

2. Syndikatstag des Syndikates Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband



Am 26. Oktober 2024 fand der 2. Syndikatstag des Syndikates Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband im Casino Syndical Bonnevoie statt..

Seiten 8-9

Neubaustrecke NBS



Am 25. November fand eine Besichtigung der Neubaustrecke (NBS) Bettendorf-Luxemburg statt. Die Arbeiten schreiten gut voran.

Seiten 11-12

Rétrospective sur l'année 2024



Dès les premiers jours suivant les élections, les délégués se sont remis au travail. Ils ont pris les choses en main et ont entamé leurs premières actions.

Seiten 16-17

Formation pour les délégués



Le 13 novembre au Cefos de Remich, le Syndicat a organisé une formation pour les délégués des filiales CFL et entreprises des transports ferroviaires.

Seite 32

Ausflug der Vereinigung Esch-Alzette



Die Vereinigung Esch/Alzette hatte zu einer flotten Kreuzfahrt auf der Mosel und der Saar mit der „MS Princesse Marie-Astrid“ eingeladen..

Seite 34

USIC Euro Group Meeting 2024



An dem Treffen nahmen Vertreter aus der Tschechischen Republik, Dänemark, Deutschland, Großbritannien, der Schweiz und Luxemburg teil.

Seite 39



Georges
Melchers

EDITORIAL

Goodbye 2024

Selten war ein Jahr so ereignisreich wie dieses. Das Jahr 2024 neigt sich nun dem Ende zu und wir alle freuen uns auf schöne Feiertage, gemeinsam mit unseren Lieben.

Das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL möchte sich bei allen Delegierten, Mitgliedern und Mitarbeitern für die gute Zusammenarbeit bedanken sowie für deren gute Unterstützung.

Rückblick auf wichtige Ereignisse

Doch blicken wir auf einige wichtige Ereignisse zurück.

Am 8. Januar starteten wir mit dem Foodtruck unsere Wahlkampagne, die am 27. Februar ihren Abschluss fand. Über einen Zeitraum von fast zwei Monaten besuchten wir die verschiedenen Dienststellen der CFL sowie unsere Filialen im ganzen Land. Hier nutzten wir die Gelegenheit, um nach der definitiven Integration in den OGBL welche am 31. Januar 2024 stattfand, unsere neue Mannschaft sowie unsere Kandidaten und Kandidatinnen, die an den Sozialwahlen teilnehmen, vorzustellen. Nach den Wahlen, organisierte das Syndikat Eisenbahnen am 26. April im „Cefos“ in Remich ein Seminar, um das Resultat der Sozialwahlen zu analysieren und neue Pläne für die Zukunft wurden aufgestellt.

Die Feierlichkeiten der 1. Mai Feier fanden in der „Abtei Neumünster“ statt. Die Präsidentin des OGBL Nora Back ging in ihrer Rede auf folgende Punkte ein: die Steuergerechtigkeit, die Notwendigkeit der Erhöhung des sozialen Mindestlohns, die Arbeitszeitverkürzung, die Verbesserung unseres Rentensystems und natürlich die Verteidigung des Index.

Am 30. Mai fand eine Unterredung zwischen der Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten und dem Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL statt. Bei dieser Gelegenheit wurde u. a. über die Stilllegung der Bahnstrecke Esch/Alzette nach Audun, die Aufwertung der Laufbahnen, die Beteiligung des OGBL an den Verhandlungen des Gehälterabkommens für den öffentlichen Dienst diskutiert.

Am 6. sowie 18. Juni fanden Infoversammlungen statt, um über das ausgearbeitete Projekt der IG 15 „Bereitschaftsdienst“ mit den Delegierten und Mitgliedern zu diskutieren. Während der beiden Sitzungen wurden gemeinsam mit den Teilnehmern neue Forderungen aufgestellt. Diese wurden anschließend den Verantwortlichen der RH-Abteilung über-

mittelt. Die Verhandlungen über dieses Thema werden voraussichtlich Anfang des neuen Jahres beginnen.

Der fast vier Kilometer lange Tramabschnitt, welcher am 7. Juli dieses Jahres in Betrieb ging, wird unter anderem den neuen Umsteigepunkt zwischen Bahn, Tram und Bus von Howald - Gare, das Lycée Vauban in Gasperich und das nationale Fußballstadion bedienen, wo ebenfalls eine neue P & R - Anlage entstanden ist.

Der Kollektivvertrag von Luxtram wurde ebenfalls mit einer Verbesserung ergänzt. Die Zusatzvereinbarung, die die Einführung der progressiven Vorruhestandsregelung für die Mitarbeiter/innen von Luxtram regelt, wurde am 10. Juli unterzeichnet.

Infolge der Einführung der Mitarbeitergespräche, die gegen die Stimmen unserer Vertreter im CFL-Verwaltungsrat vom 30. September beschlossen wurde, fand am 4. Oktober ein Seminar des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL im „Cefos“ in Remich statt. Die Delegierten wurden über die neuesten Details der Mitarbeitergespräche informiert. Ein weiteres Gesprächsthema war der Syndikatstag, welcher am 26. Oktober im Casino Syndical stattfand. Hier waren die Neuwahl der Exekutive sowie die Verabschiedung der überarbeiteten Geschäftsordnung die wichtigsten Punkte der Tagesordnung.

Die erste gemeinsame Aktion von OGBL und LCGB im Streit um das Kollektivvertragswesen fand am 3. Dezember im großen Konferenzsaal des Parc Hotel Alvisse statt. Auch Vertreter unseres Syndikats nahmen an dieser Aktion teil, da unsere Filialen davon betroffen sind.

Gehälterabkommen im öffentlichen Dienst

Ein weiterer wichtiger Punkt, der dieses Jahr ausgearbeitet wurde, betrifft die Verhandlungen des Gehälterabkommens im öffentlichen Dienst. Der OGBL hat seinen Forderungskatalog an den Minister für öffentlichen Dienst eingereicht, mit dem Ziel, den Gehältervertrag für Beamte und Staatsbedienstete neu zu verhandeln. Dieser Katalog wurde über mehrere Monate von der Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Syndikate Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband, Erziehung und Wissenschaft (SEW), Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband und Gesundheit und Sozialwesen ausgearbeitet.

Die Verhandlungen über das Lohnabkommen im öffentlichen Sektor haben vor kurzem begonnen, wieder einmal hinter verschlossenen Türen und unter Ausschluss des OGBL.

Am 5. Dezember wurden die letzten beiden Punkte des vor zwei Jahren ausgehandelten Gehaltsabkommens endlich einstimmig von der Abgeordnetenkommission verabschiedet. Dabei handelt es sich um folgende Punkte:

- 1) Abschaffung des Bewertungssystems im öffentlichen Dienst
- 2) Verlängerung der Möglichkeit über die „voie expresse“ in eine höhere Laufbahn wechseln zu können, um weitere fünf Jahre.

Es gäbe sicherlich noch weitere wichtige Ereignisse über die zu berichten wäre aber das würde hier den Rahmen sprengen.

Jahr 2025

Das Jahr 2025 wird ein Jahr mit zahlreichen Herausforderungen sein, die von uns allen, sowohl von den Delegierten als auch von unseren Mitgliedern, vollen Einsatz erfordern. Wichtige Themen bei den CFL sind die IG 15, die Mitarbeitergespräche und die längst überfällige paritätische Kommission. Aber auch bei den Filialen stehen mit den Verhandlungen über die neuen Kollektivverträge bei CFL multimodal und Luxtram wichtige Dossiers für 2025 auf der Agenda.

Bis dahin lassen Sie das Jahr 2024 besinnlich ausklingen um mit neuen und vereinten Kräften das Jahr 2025 beginnen zu können.

In diesem Sinne lassen wir von der Redaktion des Signals es uns nicht nehmen, Ihnen, liebe Leser/innen, ein besinnliches und schönes Fest zu wünschen.

Auf ein gutes neues Jahr.

