etwas mehr als zwei Jahren aus der Regierung in den Ruhestand verabschiedete. Er wird künftig einmal pro Woche während der OGBL-Sprechstunden in der Wiltzer Filiale der Gewerkschaft für Mitgliederberatung – besonders bei Fragen und Unterstützung zu den Sozialsystemen und der Rententhematik – zur Verfügung stehen. Dies

wird jeweils dienstags der Fall sein. Nach der für Regierungsmitglieder deontologisch vorgeschriebenen zweijährigen beruflichen Pause bei Aktivitäten, die in Zusammenhang mit dem ministeriellen Amt stehen, steht den OGBL-Mitgliedern des Nordens somit ab sofort ein Top-Experte in Sozialfragen zur Verfügung. Tageblatt vom 29.1.2024 Robert Schneider

Ein historischer Tag

Integrationsfest Der FNCTTFEL-Landesverband ist nun Teil des OGBL

Fast ein halbes Jahrhundert nach den ersten Gesprächen und Verhandlungen zum Beitritt in den damals als Einheitsgewerkschaft aller arbeitenden Menschen geplanten OGBL wurde die Integration des FNCTTFEL-Landesverbandes in den „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“ nun Realität. Die Mitglieder werden künftig in drei OGBL-Syndikaten organisiert sein und somit noch stärker für ihre Belange kämpfen können.

Spätestens seit dem außerordentlichen Kongress des Landesverbandes vom 7. Oktober vergangenen Jahres, bei dem hundert Prozent der Delegierten für die Integration stimmten, war klar, dass ein neues Kapitel in der Sozialgeschichte des Landes geschrieben werden würde. Am 10. Januar 1909 wurde der Generalverband der Eisenbahner des Luxemburger Landes gegründet, eine Gewerkschaft, die später zur „Fédération nationale des cheminots, travail-

leurs du transport, fonctionnaires et employés luxembourgeois“ werden sollte. 115 Jahre lang vertrat diese Gewerkschaft, auch Landesverband oder Eisenbahnergewerkschaft genannt, die Interessen der Bahnangestellten, aber auch jene von Angestellten bei Staat und Gemeinden und den Pensionären. Die am Mittwoch feierlich begangene Integration in den OGBL beendet keineswegs die Geschichte dieser gewerkschaftlichen Institution – dies betonten alle Redner –, sondern schlägt ein neues Kapitel in ihrer Geschichte auf.

1979: Referendum gegen Beitritt

Während der Verhandlungen zur Gründung des OGBL, die 1978 u.a. unter der Leitung von John Castegnaro stattfanden, wurde die vorgeschlagene Fusion von vielen Mitgliedern des Landesverbandes abgelehnt. Mit mehr als 70 Prozent sprachen sie sich bei einem Referendum gegen die Mitgliedschaft aus. Wie es dazu kam, darüber gehen die Meinungen der

beiden Ehrenpräsidenten Josy Konz und Nico Wennmacher auseinander. Immerhin arbeiteten OGBL und Landesverband während der kommenden Jahrzehnte eng zusammen; so im Rahmen der CGT („Confédération générale du travail“), aber auch bei gemeinsamen Aktionen, Erster-Mai-Feiern, Kundgebungen usw.

Erst 2017 sollte es dann zu erneuten Fusionsgesprächen kommen, die damals mit einer ersten diskreten Unterredung zwischen Nico Wennmacher und dem damaligen OGBL-Präsidenten André Roeltgen im Escher Restaurant „Acacia“ stattfanden. Dem Vernehmen nach mussten beide erst einmal um einen anderen Tisch bitten, da u.a. Jean Spautz, ehemaliger LCGB-Präsident und CSV-Arbeitsminister, am Nachbartisch saß; Diskretion in Luxemburg ist so eine Sache ...

Die Gespräche wurden fortgeführt und intensiviert, so Nico Wennmacher während seiner Ansprache am Mittwoch, und nach einer Unterbrechung während der Sozialwahlperio-



Fotos: Claudine Bosseler

de 2019 kam es zu ersten Absichtserklärungen und Beschlüssen. Nach einer Testphase der engen Zusammenarbeit war die Fusion eigentlich erst für Ende dieses Jahres geplant; aufgrund der anstehenden Sozialwahlen wurde allerdings beschlossen, dies vorzuziehen.

Drei der ehemaligen Präsidenten des Landesverbandes ergriffen während der Integrationsfeier im Casino das Wort. Den Anfang machte Josy Konz, der – so Generalsekretär Josy Bourgraff, der die Redner kurz vorstellte – die Gewerkschaft von 1985 bis 1998 präsidierte.

Konz, der nie einen Hehl daraus machte, dass er bereits 1978 für die Integration in den OGBL eintrat, dies gemeinsam mit seinen Kollegen aus der

CGT-Jugend, René Bleser, Roby Meis und insbesondere John und Mario Castegnaro, sieht die Schuld des damaligen Scheiterns des Projektes Teilnahme an der Einheitsgewerkschaft hauptsächlich beim FNCTTFEL-Präsidenten dieser Epoche, Jeannot Schneider.

Nach seinem historischen Exkurs rief Konz, der bereits vor wenigen Tagen anlässlich seiner Auszeichnung für 70 Jahre aktive Gewerkschaftsarbeit unterstrichen hatte, mit der Fusion gehe für ihn ein Lebensraum in Erfüllung, rief er dazu auf, Gewerkschaften nicht als reine Lohnmaschine zu sehen, sondern auch als Instrument der gesellschaftlichen Einflussnahme. Er beendete seine Intervention mit einem Plädoyer



zur Solidarität unter allen arbeitenden Menschen, gegen jedwede Form von Korporatismus.

Nico Wennmacher, Präsident von 1998 bis 2009, beleuchtete die Jahre 1978 und 79 aus seiner Sicht. Ohne das Referendum und die Berücksichtigung der Stimmung unter den Mitgliedern würde es keinen Landesverband mehr gegeben haben, der heute in den OGBL integriert werden könne, so seine Meinung. Er beleuchtete Erfolge der Gewerkschaft in den Jahren nach 1980, insbesondere die Rettung der Nordstrecke der Eisenbahn und den erfolgreichen Index-Streik 1982, und ging auf die Entwicklungen der letzten Jahre ein, die schlussendlich zur Fusion geführt haben. Nach der Feier müsse nun wieder konsequente Gewerkschaftsarbeit folgen, dies besonders angesichts der neuen neoliberalen Regierung, die u.a. das bewährte nationale Rentensystem bedrohe. Diese Regierung müsse ernsthaft gewarnt werden und dies könne u.a. durch ein gutes Resultat des OGBL bei den Sozialwahlen geschehen. Wie die weiteren Redner rief er deshalb dazu auf, die Liste 2 zu wählen.