Georges Melchers
Präsident Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-Landesverband



In Memoriam

SCHOETTERT-WOLFF Mathilde	1940 – 2024	Vereenegung Klengbetten/Mamer
WILD Michel	1933 – 2024	Vereenegung Klengbetten/Mamer
TERENS Jean Joseph	1918 – 2024	Vereenegung Syrdall
MANDER-REDING Nelly	1947 – 2024	Vereenegung Ettelbruck
SCHMIT Joël	1970 – 2024	Vereenegung Miersch
GIELEN Roger	1939 – 2024	Vereenegung Péiteng
KIEFFER Roland	1945 – 2024	Vereenegung Lëtzebuerg
DECKENBRUNNEN-QUINTUS Odette	1930 – 2024	Vereenegung Esch/Uelzecht
HANSEN-BECKER Marie	1934 – 2024	Vereenegung Esch/Uelzecht
HENGEN Edmond	1937 – 2024	Vereenegung Wasserbëlleg
EPPE-MARTIN Elisa Juliette	1935 – 2024	Vereenegung Péiteng
SCHREIBER Edouard	1941 – 2024	Vereenegung Syrdall



Öffnungszeiten

Montag bis Freitag:

8.00 – 12.00 Uhr - 13.00 – 16.00 Uhr

Fermeture Büro



Eis Büro sinn vum 24. Dezember 2024 bis den 01. Januar 2025 inclus zou.

Mir sinn erëm ab dem 02. Januar 2025 fir lech do.

NOTE

A tous les Services

Le personnel est informé, que pour l'exercice 2025, 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 :

Mercredi	le 29 janvier 2025
Mercredi	le 26 février 2025
Jeudi	le 27 mars 2025
Lundi	le 28 avril 2025
Mardi	le 27 mai 2025
Jeudi	le 26 juin 2025
Mardi	le 29 juillet 2025
Mercredi	le 27 août 2025
Vendredi	le 26 septembre 2025
Mercredi	le 29 octobre 2025
Mercredi	le 26 novembre 2025
Lundi	le 29 décembre 2025

Les bulletins de paie parviendront aux services d'attache, en principe, trois jours ouvrables avant le dernier jour de travail de chaque mois.
La présente est à porter à la connaissance du personnel par la voie la plus appropriée.

Aktueller Punktwert seit dem 1. Januar 2024

Indexstand: 944,43

Punktwerte

Kaderpersonal: 23.2752 €

Nicht pensionsberechtigte Elememte: 22.1586 €

Le Signal 2025

N° clôture de rédaction parution

N° Clôture rédaction Parution

1 lundi, 17 février 2025 mercredi, 26 février 2025

2 lundi, 14 avril 2025 mercredi, 23 avril 2025

3 lundi, 09 juin 2025 mercredi, 18 juin 2025

4 lundi, 01 septembre 2025 mercredi, 10.9.2025

5 lundi, 27 octobre 2025 mercredi, 5.11.2025

6 lundi, 08 décembre 2025 mercredi, 17.12.2025

Le Signal

Organ des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverbandes des OGBL

Herausgeber: Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband

Verantwortlich für den Layout:
Josy Bourgraff,
Georges Melchers63, rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg
Tél.: 48 70 44-1
Fax: 48 85 25
www.landesverband.lu
secretariat@landesverband.luRedaktion und Koordination:
Syndikat Eisenbahnen
FNCTTFEL-LandesverbandE-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

Bücherkontrolle 2024

Die Überwachungskommission des OGBL (UWK) bietet den Kassierern der noch aktiven Vereinigungen und Sektoren des Landesverbandes die Möglichkeit an, ihre Kassenbücher überprüfen zu lassen.

Ein Termin kann über folgende E-Mail-Adresse angefragt werden:
uwk@ogbl.lu

Wir bitten die Verantwortlichen der noch aktiven Vereinigungen und Sektoren des Landesverbandes, uns auch das Datum ihrer Generalversammlung mitzuteilen.



Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband

Fermeture Büroe

**Mir wënschen all eise Membere schéi Feierdeeg
an e gudde Rutsch an dat néit Joer**

Eis Büroe sinn vum 24. Dezember 2024 bis den 01. Januar 2025 inclus zou.

Mir sinn erëm ab dem 02. Januar 2025 fir lech do.



Die Heuschreckenplage namens CP



Kommentar

Hierbei steht der Kürzel CP auf der Honorarabrechnung beim Arzt oder Zahnarzt für „convenance personnelle“. Diese CPs werden nicht von der Gesundheitskasse übernommen. In den meisten Fällen ist es bewusste Abzocke, die sich ähnlich wie die Heuschrecken zur Plage vermehren!

Hierzu will der Autor dieses Artikels anmerken, dass er keineswegs die gesamte Ärzteschaft unter Generalverdacht stellen möchte!

Diese Plage tritt unverhofft ein, dann aber umso heftiger, da abgesprochen zwischen Teilen der Ärzteschaft. Eine Zeit lang waren es die Frauenärzte und Kardiologen. Jetzt sind es die Zahnärzte und Zahnärztinnen, insbesondere die jüngeren, die behaupten, dass ihre Honorare, so wie sie in der Nomenklatur der CNS (Caisse Nationale de la Santé) vorgegeben sind, ungenügend sind.

Ihnen wurde geraten (von wem ?), ihre Honorare entsprechend ihrer Ausbildung und des Zeitaufwandes in Eigenverantwortung auf Kosten ihrer Patienten nach oben anzupassen. „Dazu eigne sich der Zuschlag CP 8 am besten!“

Diese spezielle CP wurde irgendwann den Zahnärzten und Zahnärztinnen zugestanden („Ce code concerne les prestations et fournitures dentaires que j’ai acceptées, et qui dépassent les tarifs pris en charge par l’assurance maladie ou l’assurance contre les accidents“).

Einige von ihnen finden es sogar nicht in Ordnung, dass sie diese CPs in Rechnung stellen müssen, anstatt sie gleich „cash“ (also schwarz) beim Patienten einzukassieren. Gemäß der zwischen der CNS und den Ärzten und Zahnärzten auf der Basis des Artikels

61 des „Code des assurances sociales“ abgeschlossenen Konvention sind sie nämlich laut Art. 24 (1) angehalten, den Zuschlag für eine CP gesondert auf ihrer

Abrechnung aufzuführen („Les suppléments pour convenance personnelle non à charge de l’assurance maladie, facturés à titre accessoire ou complémentaire à des prestations susceptibles de prise en charge par l’assurance maladie, doivent figurer avec ces prestations sur un même mémoire d’honoraires“).

Verbindliche Konvention

Juristisch ist besagte Konvention laut Art. 74. für alle Ärzte und Zahnärzte, die im Großherzogtum Luxemburg zugelassen sind und hier praktizieren, verbindlich und verpflichtend („Les médecins s’engagent au respect de la nomenclature des actes et services qui leur est applicable et au respect des tarifs conventionnels“).

Darüber hinaus ist im Art. 48. unter dem „Titre VIII – Convenance personnelle de la personne protégée“ nachzulesen, dass dieser Aufschlag zu Lasten des Patienten nur geschehen darf, wenn der Patient im Voraus informiert wurde („La mise en compte de suppléments d’honoraires pour convenance personnelle présuppose une information préalable en ce sens de la personne protégée“). Die entsprechende Behandlung darf dann auch erst nach der Zustimmung des Patienten beginnen („Le traitement en question ne peut être commencé que lorsque la personne protégée a donné son accord pour prendre le supplément d’honoraires à sa charge“).

Bis vor kurzem wusste ich nichts von dieser Heuschreckenplage. Während mehr als 20 Jahren hat mein Zahnarzt in Wiltz mir nie



eine CP in Rechnung gestellt. Nicht so meine „neue“ Zahnärztin, die gleich bei der 1. Behandlung mit dem dicken Hammer zuschlug. Dies habe ich aber erst bei der späteren Abrechnung (Détail du remboursement) meiner „Entraide médicale“ festgestellt.

Als Beispiel für die Problematik CP im Allgemeinen und CP 8 im Speziellen zitiere ich hiernach die mir verrechneten Honorare für die Erneuerung der Füllung (Plombe) eines Backenzahns : „Obturation trois faces“ (70,10 €) und „CP 8 dreiflächige Füllung“ 96,50 €).

Von einer Zustimmung meinerseits war nie die Rede! Auch bezweifle ich heute, ob die „alte“ Plombe unbedingt herausgebohrt werden musste, da die vor der Behandlung gemachten Röntgenaufnahmen nichts Negatives hergaben. Gleich 2 „Radiographie dentaire“ wurden mir in Rechnung gestellt.