„Tränen der Freude weinen“

Als Sohn des Eisenbahners und aktiven Gewerkschaftsmilitanten Henri Greivelding sei er ganz natürlich zum Verband gestoßen, so Guy Greivelding, Präsident der FNCTTFEL von 2009 bis 2015. Auch Greivelding erinnerte an die Kämpfe der Gewerkschaft, an die große Kundgebung zum Erhalt der Nordstrecke in Ulfingen, an die Aktionen zum Erhalt des Indexsystems, an die vielen Gehälterverhandlungen und die Verteidigung des Rentensystems. Gemeinsam mit europäischen Kollegen habe der Landesverband in der europäischen Trans-

portföderation ETF gegen die Liberalisierung und Privatisierung der Bahn gekämpft.

Die Mitglieder des Landesverbandes könnten stolz auf die 115-jährige Geschichte zurückblicken, dürften aber auch stolz sein, nun ein Teil des OGBL zu sein. Schließlich sprach auch der elfte und letzte Präsident des Landesverbandes, Georges Merenz, zu den Gästen der Feier. Gemeinsam mit dem OGBL werde die Gewerkschaft nun weiterleben: größer und stärker. Es sollten deshalb keine Tränen der Trauer, sondern Freudentränen vergossen werden. Die Gewerkschaft wird in den OGBL-Sektionen „Schinn“, SEW (Syndikat Erziehung und Wissenschaft) und SÖD (Syndikat öffentlicher Dienst) weiterbestehen.

OGBL-Präsidentin Nora Back, die zu Beginn der Fusionsgespräche nicht dabei war, sieht den Prozess der Zusammenführung noch nicht als komplett abgeschlossen an und dies sei auch nicht das Ende des Landesverbandes. Es sei vielmehr der Anfang von etwas Großem, so die Vorsitzende jener Gewerkschaft, die das Ziel der Einheitsgewerkschaft in Luxemburg nie aufgegeben hat.

Der restliche Abend im Casino gehörte den anwesenden Militanten, die sich bei Speise und Trank annäherten und so auf die gemeinsame Zukunft im OGBL vorbereiteten.

Robert Schneider



PROCES - VERBAL

de la réunion de la délégation de la Direction GI (délégués de la catégorie 5)
tenue en date du 12/10/2023

Présences :

de la part de la Direction GI
M. Alain BOMBARDELLA, Chef
du Service GI
M. Raphaël ELSER, Chef du
Service EI

de la part de la délégation:
Mme Katja FELTEN
inspecteur adjoint
MM. Yves BIRCHEN
s/inspecteur
MM. Luis TAVARES
s/inspecteur
MM. Joseph GLESENER
s/inspecteur
Secrétaire : Mme Edith ZEN-
NER, inspecteur divisionnaire
Mme Isabelle MOLINA, inspec-
teur principal

La séance est ouverte à 8.45 heu-
res.

Approbation du rapport de la
réunion du 06/07/2023

- Le rapport est approuvé à l'unanimité.

Doléances présentées par les délégués

1.1 « SK-Dokumentenlenkung ».
Les délégués du person-
nel souhaitent recevoir des
précisions par rapport à la
«SK-Dokumentenlenkung».
Notamment, est-ce qu'une
signature de la part d'un
agent signifie qu'il a lu et
compris les documents mis
à jour ou que l'agent a pris
connaissance des nouveaux
documents et les consultera
dans un délai raisonnable ?

La signature de l'agent consti-
tue l'accusé de réception d'un
document. Il incombe à l'agent
d'évaluer l'importance et l'urgen-
ce de prendre connaissance de
celui-ci.

1.2 Climatatisation fixe au PDT.

Lors de la réunion du 06/07/
2023 une analyse pour une
installation d'une climatisa-
tion fixe a été proposée au
PDT. Est-ce que le projet a
été lancé, car en été 2024 on
sera confronté au même pro-
blème ?

Après analyse, le Service II a con-
staté que le système de ventila-
tion installé au bâtiment du PDT
ne fonctionne plus. Le Service MI
est chargé de remettre le système
en service et d'évaluer sa foncti-
onnalité. Si avec ces mesures la
situation climatique du PDT ne
s'améliore pas, il y aura lieu d'in-
staller une nouvelle climatisation.

1.3 Déménagement du PdKb

Les délégués du personnel
souhaitent être informés sur
le statut actuel concernant
le déménagement du PdKb
et toutes ses conséquences.

Le Service II est en train de réa-
liser une analyse technique con-
cernant le déménagement du
PdKb et il s'avère que la procédu-
re est assez complexe. Une analy-
se d'organisation de délimitation
des secteurs de compétences sera
encore réalisée par les Service II
et EI et les modalités d'attributi-
on des tours de service seront en-
core définies. Les tâches du chef de
circulation seront les mêmes que
jusqu'à présent sauf que son siè-
ge sera à Luxembourg Ville. Actuel-
lement, aucune date n'a encore
été fixée pour le déménagement.
Les délégués émettent des dou-
tes quant à la répartition future
des tours de service.

1.4 « Nouveaux » critères lors de la procédure d'embauche

Les délégués du personnel
souhaitent des explications
supplémentaires concer-
nant les « nouveaux » critè-
res lors de la procédure
d'embauche. (par exemple :
passage chez le/la psycholo-
gue seulement après les
examens, luxembourgeois
non nécessaire...)

En date du 07/09 une an-
nonce est parue sur « we
are cfl » et a été également
publiée dans les réseaux so-
ciaux dans laquelle les CFL
recherchent des postulants
pour le travail de chc. Les
compétences linguistiques
obligatoires demandées aux
candidats ne sont que l'al-
lemand et le français. Est-
ce que les responsables du
Service EI sont-ils d'avis que
la connaissance du luxem-

bourgeois ne constitue plus
une obligation absolue pour
pouvoir exécuter un service
sur un poste à responsabi-
lité ?

Une réunion a eu lieu entre les di-
recteurs concernés et il a été re-
tenu que les candidats à l'emba-
che doivent obligatoirement avoir
des compétences linguistiques en
français et en allemand. Si un sta-
giaire n'a pas la connaissance de
la langue luxembourgeoise, il de-
vra l'apprendre obligatoirement
pendant son stage.

Il y a toujours des agents du Ser-
vice EI présents lors des entreti-
ens d'embauche afin de pouvoir
évaluer les candidats.

En novembre débutera une
nouvelle classe de 19 sta-
giaires pour le poste de
chc. Pour la première fois,
les stagiaires passeront les
tests psychotechniques et
psychologiques après leur
formation. À quel moment
exactement de leur stage,
ces stagiaires passeront-ils
ces tests ? Ces tests se-
ront-ils différents des tests
effectués jusqu'à main-
tenant ? Seront-ils évalués
différemment, vu que les
stagiaires auront déjà passé
des évaluations avant ?
Les délégués souhaitent être
informés sur cette nouvelle
procédure de recrutement et
d'évaluation.

Une classe de vingt nouveaux
stagiaires sera embauchée au
1er novembre 2023 et ils devront
se soumettre aux tests psycho-
techniques et psychologiques
entre le 6e et le 8e mois de l'es-
sai. Ces tests seront identiques à
ceux réalisés dans le passé, sauf
qu'il n'y aura plus lieu d'évaluer la
motivation des candidats. Le sta-
ge ainsi que la formation seront
organisés comme d'habitude.

1.5 Primes du mois d'août

Comme annoncé en date du
20/09/2023, dû à un cumul
de congés et de certificats
de maladies au sein de la
Cellule EI/RH, les agents du
Service EI ne se verront pas
être crédités de leurs primes
du mois d'août. Les délégués

déplorent cette situation et
aimeraient être informés
sur les points suivants :

- Est-ce que le relevé néces-
saire pour l'établissement
des primes a été fait entre-
temps ?
- Est-ce que ce relevé a entre-
temps été transféré au ser-
vice RH compétent ?
- Un versement anticipé pour-
rait-il être envisagé ?
- Quels changements dans
leurs procédures est-ce
que le Service EI a effectué
entretemps pour qu'une tel-
le situation ne se reproduise
plus ?

Le relevé a été établi entretemps et
il a été transmis aux Services RH
au Personnel pour les suites uti-
les, un versement anticipé ne sera
cependant pas possible. Le Service
EI a décidé de former un agent
supplémentaire pour la gestion
des primes et il est également pré-
vu de faire établir un manuel d'uti-
lisation détaillé qui permettra aux
responsables du service de pouvoir
intervenir si un cas d'urgence de-
vait se représenter.

1.6 Tours de service non-oc- cupés à Ettelbruck

Les chc du poste directeur
d'Ettelbruck nous annon-
cent que des tours de ser-
vice au PDEb ne seraient
pas occupés, voir même ne
devraient plus être occupés.
Il s'agirait de 4 tours de ser-
vice au poste d'ambulants
et 2 tours de service en tant
que chc.

En plus, 3 tours de service ne
seraient occupés qu'à 75 % ?
Est-ce correct ? Y a-t-il quel-
que chose de prévue ?

La Cellule EI/RH est en train de
préparer une note pour la publica-
tion de deux tours de service pour
le poste du chef de circulation.
Avec la mise en service du nou-
veau PDEb, les tours de service
pour chefs de circulation ambu-
lants ne seront plus nécessaires,
mais un nouveau poste pour as-
surer les pauses de sécurité sera
créé.

Les périodes restantes des trois
tours de service occupés par des
titulaires dont le taux d'occupa-

tion est inférieur à 100%, seront assurées par les réservistes.

La mise en service du nouveau PDEb est prévue pour le mois de septembre 2024.

1.7 CET au Service EI

Les délégués aimeraient être informés des progressions dans ce dossier.

Un compteur pour le CET a été installé dans le logiciel IVU. Le Service EI est actuellement en contact avec les Services RH au personnel en vue de définir les modalités d'application pour le service.

DIVERS

- Point 1.6 de la réunion du 06 juillet 2023: actuellement le Service EI n'a pas connaissance d'un changement en ce qui concerne les tours de service « Galopptouren ».

- Le Service EI est en contact avec le Service IN en vue de faire installer un système d'entrée par badge aux postes directeurs. Ce système ferait fonction de simple contrôle de présence.

- Une procédure de recrutement pour un 2e poste d'aiguilleur au CRM sera entamée en interne et en externe, en vue de combler les vacances existantes. Les tours de service ne seront pas encore publiés.

- En ce qui concerne les modalités d'attribution de la préretraite, il n'y a pas eu de modification dans le Statut du Personnel des CFL. Étant donné que dans le nouveau régime des pensions, l'âge pour pouvoir

bénéficier d'une pension de vieillesse a été augmenté à 65 ans, la préretraite serait accessible à l'âge de 62 ans pour les agents concernés.

La prochaine réunion ordinaire commune avec les délégués des catégories 6 et 7 a été fixée au jeudi, 14 décembre 2023. Fin de la réunion à 10.30 heures.

Le Chef du Service Gestion Infrastructure,

(s) Alain BOMBARDELLA

PROCES - VERBAL

de la réunion de la délégation de la Direction GI (délégués des catégories 6 et 7)
tenue en date du 11/10/2023

Présences :

de la part de la Direction GI
M. Alain BOMBARDELLA, Chef du Service GI
M. Pascal PONCIN, Chef du Service MI

de la part de la délégation:
MM. Nelson GOUVINHAS COSTA
artisan spécialisé
MM. Romain LIBER
préposé technique
MM. Marc LANGERS
brigadier dirigeant
MM. Christian FEDERSPIL
technicien S ppal
MM. Pierre STRASSER
équipier spécialisé de 1ère classe
Secrétaire : Mme Edith ZENNER, inspecteur divisionnaire
Mme Isabelle MOLINA, inspecteur principal

La séance est ouverte à 8.30 heures.

Approbation du rapport de la réunion du 06/07/2023

• Le rapport est approuvé à l'unanimité.

Echange d'informations

- Le Chef du Service MI informe l'assemblée sur les résultats de l'enquête de sécurité menée par la société Dupont. Le taux de partici-

pation a triplé par rapport à la dernière édition.

- En date du 31 août dernier, le Chef du Service MI a renseigné les délégués par courrier électronique sur l'avancement des projets de rénovation des bâtiments MI en cours. Afin de pouvoir tenir les délégués informés, ces mails seront envoyés de façon régulière dans le futur.

Doléances présentées par les délégués

1.1 Effectif

- Les délégués demandent de bien vouloir recevoir dans les meilleurs délais les données de l'effectif 2025.

La cellule MI/PTR a établi l'estimation des besoins en effectif et la liste sera envoyée aux délégués. Les délégués remarquent qu'ils souhaiteraient recevoir les données de l'effectif pour la fin septembre au futur.

- Création des postes d'adjoints préposé technique (C, S, T)

Quand est-ce que les postes seront publiés? Quand est-ce que les fiches de postes seront consultables?

Les postes d'adjoints aux préposés techniques sont prévus d'être comblés par des agents examinés. Les prochains examens de promotion sont à programmer

pour la session d'avril 2024.

Le Chef du Service MI souhaite créer des postes d'adjoints aux préposés techniques dans toutes les équipes V, C, S et T. Les fiches de postes y relatives ne sont pas encore établies à l'heure actuelle.

1.2 Remplacement anciens A/6

Les délégués demandent des détails sur l'avancement de la création du pool pour remplacer les anciens A/6 par des anciens A/4 - A/5 avec épreuve de qualification avec pàrp en attendant les nouveaux A/5 à venir. En effet la création d'un tel pool a été retenue pour parer au manque d'agents avec les grades requis.