Total ausgeliefert

In allen Fällen ist der Patient resp. die Patientin, so wie ich es erstmalig erleben musste, ihrem behandelnden Zahnarzt oder Zahnärztin total ausgeliefert. Außer der „Patienteverriedung“, die mir mit Rat und Dokumentation zur Seite stand, wollten weder die CNS (Caisse Nationale de Santé), noch die drei Krankenkassen im öffentlichen Dienst, noch die CMCM (Caisse médico-complémentaire mutualiste) hier einschreiten. Sie beharrten auf die strenge Einhaltung ihrer Satzungen und „wünschen“ sich, dass die hierzulande zugelassenen Ärzte und Zahnärzte den Geist und den Buchstaben der zwischen ihnen und der CNS ausgehandelten Konvention respektieren.

Nach ihrer Einschätzung wäre dies im Allgemeinen der Fall. „Nur schwarze Schafe gäbe es in allen Körperschaften, Vereinigungen und Gesellschaften ...“

Der Geschädigte müsste schon persönlich und in Eigenverantwortung vor Gericht klagen. Hierbei würden die Gewerkschaften die Kosten übernehmen und dem Kläger einen Verteidiger zur Seite stellen. In letzter Instanz entscheide dann der Richter beim „Conseil arbitral de la Sécurité sociale“ respektiv in 2. Instanz beim „Conseil supérieur de la Sécurité sociale“.

Im Endresultat ist dann das Vertrauensverhältnis zwischen Patient und Arzt definitiv kaputt und der Patient muss sich einen anderen Arzt oder Zahnarzt aussuchen. So will es halt die freie Wahl des Arztes !

Vielleicht könnte die Ärztekammer, denen die schwarze Schafe nicht unbekannt sind, hier als „Autorität“ einmal beispielhaft eingreifen und letzteren einen „Rappel à l'ordre“ zustellen?

Unsere Gewerkschaftsmandatäre in den zuständigen Gremien der Sozialversicherung rufe ich auf, in dieser Sache mal kräftig auf den Putz zu hauen !

Noch ist es nicht zu spät, diese Heuschreckenplage einzudämmen ... zumindest sie an ihrer Vermehrung hindern!

À bon entendeur, salut !

Josy KONZ
Ehrenpräsident
des FNCTTFEL-Landesverband

2. Syndikatstag des Syndikates Eisen

Die Arbeitnehmerkammer ist neben der Kammer der Staatsbeamten und -angestellten, der Landwirtschaftskammer, der Handelskammer und der Handwerkskammer die fünfte Berufskammer in Luxemburg.

Am 26. Oktober 2024 fand der 2. Syndikatstag des Syndikates Eisenbahnen / FNCTT-FEL-Landesverband im Casino Syndical Bonnevoie statt.

In seiner Begrüßungsrede hieß Georges Melchers alle anwesende Delegierte und Mitglieder herzlich willkommen und dankte allen Anwesenden für ihre Teilnahme am Syndikatstag. Als Vertreterin der Überwachungskommission des OGBL wurde Monique Wirtz begrüßt.

Im Anschluss daran war es an der Reihe des Sekretärs des Syndikates, Josy Bourgraff, den Aktivitätsbericht der letzten Jahre vorzutragen. Dabei konzentrierte er sich besonders auf die größeren Aktivitäten.

Als nächster Punkt stand die Vorstellung der überarbeiteten Geschäftsordnung des Syndikates Eisenbahnen auf der Tagesordnung. Diese wurde von Georges Melchers vorgestellt, wobei er die wichtigsten Änderungen der Geschäftsordnung hervorhob, die da wären:

- 1) Schaffung von zwei Abteilungen (eine Abteilung für CFL und eine Abteilung für die Filialen)
- 2) Umgestaltung der Zusammensetzung der Syndikatsleitung
- 3) Umgestaltung der Zusammensetzung der Exekutive



Zwei Wortmeldungen betreffend die Zusammensetzung der Exekutive sowie die Befugnis der Syndikatsleitung, vakante Mandate zu besetzen, wurden einstimmig angenommen. Die überarbeitete Geschäftsordnung wurde im Anschluss ohne Gegenstimme gebilligt.

Punkt 7 der Tagesordnung war die Wahl der Exekutive, welche sich fortan wie folgt zusammensetzen wird.

- Präsident: Georges Melchers
- 1. Vizepräsident: Michaël Jacquemin
- 2. Vizepräsident: David Arlé
- Sekretär: Josy Bourgraff

- Kassierer: Jacques Burton
- Mitglieder: Jérôme Trausch, Jérôme Semedo Moreira, Jos Glesener, Ander Marques De Paiva
- Präsident der Rentner: Nico Wennmacher
- Präsident der Zentraldelegation: Patrick Vansteenkiste
- Gleichstellungsbeauftragte: Gaby Birtz
- Verantwortlicher Zentralsekretär des OGBL für die Abteilung CFL: Frédéric Krier
- Verantwortliche Zentralsekretärin des OGBL für Abteilung Filialen: Manon Meiresonne

Die Abteilung Filialen kann noch zwei weitere Vertreter für die Executive benennen. Außerdem bleibt noch der Posten des stellvertretenden Sekretärs zu besetzen.

Erfreulicherweise wurden mit David Arlé, Jérôme Trausch und Jérôme Semedo Moreira drei jüngere Kandidaten in die Exekutive gewählt.



In seiner Funktion als Vertreter des Geschäftsführenden Vorstandes (GEVO) des OGBL war es dann an Frédéric Krier, den anwesenden Mitgliedern des Syndikates die aktuellen nationalen Themen näherzubringen. Als Erstes berichtete er über den Angriff des Arbeitsministers auf die Kollektivverträge, welcher seine Bereitschaft bekundet, einzelnen Arbeitnehmern oder neutralen Delegierten ohne gewerkschaftliche Unterstützung die Möglichkeit zu geben, künftig allein Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen. Dabei weigert sich der Minister zu bestätigen, dass er die bestehenden Gesetze in diesem Bereich und den Geist der EU-Richtlinie sowie die Rolle der Gewerkschaften im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen respektieren will.

bahnen / FNCTTFEL-Landesverband



Ein weiterer Punkt der angesprochen wurde, war die Debatte über das Rentendossier. Nach Ansicht der derzeitigen CSV/DP Regierung ist unser Rentensystem langfristig nicht mehr tragfähig, weshalb sie eine umfassende Rentendebatte angestoßen hat. Um dem entgegenzutreten, haben sich OGBL und LCGB daher entschlossen, in diesem so wichtigen Dossier eine gemeinsame Front zu bilden.

Als letztes berichtete Frédéric Krier noch über die anstehenden Gehälterverhandlungen im öffentlichen Dienst. Hier hat der OGBL dem Minister für den öffentlichen Dienst, Serge Wilmes, seinen Forderungskatalog im Hinblick auf die Gehälterverhandlungen für die Beamten und Staatsangestellten übermittelt. Der Katalog wurde über mehrere Monate hinweg von den Verantwortlichen der Syndikate Öffentlicher Dienst OGBL-Landesverband, Erziehung und Wissenschaft (SEW), Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband und Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen sowie von Vertretern der dem OGBL angeschlossenen Beamten- und Staatsangestelltenverbände erarbeitet.



Falsche Prioritätensetzung

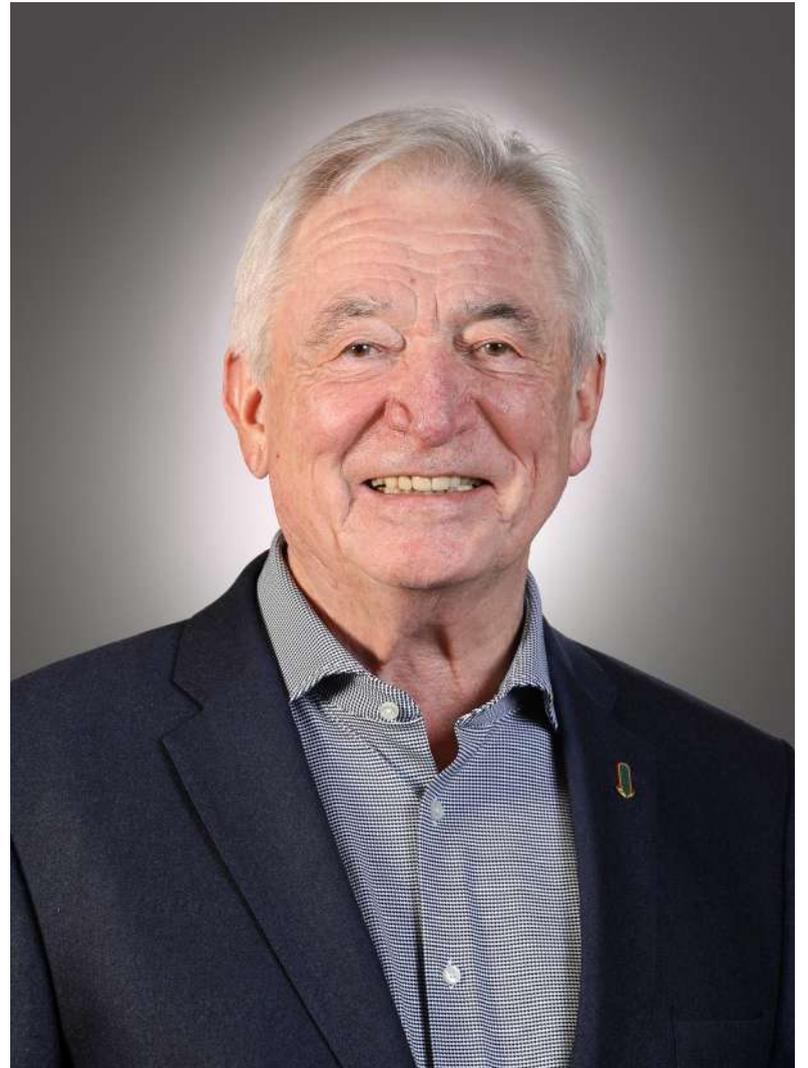
Der Wahlsieg von Trump in den USA sowie die Wahlerfolge von rechtsextremen, respektive faschistischen Parteien in vielen Ländern Europas, wurden in den Medien und von Seiten der politischen Parteien kommentiert. Dies geschah auch bei uns in der Abgeordnetenkammer anlässlich der außenpolitischen Erklärung von Außenminister Xavier Bettel.

Sowohl die Erklärung von unserem Chefdiplomaten als auch die entsprechenden Stellungnahmen der Parteienvertreter haben erkennen lassen, dass unsere führenden Politiker die Botschaft, die von den Wählern diesseits und jenseits des Atlantiks ausging, nicht verstanden haben, oder nicht verstehen wollen. Sowohl die Wahl von Trump als auch das Erstarken der Rechtspopulisten in unseren Breitengraden ist das Ergebnis von falschen politischen Entscheidungen. Viele Menschen fühlen sich abgehängt und haben Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen. Dies, weil die soziale Situation für viele Menschen sich in den letzten Jahren zunehmend verschlechtert hat. Dies ist auch bei uns der Fall. Die Armutgefährdung, auch bei den Werktätigen, hat laut offiziellen Statistiken stark zugenommen. Diese Entwicklung ist nicht von heute auf morgen eingetreten und ist nicht vom Himmel gefallen. In den Nachkriegsjahrzehnten herrschte noch vielfach Übereinstimmung zwischen den wirtschaftlichen, politischen und sozialen Akteuren, dass der soziale Fortschritt auch den wirtschaftlichen Fortschritt beflügeln würde, dass beide sich ergänzen würden. In der Folge wurde der Sozialstaat ausgebaut. Die öffentlichen und sozialen Dienstleistungen wurden verbessert und ergänzt. Diese positive Entwicklung endete in den 1990ziger Jahren. In der E.U. nahm die neoliberale Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik überhand. Diese arbeitnehmerfeindliche Politik wurde mit dem europäischen Verfassungsvertrag, 2005, welcher nach einigen kosmetischen Änderungen als Lissabon-Vertrag verabschiedet wurde, besiegelt. Wir warnten

damals davor, dass nach der Liberalisierung und Privatisierung im öffentlichen Dienstleistungsbereich, die Sozialversicherungen auf der Privatisierungsagenda stehen würden. Die angekündigte Pensionsreform ist ein Beispiel in dieser Hinsicht. Nach Vorstellungen unserer Regierung sollen die privaten Zusatzpensionen noch stärker steuerlich gefördert werden, was auf eine schrittweise Privatisierung unseres Sozialversicherungswesens hindeutet. Die privaten Zusatzpensionen wurden bei uns erstmals unter einer „Juncker Regierung“ steuerlich gefördert. Dies geschah nicht im Interesse der Arbeitnehmer, sondern um den Banken und Versicherungen neue Verdienstmöglichkeiten zu eröffnen. Diese Politik soll nun verstärkt weitergeführt werden.

Militarisierung der Gesellschaft statt fortschrittlicher Sozialpolitik

Als Reaktion auf die Wahl von Trump in den U.S.A. und das Erstarken der rechtsextremen Parteien bei uns hätte man von den politischen Akteuren erwarten können, dass man Abstand nimmt von der Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik, dass man die Armut effektiv bekämpft und in den Sozialstaat investiert. Das Gegenteil ist der Fall. Die neoliberale und monetaristische Politik soll weiterverfolgt werden. Einzige Ausnahme in dieser Hinsicht ist die militärische Aufrüstung, die auch von den meisten Oppositionspolitikern als alternativlos dargestellt wird. In Sachen militärischer Aufrüstung mangelt es unseren Politikern nicht an Visionen. So redet unser Premierminister einer europäischen Armee das Wort. Andere wollen bei uns wieder einen obligatorischen Militärdienst einführen. Auch wird bei uns beabsichtigt, eine Militärindustrie aufzubauen, um von den Haushaltsmitteln zu profitieren, die der Staat in dieser Hinsicht investiert. Dies wird dazu führen, dass wir in Zukunft die entsprechenden Investitionen weiter hochschrauben müssen, um die entsprechenden Arbeitsplätze nicht zu gefährden. Um die Bevölkerung bei uns von dieser



Politik zu überzeugen, werden von den Politikern und den Leitmedien immer neue Feindbilder erkoren. Um dem Leiden unserer Bevölkerung während des Zweiten Weltkrieges zu gedenken, wurden jetzt, 80 Jahre nach dessen Beendigung, verstärkt Gedenkveranstaltungen organisiert. Auch wurden Besichtigungen von Konzentrationslagern durchgeführt, um auf die Gräueltaten des Naziregimes hinzuweisen. Dies ist alles begrüßenswert. Was allerdings fehlt, ist eine seriöse Kriegs- und Friedensforschung, die zu erklären versucht, weshalb und wodurch ein solches Regime in unserem Nachbarland Fuß fassen und sich ausbreiten konnte. Dabei würde man sicher feststellen, dass Arbeitslosigkeit und Armut zur Wahl der Rechtsextremisten geführt haben. Auch würde man sicher nicht daran vorbeikommen, dass

Wirtschaft und Industrie, aus Profitgründen, dieses Regime gefördert haben. Eine solche Analyse scheint nicht gewünscht zu sein, da man vielleicht erkennen würde, dass Faschismus, Kapitalismus und militärische Aufrüstung eng miteinander verknüpft sind. Zu hoffen bleibt, dass bei uns und in anderen Ländern eine Friedensbewegung sich formiert und die Politiker dazu bringt, eine ambitionierte Sozialpolitik zu betreiben, anstatt militärisch aufzurüsten. Den Ausspruch den man, angesichts der Erfolge der Rechtsextremisten manchmal hört, „die dümmsten Kälber würden ihre eigenen Metzler wählen“, mag wohl stimmen, bringt uns aber nicht weiter.

Nico Wennmacher
Ehrenpräsident
des FNCTTFEL-Landesverband

Neubaustrecke Bettemburg-Luxemburg

Am 25. November fand eine Besichtigung der Neubaustrecke (NBS) Bettemburg-Luxemburg statt. Bei dieser Gelegenheit konnten sich die Mitglieder des CFL-Verwaltungsrates über den Fortgang der Arbeiten überzeugen, die gut voranschreiten.