Six agents se sont présentés et ont réussi à l'examen de promotion leur donnant la possibilité d'être susceptible de revêtir un poste à responsabilités particulières dans le futur. Un nouvel examen pourra être réalisé s'il y a encore des agents anciens A/5 intéressés de s'y présenter.

1.3 Remplacement sur postes

Les délégués veulent savoir si le poste du chef de magasin CLIF (retraite) restera bien un poste de la carrière I? Suivant les informations reçues par les délégués, ce poste serait remplacé par un poste de la carrière S voir

B. Les délégués répètent leur revendication qu'un départ en retraite doit être remplacé par un agent de la même carrière.

Le projet de réorganisation du CLIF est en voie d'élaboration et il y est prévu de créer un poste de 'magasinier CLIF' qui se situe au niveau de la carrière artisanale. Le but du Service MI est de révaloriser les postes des agents de la carrière inférieure actuellement en place. La création d'une nouvelle filière est en voie de projet et sera présentée aux délégués le moment venu.

1.4 Validation des permis de conduire

Est-ce que la création et le contrôle des permis de conduire pour l'utilisation d'un véhicule C-Flex ne pourrait pas être centralisé au sein des CFL (RH, MI, ...)? Les agents sont obligés de faire valider tous les 6 mois leur permis de conduire pour pouvoir utiliser un véhicule C-Flex pour leurs déplacements professionnels.

1.7 Système MI-Flex

Les délégués demandent être informés concernant les voitures MI qui seront équipées par le Système MI-Flex. Quel est le but de ce système? Selon les informa-

tions des délégués ce serait pour faire une analyse du kilométrage des voitures. Ceci ne semble pas être une explication juste car les kilométrages des voitures MI sont envoyés par mail à MI/RHT chaque mois. Concernant la protection des données, les délégués demandent quelles informations le système Flex peut fournir (techniquement), où ces données sont sauvegardées, qui (quels postes CFL / Flex) a accès à ces données? Est-ce qu'une procédure pour accéder aux données est en vigueur respectant la loi du CNPD?

Le fait de centraliser la collecte des informations ne simplifierait pas le système mais pourrait plutôt créer des difficultés supplémentaires. Il est prévu de faire intégrer le plus grand nombre possible des voitures MI, sans équipements spéciaux, dans le pool C-Flex, afin d'avoir un maximum de véhicules à disposition du personnel. Les agents MI utilisant les voitures de service doivent alors obligatoirement s'enregistrer dans l'application C-Flex.

Les délégués revendiquent d'être informés par voie écrite sur la nature des données enregistrées et de savoir qui a accès à la consultation de leurs données personnelles dans l'application C-Flex. Les modalités respectives à la protection des données sont précisées dans l'application C-Flex et peuvent être consultées par les agents concernés.

1.5 Nouvelle I.G. 15

En vue de la nouvelle I.G. 15, les délégués veulent savoir l'état d'avancement des préparations pour les mesures d'exécution du Service MI. Surtout le point de la limite des 14 heures de travail (8 heures de travail normal et 6 heures d'intervention en astreinte) doit être préparée. Qu'en est-il des préparations au Service MI pour répondre à cette exigence?

Actuellement le projet de la nouvelle I.G. 15 a été suspendu, il n'y a pas de nouveaux éléments à rapporter.

1.6 Logiciel FIORI

Les délégués demandent être informés sur l'état d'avancement des adaptations dans FIORI pour le pointage des engins ROBEL.

Le Chef du Service MI informe que les engins ROBEL sont comptabilisés à l'aide des numéros d'ordre dans le logiciel SAP. Actuellement le pointage ne se fait pas dans FIORI mais si la demande persiste, on pourra se renseigner auprès du Service IN.

1.8 Consultation de documents de service

Jusqu'à présent les agents MI ont eu la possibilité de choisir comment (papier/manière digitale) recevoir les plans (consignes bleues, consignes jaunes etc.). Les systèmes digitaux (tablettes, smartphones) mis à disposition des agents sont très instables. Les délégués demandent une solution fa-

cile et stable pour consulter les documents nécessaires!

Apparemment des problèmes pourraient surgir avec les tablettes si elles ne sont pas allumées régulièrement et que les mises à jour ne sont ainsi pas faites. Le Chef du Service MI chargera le correspondant informatique de contacter les agents concernés en vue de trouver une solution audit problème.

Le Service MI publiera une instruction au personnel concerné relative à l'utilisation des tablettes pour garantir ainsi leur bon fonctionnement.

1.9 Régulateur CSS

En 2019, des techniciens C élus par la Direction GI ont été mutés involontairement au poste de régulateur CSS. Parmi ces agents, il y en a quelques-uns qui ne se fatiguent pas à exprimer leur insatisfaction sur ce poste. Depuis ces mutations, des modifications ont été faites pour faciliter le recrutement sur ce poste. Or, pourquoi la promesse qui a été faite lors des réunions auprès du Chef de Service GI (PV du 18/05/2020 point 1.12) n'a pas été tenue? Les délégués constatent une insatisfaction croissante auprès des agents en question qui effectuent ce travail depuis 2019 et demandent une mutation directe.

La mise en stage pour la filière spécialisée a été entamée trop tard et de ce fait le prochain examen de fin de stage n'aura lieu

que lors de la session d'examens d'avril 2024. La promesse de pouvoir retourner à l'Unité Energie des agents détachés pour raisons de service est maintenue et dès la réussite des stagiaires à l'examen de fin de stage, les agents prémentionnés auront le choix de pouvoir rester au CSS ou de retourner à leur ancien service d'attribution.

DIVERS

- La création d'une nouvelle cellule MI-UI est devenue nécessaire à cause des exigences de la réglementation. Cette création n'a pas encore été annoncée officiellement car le nouveau Manuel MI n'était pas encore prêt. Le changement a cependant déjà été demandé dans le nouvel O.G. 2, mais celui-ci n'a pas encore été publié. Les délégués demandent si le poste du chef de cette nouvelle cellule sera publié.
- Le Chef de la Cellule d'assistance GI/RH annonce que le poste du Chef de la nouvelle Cellule d'assistance Formation et Compétences Métiers GI sera occupé par M. Jean LAE-RA.

La prochaine réunion ordinaire commune avec les délégués des catégories 6 et 7 a été fixée au jeudi, 14 décembre 2023. Fin de la réunion à 11.30 heures.

Le Chef du Service Gestion
Infrastructure,
(s) Alain BOMBARDELLA

Délégation Services Centraux

Rapport de la réunion de la Délégation SC du 17 janvier 2024

En date du 17 janvier 2024, la délégation Services Centraux a tenu sa première réunion en 2024.

La direction des CFL fut représentée par Madame Constance Thill ainsi que par Messieurs Yves Baden et Gilles Schroeder. Madame Françoise Nilles assura la fonction de secrétaire. M. Daniel Mathieu a également participé à la réunion pour évoquer le point 7 de l'ordre du jour placé au début de la réunion. La délégation du FNCTTFEL-Landesverband se composa des camarades Gaby Birtz, Georges Merenz et Josy Bourgraff.