Im Verlauf der Besichtigung erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrates umfangreiche Informationen über die Arbeiten von dem für die CFL zuständigen Projektleiter, Rui Raimundo. Bis 2027 wird die Neubaustrecke, mit deren Bau 2016 begonnen wurde, nach einer ganzen Reihe von Tests und Prüfungen schrittweise in Betrieb genommen. Nach einem Testbetrieb sollen dann ab 2028 die ersten Züge über die Neubaustrecke rollen. Die zweigleisige Zugstrecke, die sich von der Bahnhofstabelle Howald aus über sieben Kilometer erstreckt,

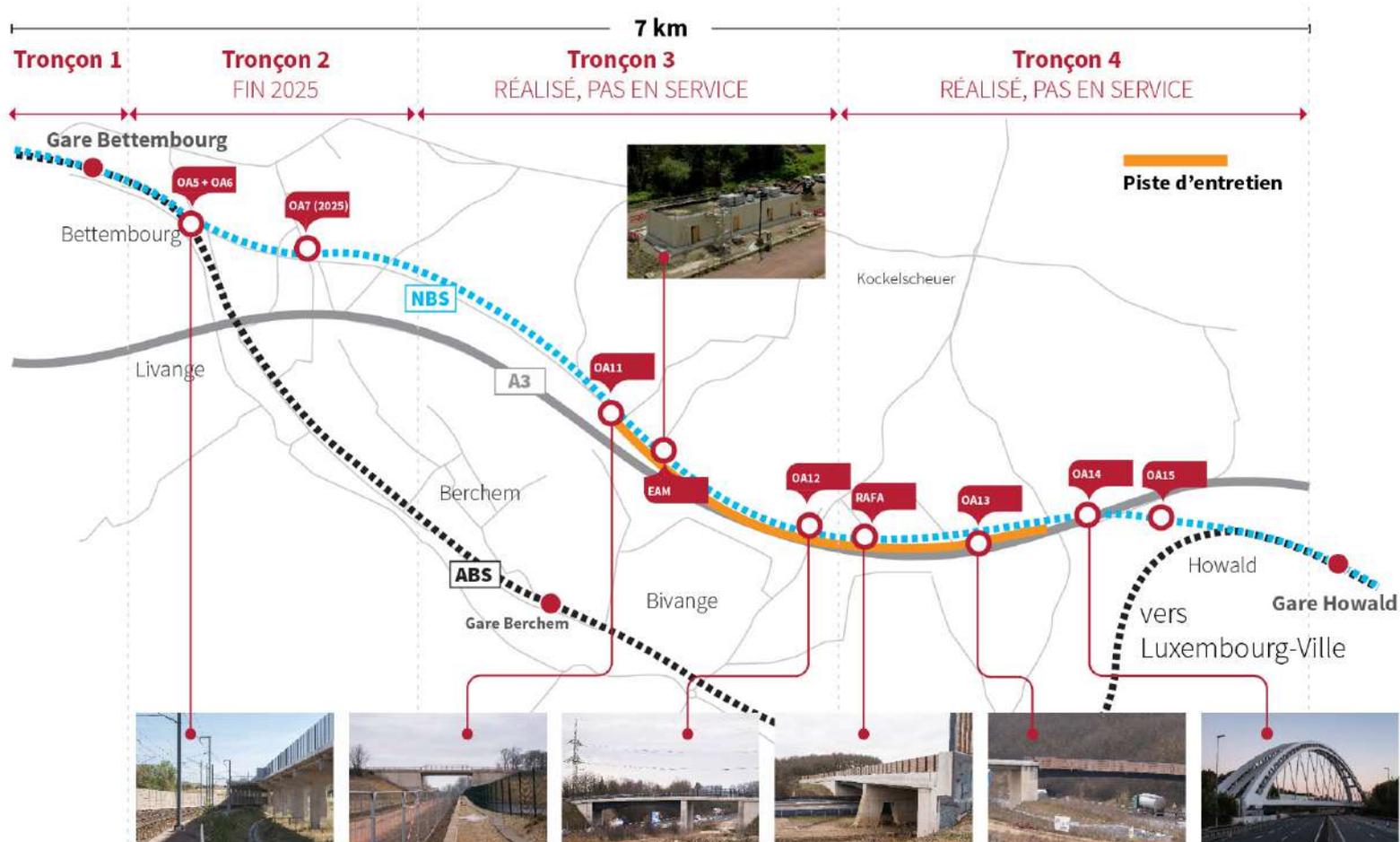
umfasst acht von der CFL errichtete Brücken, von denen die Hälfte die Autobahn A3 überspannt. Von Howald aus überquert die Strecke die Autobahn A3 und folgt deren Verlauf bis zur Autobahnraststätte Berchem. Dort entfernt sie sich von der Autobahn und unterquert die Nationalstraße 31. Nördlich von Bettemburg treffen sich dann die alte und neue Strecke in einer Gleisüberführung (sogenannter „Saut-de-mouton“) und verlaufen bis zur Einfahrt in den Bahnhof Bettemburg nebeneinander.

Das Projekt für die neue Bahnstrecke zwischen Luxemburg und Bettemburg ist Teil der Anwendung der MoDu (Mobilité-Durable) Strategie, die im Jahr 2012 vom Ministerium für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen ausgearbeitet wurde.

Da die vorhandene Bahnverbindung zwischen Luxemburg und Bettemburg derzeit stark

überlastet ist, wird dank des neuen Bahnprojekts die Kapazität des Schienennetzes zwischen Luxemburg und Bettemburg deutlich erhöht, was wiederum folgende positive Auswirkungen hat:

- Pünktlichere Züge und ein zuverlässigeres Angebot durch den getrennten Zugbetrieb der Strecken Luxemburg - Esch/Alzette - Rodange und Luxemburg - Thionville - Metz - Nancy. Die Züge aus Frankreich werden auf der neuen Strecke mit einer Höchstgeschwindigkeit von 160 km/h fahren, während die Züge nach Esch/Alzette - Rodange weiterhin auf der bestehenden Strecke verkehren, die in Betrieb bleiben wird.
- Erleichterter Zugang zu den neuen Vierteln der Hauptstadt, insbesondere über den Umsteigeknotenpunkt Howald,
- Direkte Züge Luxemburg - Dudelange - Volmerange-les-Mines,



- Ein verbesserter Güterverkehr von Deutschland und den Benelux-Staaten nach Frankreich.
- Die Neubaustrecke Luxemburg - Bettemburg (NBS) in Zahlen
- 2x7 km millimetergenau verlegte Gleise
 - Aushub von 1 Million m³ Erdreich
 - 70.000 Tonnen Ballast verteilt auf 7 km
 - Konstruktion von acht Brückenbauwerken, von denen vier über die A3 führen
 - 3.000 Rüttelstopfsäulen zur Verstärkung des Bodens zwischen der Gleisüberführung und der Aire de Berchem
 - 21.000 Feststoffeinschlüssen nördlich des Bahnhofs Bettemburg
 - 150 km Signal-, Funk- und Weichenkabel
 - 188 von 362 bereits installierten Oberleitungsmasten, 14 km Oberleitungen müssen noch abgerollt werden
 - 13 Rückhaltebecken mit einer Gesamtkapazität von 4.750 m³ Wasser.
 - Mehr als 20 Unternehmen, die insgesamt mehr als 800 Mitarbeiter mobilisieren
 - Budget: 407 M €

Text & Fotos : Josy Bourgraff



OA 14 (ouvrage d'art) : Bow-string-Brücke über die A3

Technische Daten:

- Länge: 200 m
- Höhe: 40 m
- Breite: 14,10 m
- Zwei Bogenkästen, die aus 22 Elementen bestehen, von denen die größten davon mit einem Gewicht von 120 t
- Zwei Doppelbögen aus 36 Elementen
- Gewicht: 12.500 t nach Fertigstellung
- Budget: 28,5 M€



OA 5 und OA 6 : Gleisüberführung (sogenannter „Saut-de-mouton“)

Technische Daten:

- Länge: 540 m (OA 5) - 70 m (OA 6)
- Breite: 13 m
- Budget: 26,2 M€



OA 11 : Brücke über die neue Strecke zwischen Berchem und Kockelscheuer

Technische Daten:

- Länge: 20 m
- Breite: 13 m
- Budget: 3,9 M€

Die Aufgaben einer Gewerkschaft ...

... sind natürlich vielfältig, jedoch ist ihre Hauptaufgabe immer noch, alle Arbeitnehmer vor Übergriffen der Arbeitgeber zu schützen. So hat der Landesverband/OGBL das schon immer verstanden und ist damit seit Jahrzehnten sehr erfolgreich.

Etwas befremdlich sind in diesem Zusammenhang die Aussagen im Editorial der Ausgabe 8/2024 der Mitgliederzeitschrift unserer Mitstreiter. Über 50 (!) Zeilen lässt der Autor sich generell über Lügen und Unwahrheiten aus, ohne konkret benennen zu können, worum es ihm eigentlich geht.