1. Les délégué(e)s aimeraient obtenir des informations plus détaillées sur l'enquête concernant le déménagement au Dairy House, publiée dans l'édition de décembre du magazine Inside.

Seuls les employé(e)s directement touchés par le déménagement ont été interrogés, et cela, avant et après le déménagement.

Comme la question n'a pas été bien comprise, les résultats de l'enquête seront présentés en détail lors de la prochaine réunion.

2. Lors de notre visite du bâtiment, on nous a fait part des préoccupations suivantes :

a) La température est difficile à régler - certains employés ont trop chaud, d'autres trop froid - surtout ceux qui sont assis près des fenêtres extérieures.

Le problème de la régulation de la température dans les différentes zones des étages est connu. Après le départ de HSBC du bâtiment, les buses d'air de refoulement au sol n'ont pas été adaptées à la nouvelle disposition des bureaux. En décembre, un état des lieux a été effectué en collaboration avec Genista ainsi Immo. Une solution est en cours d'élaboration. Les régulateurs de température installés ne permettent qu'une régulation de la température dans toute la pièce.

Un autre problème est que l'installation centrale ne dispose pas d'un système d'humidification. Des discussions sont en cours avec le propriétaire de l'immeuble (Giorgetti) pour tenter de mettre en place une telle installation. Une réunion « Site Services » - Immo - RH - Genista doit être organisée pour trouver des solutions aux problèmes. La médecine du travail sera également contactée à ce sujet.

En aucun cas, les collaborateurs/rices ne doivent mettre en œuvre des solutions « individuelles ».

b) Sur certains étages (notamment les étages 3 à 6), les collaboratrices et collaborateurs sont très proches les uns des autres, ce qui a un effet négatif sur leur bien-être ; il faudrait voir si des améliorations peuvent être apportées en installant des cloisons insonorisantes.

Le nombre d'employé(e)s à chaque étage varie en raison de la grandeur de

chaque service. Cette situation était déjà connue à l'avance et des problèmes étaient donc attendus.

Une solution éventuelle aurait été le partage de bureau - cela signifierait que les collaboratrices et collaborateurs n'auraient plus de poste de travail fixe.

c) Dans le centre de reprographie, les employés se plaignent de devoir inhaler des particules provenant des machines d'impression, car aucun extracteur d'air n'est installé au-dessus des machines. Les délégué(e)s demandent par conséquent l'installation d'un extracteur d'air dans le centre.

Un mesurage doit être effectué dans le local concerné afin d'analyser si la ventilation forcée existante est suffisante ou si l'installation d'une ventilation supplémentaire est nécessaire.

d) Les repas servis à la cantine ont été déplorés, le rapport qua-

lité/quantité/prix étant disproportionné. Les délégué(e)s demandent à la direction d'intervenir auprès de l'exploitant à ce sujet.

Une réunion de crise a eu lieu il y a 8 semaines avec le gérant de la cantine Eurest. En conséquence, le nombre de menus a été réduit afin de réduire le temps d'attente. La taille des sandwiches a également été adaptée. Enfin, les menus et les allergènes sont désormais mieux affichés. RH communique toujours le vendredi à Eurest le nombre de ses employé(e)s qui seront en congé ou en télétravail la semaine suivante.

Quant aux prix, ils ne couvrent « que » la production. Si la portion est trop petite, il faut immédiatement en informer le personnel. Des réunions avec Eurest sont par ailleurs prévues à l'avenir.

3. Les délégué(e)s regrettent que les panneaux d'affichage ne soient toujours pas installés

Les délégués du personnel du FNCTTFEL Landesverband des Services Centraux



Georges Merenz



Gaby Birtz



dans les bâtiments Dôme et Accinauto. À l'approche des élections sociales, les délégué(e)s exigent que ces panneaux soient installés dans les meilleurs délais.

En date du 16 janvier 2024, CFL site services vient d'installer les panneaux suivants :

- 1 x tableau sur roulette - Loge Dairy House
- 1 x tableau sur roulette - Loge Accinauto
- 1 x tableau mural - Loge DOME

4. Les délégué(e)s du personnel demandent s'il est possible de disposer dans le bâtiment Dôme d'un accès direct aux différents étages (ceci a déjà été demandé lors de la réunion du 13 avril 2023).

Ceci sera analysé à nouveau.

5. Les délégué(e)s du personnel désirent obtenir des informations sur le nouveau bâtiment de la Direction Générale.

Dans le nouveau bâtiment de la Direction Générale,

il n'y aura pas de bureaux fermés, mais il n'y aura pas non plus de bureaux en open space. L'aménagement des différents bureaux ressemblera au design du Dairy House. Les collaboratrices et collaborateurs disposeront toutefois de plus d'espace. En principe, le nombre de collaborateurs individuels dans un même espace de bureau séparé ne devrait pas dépasser 8. La séparation entre les différents espaces de bureau sera assurée par des armoires, des cloisons acoustiques et des plantes. La séparation se fera également par des salles de réunion, dont le nombre sera nettement supérieur à celui de la Dairy House.

En 2023, RH a réalisé une macro-planification en collaboration avec Immo. Un layout de base a été établi - le nombre d'employés dans le bâtiment sera de ± 1.000 .

Des plans devraient nous être présentés lors de la prochaine réunion.

6. Les délégué(e)s du per-

sonnel demandent s'il est prévu d'installer le WLAN au Dairy House afin que les collaborateurs/trices puissent se connecter à Internet ?

Le réseau WLAN est disponible. Pour avoir accès à ce réseau, il faut faire une demande auprès du Service Informatique.

7. Réorganisation au sein du Service IN

Au début de la réunion, Monsieur Daniel Mathieu du Service Informatique a fait une présentation sur une réorganisation partielle au sein du Service IN. Les buts de cette réorganisation seront les suivants :

- Amélioration du service client de IN
- Optimiser l'organisation du Service IN

Il est prévu de faire cette réorganisation en deux temps.

Étape 1 : Réorganisation transversale matricielle au courant du premier trimestre 2024

Étape 2 : Réorganisation de COO au courant du premier semestre 2024

Détail étape 1

Création de sept équipes d'organisations transversales

- 1) Gestion des projets - Lead : INA
 - 2) Testing - Lead : INA
 - 3) Service Support L2/L3 - Lead : COO
 - 4) Applications Management - Lead : INA
 - 5) Architecture (Bureaux d'études, Gestion Licences) - Lead : HDO
 - 6) Disaster Recovery - Lead : COO
 - 7) IT Business - Lead : CIO
- Pour ce faire, le Service IN doit encore réécrire les différentes fiches de postes des personnes concerné(e)s.