In den nächsten 9 Zeilen BESTÄTIGT er dann unsere belegbare Aussage zu unseren Mitstreitern aus unserem Flugblatt „Stellungnahme zu MAG“. Um sich dann in den restlichen etwa 30 Zeilen zu rechtfertigen, warum ebenjene, welche uns in der Vergangenheit als „Jasager“ und „Kopfnicker“ titulierte haben, ihr bedingungsloses „JA“ gegeben haben zu einem Arbeitgeberprojekt, welches sie selbst als unfertig und nicht einschätzbar sehen.

Noch etwas anderes stößt uns sauer auf:

Wenn die Rede ist von „neuem Kräfteverhältnis“ innerhalb der DC, so ist dies sehr besorgniserregend, da der Aus-

druck „Kräfteverhältnis“ prinzipiell nur angewandt wird bei Gruppen/Personen, die gegenteilige Interessen haben.

Wir hoffen, dass es sich nur um eine unglückliche Wortwahl und nicht um einen „freudschen Versprecher“ handelte. Der Landesverband/OGBL steht auf jeden Fall bedingungslos zu seinem Wort für ALLE Mitarbeiter der CFL zu arbeiten. Dazu gehört nun einmal, unfertige und nicht einschätzbare Projekte des Arbeitgebers mit einem „NEIN“ zurück ans Reißbrett zu schicken und solange konstruktiv daran zu arbeiten, bis aus diesem unfertigen Projekt ein für beide Seiten annehmbarer Kompromiss entstanden ist, der im Sinne aller Eisenbahner ist.

de klengen Troll



Section BU

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service BU du 03 décembre 2024

Au début de la réunion, le compte rendu de la séance du 24 septembre 2024 a été approuvé par les délégués.

Le chef de la Division Qualité, Sécurité, Administration QSA a présenté le rapport qualité/sécurité du mois d'octobre. Les chiffres restent stables, bien qu'il faille noter une augmentation des CIS (agressions).

Le Chef de Service BU a présenté les plans du futur hall de bus, toujours en phase de planification. La première phase consistera à réaménager le hall existant, et la seconde à construire des bureaux administratifs pour l'atelier BU à l'emplacement actuel du service BU. Une fois le nouveau bâtiment achevé, les bureaux administratifs du Service BU, les vestiaires et le réfectoire y seront transférés. Le chef de Service BU a également informé qu'une étude est en cours pour équiper le hall de bus du poste isolé d'Echternach avec des prises pour bus électriques. À terme, le Service BU fonctionnera avec un dépôt à Bonnevoie et un poste isolé à Echternach.

1. Journées improductives et reliquats

Les délégués demandent une présentation de la situation 2024 pour les reliquats en journées improductives.

L'évaluation des journées improductives s'élève à 8 368 jours, soit une légère baisse par rapport à la période précédente.

2. Points soulevés lors de la réunion du 11 juin 2024

Les délégués reviennent, comme convenu, sur la question soulevée lors de la réunion du 11 juin 2024 et demandent au Chef Mouvement de leur fournir les détails concernant les points suivants :

a. le nombre d'heures de conduite

b. le nombre de kilomètres parcourus.

Cela concerne les roulements/chablon 1-4, LUX et 1-2, EN, en tenant compte de l'hypothèse que le CR lui-même aurait conduit durant toute l'année sans interruption.

En raison d'un manque de ressources au

sein du bureau de planification, Le Chef de la Division Mouvement n'a pas pu fournir les données demandées. Les délégués regrettent qu'après plus d'un an, aucune réponse n'ait été donnée. Pour avancer, un accord a été trouvé : une analyse sera réalisée sur un agent par roulement (LU 1-4 ; EN 1-2). Le Chef de la Division Mouvement présentera les résultats au mois de juin 2025.

3. Entretien annuel (MAG)

• Impact en heures pour les CRs :

Les délégués souhaitent obtenir des précisions sur le nombre total d'heures prévues par le Service pour cet entretien.

Le Chef de la Division Mouvement informe que deux heures par chauffeur seront planifiées pour l'entretien annuel. Cela équivaut, au total, à une planification supplémentaire équivalente à un chauffeur. Les entretiens annuels (MAG) seront réalisés pour les chauffeurs avec un coach attribué aléatoirement.

• Organigramme :

Demande d'un organigramme précisant qui réalisera les entretiens et pour quels agents.

Vu le nombre insuffisant de coachs, il est envisagé d'augmenter ce nombre à trois coachs supplémentaires.

4. Poste du responsable formation, encadrement et réglementation CR

Les délégués demandent pourquoi ce poste ne bénéficie pas du PARP (Poste à responsabilité particulière).

Il a été confirmé que le poste de Responsable Formation, Encadrement et Réglementation ne bénéficie pas du « PARP », car ce poste a été créé récemment. Une demande a été faite au service RH, et le poste sera éligible à la prime dans les prochaines semaines.

5. Périodes de référence en 2024

Les délégués souhaitent des précisions sur :

• CR dépassant les 160 heures :

Combien de CR ont dépassé ce seuil durant chaque période de référence 2024 ?

Les données de la période de référence au 4 novembre 2024 montrent 217 dépassements, pour un total d'environ 900 heures. La majorité concerne les réservistes.

• Réservistes et RP :

Les réservistes ont-ils systématiquement bénéficié de leurs 8 jours de repos par période de référence ?

Les délégués soulignent que, bien que prévu par le statut du personnel, les réservistes ne bénéficient pas toujours des 8 RP par période de référence. Ils demandent que le bureau de planification veille à ce que ces 8 RP soient systématiquement planifiés, en dépit des contraintes liées à l'absentéisme.

6. Procédure du CEB

Lorsqu'un chauffeur demande des heures pour se libérer de son service, ces heures sont-elles systématiquement déduites du compte CET (Compte Épargne Temps) ?

La procédure actuelle prévoit que les heures demandées par un agent pour se libérer de son service soient systématiquement déduites du compte CET. Un rappel écrit sera transmis par le Chef de la Division Mouvement au personnel du CEB.

7. Gestion des informations et outils

• Procès-verbaux des réunions :

Les délégués demandent que ceux-ci soient à nouveau affichés et mis en ligne sur l'intranet.

Comme convenu, nous demandons également à recevoir les procès-verbaux au plus tard 4 semaines après la réunion.

Le chef de Service BU veillera à ce que les procès-verbaux soient affichés au sein du service BU et publiés sur l'intranet.

Il a également été convenu que le rapport soit rédigé et envoyé endéans les 4 à 5 se-



David Arlé
délégué titulaire



André Marques de Paiva
délégué titulaire



maines aux délégués.

- Application TEAMS :

Demande d'implémentation de l'application sur les tablettes des chauffeurs.

Le chef de la planification est en contact avec le Service IN pour permettre l'implémentation de l'application TEAMS sur les tablettes des agents.

8. Améliorations en matière de sécurité et d'ergonomie

- Porte vers le hall des bus :
Les délégués demandent la possibilité d'installer une porte vitrée afin d'éviter tout accident.
Le Chef de la Division Matériel demande un devis pour remplacer la porte coupe-feu actuelle par une porte demi-vitrée.
- Embout en métal jaune dans les cabines des séries 30 et 40 :
Les délégués demandent un déplacement pour éviter des accidents.
Le Chef de la Division Matériel examinera avec l'équipe de l'atelier BU les possibilités

de déplacement de l'embout métallique. Si le déplacement n'est pas réalisable, une protection sera mise en place pour éviter tout accident.

9. Problèmes récurrents signalés

- « Pausenplatz » Junglinster :
Quelle est l'avancée sur ce problème ? Plusieurs emplacements « Pausenplatz » ont été identifiés par les coachs. Début 2025, une consultation sera menée avec l'administration communale de Junglinster pour valider ces emplacements.
- Poste isolé à Echternach :
Malgré l'accord du 11 juin 2024, les délégués constatent que des CR continuent de terminer leur service au poste isolé d'Echternach sans la présence d'un AO, comme ce fut le cas le 19 octobre 2024.
Le Chef de la Division Mouvement regrette que certains chauffeurs terminent leur service au poste isolé d'Echternach sans la présence d'un AO. Le Chef de la Division Mouvement s'engage à surveiller cette situation

et à effectuer des contrôles réguliers pour éviter que cela ne se reproduise.