Détail étape 2 - Evolution de la Division COO

Les constatations suivantes ont été faites :

- Beaucoup d'innovations
- Support pas assez performant

Pour remédier à cette situation, il est envisagé de faire une réorganisati-

on de la division COO de façon de faire une équipe « Innovation » et une équipe « Support ». Ceci permettrait d'accroître la participation et la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs.

8. Divers - Vigilance rouge

Dans la soirée du 16 janvier 2024, la cellule de crise « intempéries », sous la présidence du ministre des Affaires intérieures, Léon Gloden, avait déclenché la vigilance rouge suite au risque important de pluie verglaçante sur l'ensemble du Grand-Duché. Un conseil émis était : Si possible, restez chez vous

À cet égard, les représentant(e)s ont demandé si les CFL envisagent dans le futur d'accorder un jour de télétravail supplémentaire au détriment des dispositions en vigueur.

À cette question, nous avons eu une réponse sans équivoque que cela n'était pas prévu.



Josy Bourgraff



Claude Wanderscheid



Angélique Bruno



Robert Decker

Sektion BU

Vorbereitungsschulung

Am 25. Januar fand die erste Vorbereitungsschulung für das im April stattfindende Examen für das CFL-Busfahrerpersoneel statt.

Diese Schulungen werden das ganze Jahr über in regelmäßigen Abständen von den Vertretern der BU-Sektion des Landesverbandes organisiert, um den Teilnehmern die Möglichkeit zu bieten, sich so optimal wie möglich auf ihre Prüfung vorzubereiten.

Weitere Schulungen sind noch für den 22. Februar und 21. März geplant. Das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL unterstützt seine Mitglieder jedoch nicht nur vor der Prüfung, sondern auch immer dann, wenn sie Hilfe benötigen. In solchen Fällen ist es selbstredend, dass sich die Betroffenen an einen unserer Personalvertreter wenden können.

Text & Fotos: Josy Bourgraff



DBRH – Sektion des OGBL gedenkt den Bergarbeitern am «Bärbelstag»

Auch wenn im Jahr 1981 die letzte Erzgrube in Differdingen am Thilleberg geschlossen wurde, ehren die Südgemeinden, in denen der Bergbau zum Alltag gehörte, immer noch am 4. Dezember, dem Festtag der Heiligen Barbara, oder dem «Bärbelstag», all jenen Männern, welche durch ihre Arbeit in den Galerien den Grundstein für den Wohlstand unseres Landes gelegt haben.

So traf sich auch der Vorstand der OGBL-Sektion Düdelingen-Bettemburg-Roeserbann-Huncheringen an diesem Tag am Mahnmal für die Bergleute auf dem Friedhof in Düdelingen. In Vertretung für den verhinderten Vorsitzenden Bob Serres begrüßte Vize-Präsident Marco Kowa die erschienenen Mitglieder des Vorstandes der Sektion, Vertreter der Amicale de la Mine sowie eine Delegation der lokalen Polizei und des CGEDIS und DKollektiv, und entschuldigte den Schöffen René Manderscheid, welcher aus Gesundheitsgründen nicht anwesend sein konnte. Kamerad Marco Kowa ging dann in seiner Ansprache auf die harten Arbeits- und Lebensbedingungen der Bergleute, welche auf dem Gebiet der Gemeinde Düdelingen von 1887 bis 1966 tagtäglich Erze aus

dem Berg holten, um die Hochöfen zu speisen. Er wies auf die schon damals schlechten Unterkünfte der Menschen hin, wo geldgierige Vermieter eine Schlafgelegenheit an mehrere Arbeiter vermieteten, sodass diese nicht nur im Schichtdienst arbeiten, sondern auch schlafen mussten.

Arbeitskleidung und Schutzausrüstung waren für die Schmelzherren ein Fremdwort; für ihr Grubenholz zur Absicherung der Stollen mussten die Bergleute anfangs selbst aufkommen und so braucht man sich über die vielen Unfälle,

oft mit tödlichem Ausgang, nicht zu wundern. Fast 1.500 Bergleute zwischen Düdelingen und Differdingen fielen dem Berg zum Opfer, der jüngste war knapp 13 Jahre alt, das älteste Opfer starb im Alter von 78 Jahren.

Die harte Arbeit und die schweren Bedingungen machten aus den Bergleuten ab 50 Jahren menschliche Wracks; die wenigsten von ihnen erreichten später, oft wegen Staublungen, kaum das Rentenalter. Und auch wenn die Eltern wussten, was sie ihren Kindern antaten, so nahmen sie diese

schon früh mit in den Berg, da jeder Geldverdiener in einer Familie bitter nötig war, um über die Runden zu kommen.

Durch die Kampfbereitschaft der Bergleute und durch ihren Zusammenschluss in Gewerkschaften wurden die Arbeitsbedingungen nach und nach verbessert. Der Sonntag wurde zum Ruhetag; 1918 erreichten die Bergarbeiter den Acht-Stunden-Tag und 1936 wurde der erste Kollektivvertrag im Bergbau unterzeichnet.

Kamerad Marco Kowa erinnerte am Ende seiner Ansprache daran, dass der Beruf des Bergmannes, den es heute im Ausland immer noch gibt, trotz Fortschritt immer noch gefährlich bleibt und wies auf das Grubenunglück Ende Oktober in Kasachstan hin, bei dem 45 Arbeiter in einer Mine, welche dem Konzern ARCELOR – Mittal gehört und an dem der luxemburgische Staat mit rund anderthalb Prozent beteiligt ist, ihr Leben verloren.

Mit einem Dank an die Mitarbeiter des Friedhofsdienstes, welche sich um den Zustand des Monuments zu Ehren der verstorbenen Bergleute kümmern, schloss Kamerad Marco Kowa seine Ansprache. Anschließend legte der Vorstand der Sektion den traditionellen Kranz am Denkmal nieder.

Text & Fotos: René Birgen



Die Leitung der Sektion Düdelingen-Bettemburg-Roeserbann-Huncheringen verneigt sich vor dem Denkmal für die verstorbenen Bergleute auf dem Gebiet der Gemeinde Düdelingen.



Karbidlampen am Ehrenmal auf dem Düdelinger Friedhof.



Der Vorstand der Sektion Düdelingen-Bettemburg-Roeserbann-Huncheringen vor dem Ehrenmal für die Bergleute auf dem Friedhof Düdelingen.

Neijoerspatt der Sektion DBRH

Am 9. Januar hatte der Vorstand der Sektion Düdelingen – Bettemburg – Roeserbann – Huncheringen, in dem auch die ehemalige Vereinigung Bettemburg des Landesverbandes aufgegangen ist, zum ersten Mal zu einem Neijoerspatt eingeladen. Als Ort der Begegnung diente der Festsaal im ehemaligen Collart-Schloss, in dem heute die Bettemburger Gemeindeverwaltung untergebracht ist.