10. Divers

- Question 45/24 (24 septembre 2024) :
Quelle est la situation concernant l'envoi d'E-mail aux adresses privées ?
Un accord a été trouvé concernant l'utilisation des adresses E-mail privées. Les délégués donneront leur consentement écrit pour autoriser cette pratique.

11. Note de clôture

Les délégués souhaitent remercier chaleureusement le Chef de Service BU pour le bon déroulement de l'année 2024. Ils tiennent particulièrement à exprimer leur gratitude envers le personnel administratif et le bureau de planification pour leur travail exemplaire et leur disponibilité constante. Les délégués apprécient particulièrement cette disponibilité, qui permet de résoudre de nombreux problèmes rapidement et efficacement. Leur engagement et leur réactivité sont grandement salués.



Gast Schoumacker
délégué suppléant



Steve Kerschen
délégué suppléant

Rétrospective sur l'année 2024 des délégués du Service BU

Chères collègues,

L'année 2024 touche à sa fin, et il est temps de dresser le bilan de ces douze mois écoulés.

Après les élections de mars 2024, dont les résultats se sont avérés décevants, nous avons su nous réorganiser au sein de la délégation. Malgré tout, David Arlé et André Marques se sont distingués par leurs excellents résultats personnels.

Dès les premiers jours suivant les élections, les délégués se sont remis au travail. Le novice David Arlé, soutenu par André Marques, a rapidement pris les choses en main et les deux délégués ont entamé leurs premières actions.

Ainsi, en mai 2024, une réunion importante a été organisée pour discuter des conditions des congés 2025. Ce premier échange, parfois animé, restera néanmoins un moment positif. Les délégués ont su défendre des acquis importants, notamment les souhaits « Wünsche » pour les réservistes ainsi que les créneaux horaires des chauffeurs du poste isolé d'Echternach.

Lors des réunions avec le Chef de Service BU, les délégués ont formulé de nombreuses questions et ont apporté des suggestions constructives. En collaboration avec le comité BU du Syndicat Chemins de Fer, nous avons abordé les problématiques du quotidien des agents du Service BU et nous avons proposé des solutions concrètes.

À la fin de l'été, un défi majeur s'est présenté avec l'annonce de la direction des CFL d'introduire des entretiens annuels. Dès le



départ, les délégués ont été informés par les responsables du Syndicat Chemins de Fer. Un séminaire a été organisé à Remich afin de préparer les délégués de l'OGBL Landesverband à élaborer une stratégie commune.

Ce projet des entretiens annuels avec les collaborateurs a été approuvé par le conseil d'administration des CFL, contre le vote des représentants de notre syndicat. Sa mise en œuvre est prévue à partir de 2025. Mais sachez que nous resterons vigilants tout au long du déploiement de ce projet et que nous serons à votre disposition pour vous aider en cas de difficultés lors du déroulement de ces entretiens avec votre supérieur hiérarchique.

Tout au long de l'année, les délégués se sont rendus fréquemment au bureau des responsables du Service BU. Cela a permis de résoudre rapidement

de nombreux petits problèmes, sans attendre les réunions formelles avec le Chef de Service.

En outre, Gast Schoumacker a animé des cours de formation pour préparer les agents aux examens de fin de stage. Nous profitons de l'occasion pour le remercier chaleureusement de son engagement. Nous encourageons tous les nouveaux collaborateurs à contacter Gast afin de bénéficier de ces formations, une véritable valeur ajoutée pour réussir les examens.

Lors de la Journée du Syndicat en octobre, André Marques et David Arlé ont été élus au sein de l'exécutif du Syndicat Chemins de Fer. David Arlé a même été élu au poste de vice-président du Syndicat.

En novembre, deux jours de réunion intense ont eu lieu avec les responsables du Service BU. L'instruction de service IS 40, régissant l'attribution des congés,

a été mise à jour pour intégrer les nouveaux acquis de ces dernières années. Ces discussions fructueuses ont permis de clarifier plusieurs zones d'ombre, notamment concernant le « congé noir ». Il a été convenu qu'aucun congé noir ne sera annulé sans l'accord explicite de l'agent. De plus, la procédure pour introduire une demande de congé en tant que conjoint dans le Service BU a été clarifiée.

Lors de la journée sécurité des CFL, les délégués ont rencontré des représentants de Lapunti Academy, une société basée à Foetz et spécialisée entre autres dans les arts martiaux et la self-défense. Après concertation, la direction du Service BU a décidé d'offrir une formation de self-défense à tous les agents.

Dans le but de développer un cours spécifiquement destiné aux conducteurs, une première réunion a eu lieu pour discuter sur

le contenu du cours. Sur invitation du Chef de Service, seuls les délégués de l'OGBL Landesverband ont répondu présent. En collaboration avec des collaborateurs de la direction et du personnel administratif du BU, deux journées ont été organisées.

Les délégués ont profité de l'occasion pour partager leurs avis et leurs expériences vécues en situation réelle, contribuant ainsi à l'élaboration d'une formation mieux adaptée aux besoins du terrain.

Perspectives pour 2025

Alors que nous disons adieu à 2024, nous nous projetons déjà vers 2025 avec de nouvelles ambitions.

Pour les réservistes, plusieurs nouveautés seront bientôt annoncées. Nous pouvons vous assurer que les conditions de travail demeurent une priorité et que nous continuerons à tout mettre en œuvre pour améliorer le quotidien de nos membres.

Nous allons également nous battre pour la réintroduction des roulements au sein du Service BU. Dès le début de l'année, une réunion sera demandée avec la nouvelle Directrice Activités Voyageurs, Mme Sophie Lacour, pour discuter des conditions de travail dans notre service.

Pour finir, nous souhaitons vous rappeler que nous restons en permanence à votre écoute. Ainsi, n'hésitez pas à nous solliciter si vous avez des questions ou des demandes plus spécifiques.

Nous vous présentons ici, à vous et à vos proches, nos meilleurs vœux pour Noël et la nouvelle année. Rendez-vous en 2025 pour défendre ensemble nos droits et nos acquis au quotidien. Avec toute notre considération,

*Les délégués du personnel de la section BU
David Arlé / André Marques de Paiva*

FORMATION GESTION DE L'AGRESSIVITÉ (SELF-DEFENSE)

Les 19 et 20 novembre, les délégués du personnel de l'OGBL-Landesverband Syndicat Chemins de Fer ont participé à une formation « Gestion de l'agressivité », organisée par le Service BU.

La formation s'est déroulée dans les locaux de la Lapunti Academy à Foetz.

Avec les responsables du Service BU, les délégués ont suivi un programme conçu spécialement pour les chauffeurs de bus. Après une brève introduction théorique, la formation s'est poursuivie par une partie pratique axée sur des gestes permettant de se protéger des coups et de gérer des situations de menace. La deuxième journée a été consacrée à des

mises en situation réalistes dans le bus et au poste de conduite.

À partir du mois de janvier 2025, cette formation sera ouverte à l'ensemble du personnel, par groupes de 5 à 6 participants. Des informations complémentaires concernant le déroulement exact de la formation seront communiquées aux participants ultérieurement.

Les délégués saluent cette initiative et tiennent à remercier les formateurs de la Lapunti Academy pour ces deux journées enrichissantes. Bien que nous espérons qu'aucune agression ne survienne, cette formation offre néanmoins à chacun des outils précieux, tant dans la vie professionnelle que privée.



Les délégués du personnel de la section BU

David Arlé
délégué titulaire



André Marques de Paiva
délégué titulaire



Gast Schoumacker
délégué suppléant



Stev Kerschen
délégué suppléant



Section TM / CEM

Compte rendu de la réunion des délégués auprès du Chef du Service Trains et Matériel du 10.12.2024

1) Les délégués du personnel souhaitent souligner qu'il semble persister des problèmes avec l'outil de planification des congés rouges, en particulier lors des inscriptions, pour certains agents.

Nous nous interrogeons sur les raisons pour lesquelles, selon vos analyses, l'inscription simultanée de congés par environ 37 utilisateurs pourrait entraîner une surcharge du service logiciel ?

Selon notre compréhension, seuls quelques utilisateurs semblent régulièrement affectés, bien qu'il s'agisse à chaque fois d'utilisateurs différents. Nous nous demandons si ces difficultés proviennent d'erreurs de saisie ou s'il serait nécessaire d'améliorer le processus ?