Etwa sechzig Mitglieder konnte Präsident Bob Serres an diesem Abend begrüßen. In seiner Ansprache ging er auf den vergange-

nen Arbeitskonflikt bei der Firma Ampacet, welche sich in der Gewerbezone Bettemburg – Düdelingen befindet, ein und erinnerte in diesem Zusammenhang an die Wichtigkeit der Delegationswahlen in den Betrieben und an die Stimmabgabe für die Arbeiterkammer dieses Jahres. Mit nachträglichen Wünschen für ein gutes neues Jahr 2024 für alle Mitglieder, aber auch für gute Resultate des OGBL bei den anstehenden Sozialwahlen, beendete Kamerad Bob seine Ansprache und lud dann die Anwesenden zum traditionellen Patt ein.

Text & Fotos:
René Birgen



Die erschienenen Mitglieder während der Begrüßung durch den Präsidenten.



Kamerad Bob Serres ging bei seiner Ansprache auf die Wichtigkeit der Sozialwahlen ein.



Nach der Ansprache wurde zusammen auf ein gutes neues Jahr, persönlich und gewerkschaftlich angestoßen.

40. Championnats nationaux de Cross-Country des cheminots à Reckange/Mess

Association Sportive des Chemins de Fer Luxembourgeois

Date: 02.03.2024

Lieu: Reckange/Mess - lieu dit Riederbësch
(entre Reckange/Mess et Roedgen)

Départ: 15h00

Vestiaires: Reckange/Mess - Hall Sportif de Reckange/Mess

Inscriptions: de préférence à l'avance :
☎ : 4990-5884 ou 691.48.42.65 (Scheer Luc)
✉ : scheluc33@gmail.com
Ou: au Départ à partir de 14.00 hrs

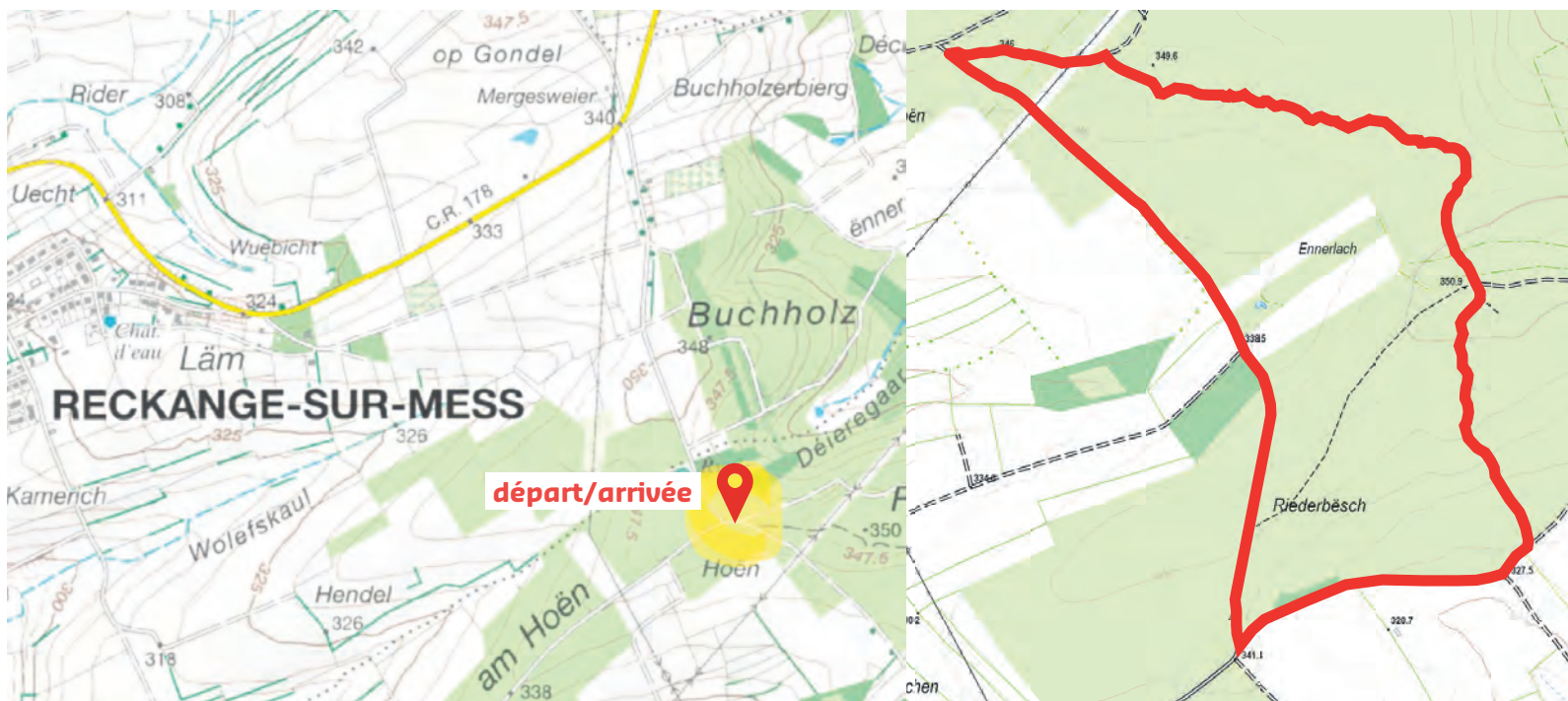
Participants ☞ Agents CFL et leurs membres de familles
☞ Coureurs corporatifs et loisirs

Frais d'inscription: 8,- €

Distances: Sén. masc. : 8.920m (4 tours)
Sén. fém. : 6.690m (3 tours)

Remarque: Seulement les agents CFL peuvent devenir champion(ne) de Cross.
L'organisateur décline toute responsabilité en cas de vol et d'accident

Remise des prix: Vers 16.30 hrs - Hall Sportif de Reckange/Mess



CFL Indoor Fußballmeisterschaft 2024

AS CFL GARE BETTEMBOURG neuer CFL-Meister!

Am 28. Januar veranstaltete der FC Eisebunn 97 die Indoor-Fußballmeisterschaft der CFL in Weiler zum Turm. An der Meisterschaft nahmen acht Mannschaften teil.

Unter den Augen zahlreicher Zuschauer gewann die Mannschaft „Gare Bettembourg“ das Turnier. Den zweiten Platz belegte die Mannschaft „Garage BU“. Auf dem dritten Platz landete die Vertretung des FC Zwickau. In der Vorrunde traten die 8 Mannschaften in 2 Gruppen zu jeweils 4 Mannschaften an. Jedes Spiel dauerte 10 Minuten.
In der Gruppe A spielten: FC CFL Zwickau, CFL - RH, AS CFL Gare Bettembourg, FC CFL Ateliers Luxembourg
In der Gruppe B spielten: FC CFL Fahrpersonal 58, CFL - PI, FC CFL Garage BU, FC Gare Rodange



Ergebnisse der Vorrunde:

Nr.	Grp.	Uhrzeit	Spielpaarung		Ergebnis
1	A	10:00	FC CFL Zwickau	- CFL-RH	1:1
2	A	10:13	AS CFL Gare Bettembourg	- FC CFL Ateliers Luxembourg	2:0
3	B	10:26	FS CFL Fahrpersonal 58	- CFL PI	2:0
4	B	10:39	FS CFL Garage BU	- FC Gare Rodange	1:0
5	A	10:52	FC CFL Zwickau	- AS CFL Gare Bettembourg	1:2
6	A	11:05	CFL-RH	- FC CFL Ateliers Luxembourg	1:3
7	B	11:18	FS CFL Fahrpersonal 58	- FS CFL Garage BU	1:1
8	B	11:31	CFL PI	- FC Gare Rodange	0:0
9	A	11:44	FC CFL Ateliers Luxembourg	- FC CFL Zwickau	1:2
10	A	11:57	AS CFL Gare Bettembourg	- CFL-RH	2:0
11	B	12:10	FC Gare Rodange	- FS CFL Fahrpersonal 58	0:1
12	B	12:23	FS CFL Garage BU	- CFL PI	4:0

Gruppe A			Gruppe B		
	Tore	Pkt.		Tore	Pkt.
1. AS CFL Gare Bettembourg	6:1	9	1. FC CFL Garage BU	6:1	7
2. FC CFL Zwickau	4:4	4	2. FC CFL Fahrpersonal 58	4:1	7
3. FC CFL Ateliers Lux.	4:5	3	3. FC CFL Gare Rodange.	0:2	1
4. CFL-RH	2:6	1	4. CFL-PI	0:6	1

In den Platzierungsspielen betrug die Spieldauer 15 Minuten.
Ergebnisse der Platzierungsspiele:
Spiel um Platz 7:
CFL / RH - CFL / PI | 1 - 2
Spiel um Platz 5:
FC Ateliers Lux - FC Gare Rodange | 3 - 1
Spiel um Platz 3:
FC Zwickau - FC Fahrpersonal 58 | 3 - 2 im Elfmeterschießen (0 : 0 nach der regulären Spielzeit)
Spiel um Platz 1:
Gare Bettembourg - FC Garage BU | 2 - 1

Text: Josy Bourgraff

Fotos: Claude Dresch



Impressionen (100)

Knobeleyen aus der Welt der Eisenbahnen

Wenn der Streckennetzplan zum Irrgarten wird.

In dieser Nummer erscheint nun schon der 100. Beitrag unserer Rubrik „Impressionen“, seit dem 8. Mai 2015 ein kunterbuntes Allerlei aus der Vielfältigkeit des Eisenbahnwesens. Wir wollen den Jubiläumsbeitrag gebührend mit ein paar Knobeleyen feiern. Denn es ist faszinierend, wie unterhaltsame Gehirnjogging-Rätsel unsere Denkfähigkeit verbessern können. Fordern wir unser logisches Denken mit den folgenden Zug-Rätseln heraus.

Ein Güterzug fährt vom Hauptbahnhof um 8:00 Uhr mit einer durchschnittlichen Geschwindigkeit von 40 km/h los. Um 10:30 Uhr folgt ihm ein Personenzug mit einer Durchschnittsgeschwindigkeit von 100 km/h. Um wie viel Uhr holt wohl der Personenzug den Güterzug ein?

Steht ein Reisender an einem 200 Meter langen Bahnsteig und ein Zug fährt vorbei. Er stellt fest, dass der Zug in 10 Sekunden an ihm vorbeigefahren ist und 30 Sekunden benötigte, um den ganzen Bahnsteig zu durchqueren. Wie lang ist wohl der Zug gewesen?

Unterhalten sich zwei Reisende im Schienenpersonenverkehr, im Jargon auch Zugpassagiere genannt. „Mache am 3. Mai Kurzurlaub mit der Bahn.“-„Welcher Tag ist das denn?“- entgegnet ihm sein Gegenüber. „Welcher Tag ist wohl am 3. Mai, wenn 249.781 Tage vor dem 8. März desselben



Jahres ein Mittwoch war?“. Weitaus schwieriger ist das folgende Streckennetz-Rätsel. Beim Blick auf die Streckennetzpläne kommen uns gleich Labyrinth in den Sinn, Systeme von Wegen, die durch zahlreiche Richtungsänderungen ein Verfolgen des angelegten Musters zu einem Rätsel machen. Aber es führt nur ein Weg ohne Verzweigungen vom Eingang bis zur Mitte. Im Unterschied zu einem Irrgarten. Dessen Unübersichtlichkeit täuscht den Orientierungssinn und seine verzweigten und vernetzten Wege verleiten zum Verirren. Somit gehört der Streckenplan eher zur

Gattung der Irrgärten. Nun zu unserem Rätsel eines fiktiven Irrgarten-Streckennetzes, auf dem 8 Linien verkehren und Bahnhöfe anfahren. Die Linie 4 fährt nach Düdelingen und die Linie 6 bis nach Differdingen. Damen fahren mit der Linie 2 nach Differdingen und die Linie 5 erreicht Ettelbrück. Nun fährt die Linie 4 nach Audun-le-Tiche, auch Oth genannt. Von dort aus dann nach Esch. Die Damen fahren mit der Linie 4 nach Wasserbillig und die Linie 5 ebenfalls nach Wasserbillig. Eine Linie 3 fährt nach Heisdorf und Landsleute machen sich auf den Weg

mit der Linie 7 nach Ettelbrück. Die Linie 2 bringt die Damen nach Howald, derweil die Landsleute nun mit der Linie 6 nach Esch fahren. Touristen sind ebenfalls mit der Bahn unterwegs und fahren zuerst mit der Linie 3 nach Oth. Eine Linie 5 fährt zuerst einmal nach Cents-Hamm, ehe die Touristen mit der Linie 3 nach Goebelsmühle reisen. Anschließend brechen die Damen mit der Linie 5 nach Oth auf, wo sich Linien kreuzen. Studenten fahren mit der Linie 2 nach Diekirch und die Landsleute mit der Linie 4 nach Hollerich. Die Linie 3 fährt nach Wasser-

billig und die Landsleute weiter mit der Linie 3 nach Bettemburg. Die Linie 5 fährt noch nach Drauffelt, die Linie 3 weiter nach Esch und die Linie 4 nach Colmar-Berg, dann noch weiter bis nach Wiltz. Nun stellt es sich heraus, dass das Streckennetz wie von Geisterhand lahmgelegt ist und für die Züge kein Weiterkommen mehr möglich ist. Warum wohl? Erfreulicherweise können sich unsere „Impressionen“ hingegen noch weiterbewegen und bleiben uns für kommende Ausgaben weiterhin erhalten.

Text: Pierre Buchholz

Foto: Archiv/Infotel