Une solution possible pourrait être l'introduction d'un « timed queuing » des requêtes d'inscriptions, permettant de traiter les demandes dans un ordre chronologique précis, first-come / first-serve, sans qu'il y a un risque de perte d'inscription. Cette approche consisterait uniquement à enregistrer un horodatage d'entrée et la période de congés sélectionnée, offrant ainsi une solution à la fois simple et optimisée en termes de charge de données et de consommation de ressources.

Notre proposition de solution a été prise en considération et il nous a été assuré que nous serions impliqués dans les discussions avec l'entreprise concernée afin de contribuer à l'élaboration des solutions. Par ailleurs, il nous a été indiqué que des approches similaires avaient déjà été examinées pour améliorer ce système et de résoudre l'ensemble des problèmes connus. À noter que le système pourrait être modifié au plus tôt à la mi-2025.

En annexe, notre proposition d'amélioration détaillée. (Annexe 1)

2) Les délégués du personnel s'interrogent sur plusieurs retours des agents en stage ou bien les jeunes conducteurs sur l'opportunité de renforcer les formations liées aux missions effectuées durant les services de nuit, telles que les opérations MS et les préparations EF/EP ou d'autres tâches spécifiques sur les différents dépôts, autres à ceux du CRM.

Ces derniers nous demandent souvent aussi s'il serait faisable d'intégrer davantage de services de nuit pour les stagiaires avec leur tuteur ou bien de mieux informer les jeunes conducteurs sur leurs missions et de favoriser un apprentissage plus approfondi des tâches pratiques sur le terrain ?

Il est prévu, en collaboration avec le centre de formation, d'intégrer à l'avenir une période de formation pour les stagiaires auprès des CDM,

notamment durant les plages de nuit. Cette période sera organisée une fois au cours du stage, à un moment opportun.

Il est également prévu de renforcer l'utilisation du carnet de stage afin d'assurer un meilleur suivi et une meilleure traçabilité des connaissances spécifiques acquises par les stagiaires.

3) Les délégués du personnel souhaitent souligner que la prime de tuteur est une initiative largement appréciée. Cependant, il nous est fréquemment rapporté que les stagiaires ne suivent que rarement leur tuteur, souvent moins de cinq fois par mois.

Cette situation compromet la qualité de l'accompagnement, car le tuteur ne peut pas assurer un suivi optimal car celui-ci devrait inclure, outre la conduite pratique, l'examen des équipements et des spécificités techniques.

Serait-il envisageable de garantir un minimum de cinq tours de service mensuels avec le tuteur afin d'améliorer la situation et de répondre aux besoins de formation des stagiaires ?

Il est toujours envisagé que les stagiaires accompagnent leurs tuteurs, dans la mesure du possible sur le plan organisationnel. Cependant, l'objectif de cinq tours de service ne peut pas être garanti en raison des nombreuses contraintes existantes, notamment au niveau des formations initiales et continues.

4) Les délégués du personnel souhaitent savoir s'il existe déjà une stratégie pour la mise en œuvre de l'Ordre général 41 au sein du service TM. Si tel est le cas, serait-il possible d'en avoir un aperçu ?

À ce stade, les formations du OG 41 destinées au personnel en charge des entretiens, sont en cours. Dans le cadre des entretiens prévus, il est envisagé de les intégrer aux concepts d'accompagnement existants, dans une approche cohérente et réfléchie. La mise en œuvre anticipée est prévue pour l'automne 2025.

5) Les délégués du personnel ont été informés de retards fréquents imputables à l'absence de personnel de la DB pour certains tours, obligeant le personnel CFL à intervenir en urgence, souvent à leur arrivée à Trèves, pour assurer les services consécutifs. Ces perturbations semblent, selon nos retours, liées à des dysfonctionnements de communication. Êtes-vous au courant de cette situation ?

Il a été confirmé qu'il n'est pas prévu d'assumer des tours de service complets pour l'EF DB Regio. Cependant, dans le cadre d'un tour de service en cours, et sous réserve de conformité avec les conditions de travail, il est possible, selon les stipulations de la consigne frontalière respective, d'effectuer des prestations

pour l'EF précitée. Ces prestations seront facturées en conséquence et doivent rester des exceptions plutôt que de devenir une pratique courante.

6) Les délégués du personnel ont pris note de votre décision relative à la mise en œuvre du nouveau régime de mi-temps et des conditions qui y sont associées. Cependant, nous tenons à réitérer, comme cela a été souligné dès le début, que la suppression des doléances pour cette catégorie d'agents, en particulier pour les agents ayant des enfants ou des proches nécessitant des soins, est absolument inacceptable et pourrait engendrer des contraintes pour les agents concernés à l'avenir.

Nos préoccupations ont de nouveau été considérées, et il nous a été assuré qu'en cas d'extrême urgence, celles-ci seraient examinées afin d'élaborer, le cas échéant, une solution en collaboration avec l'agent concerné. Il a toutefois été clairement précisé que ces mesures ne constituent pas des doléances et ne s'appliqueront qu'à titre exceptionnel dans des situations d'urgence extrême.

7) Les délégués du personnel ont été informés que, dans le roulement de réserve « Pool CRM_2 Reserve » pour les semaines 5 et 9, des ajustements dans le système au niveau du « R_flex » ont conduit à des situations où 8 jours de service ont été planifiés. Cette situation a été corrigée par la planification, qui a modifié la position du « R_fix », ce dont nous, à la base, exprimons notre appréciation.

Cependant, nous souhaitons souligner que de telles modifications du « R_fix » peuvent engendrer des difficultés pour les agents dans la gestion de leur vie quotidienne. Nous nous demandons donc s'il serait possible de mettre en place des mesures préventives pour éviter que ce type de situation ne se reproduise à l'avenir ?

Il nous a été confirmé que pour les semaines 5 et 9, aucun changement ne sera effectué qui pourrait entraîner une semaine de travail de 8 jours. Dans de tels cas, un « R_flex » sera systématiquement converti en « R_fix », même si un « R_flex » est prévu dans le roulement.

En ce qui concerne les « R_fix » modifiés, il nous a été précisé que ces derniers ne sont a priori pas prévus pour être reportés. Toutefois, dans quelques cas exceptionnels, cela ne pourra être fait que sur demande du planificateur, avec l'accord de l'agent concerné, et uniquement pour des raisons de pénurie strictement exceptionnelles.

8) Les délégués du personnel souhaitent savoir si un carnet de stage est également prévu pour le personnel de conduite CDM,

comme c'est le cas pour les CEM ?
Un carnet de stage avait été prévu dès le départ, mais sa mise en application n'a pas eu

lieu, car l'élaboration du contenu, ajusté en fonction de l'expérience acquise et en concertation avec le centre de formation, a été fina-

lisée plus tard que prévu. Sa mise en œuvre est désormais programmée pour les futures classes de CdM.

TM / AC

1) Service Logistique TM

Les délégués du personnel demandent la mise à disposition d'un chariot élévateur frontal pour le service magasin, afin de réduire le temps nécessaire pour le chargement et le déchargement des camions. Actuellement, le chariot élévateur disponible à l'atelier est souvent occupé par la production (PROD).

Il nous a été indiqué qu'une évaluation serait réalisée pour déterminer si un chariot élévateur d'une autre unité pourrait être mis à disposition temporairement pour soutenir cette situation de congestion. De plus, une analyse du taux d'utilisation du matériel existant sera effectuée afin d'évaluer la nécessité d'un nouvel achat, si cela s'avère pertinent et rentable.

2) Voie Ferrée 514 Nord

Les délégués du personnel demandent une solution pour garantir que la voie ferrée 514 Nord reste libre. En raison d'un manque d'espace de stockage au magasin, cette voie est souvent occupée par des bogies appartenant soit au magasin, soit à l'expédition. Cette situation risque de s'aggraver avec l'arrivée prochaine de bogies revenant des révisions effectuées par la SNCF. L'équipe s'interroge sur l'endroit où tout ce matériel pourra être stocké.

L'espace limité sur la voie 514 nous oblige à gérer les contraintes d'espace de manière optimale. L'utilisation de cette voie pour le stockage des bogies doit être adaptée aux exigences et au manque de place, et ce, malgré les restrictions bien connues qui en découlent.

3) Respect Service TM

Les délégués du personnel demandent à ce que les cadres dirigeants soient rappelés au respect des tâches définies dans les fiches de fonctions du personnel de la production (PROD).

En cas de problème de responsabilité, il est prévu de suivre la voie hiérarchique afin de trouver une solution.

4) Planification TM

Les délégués du personnel demandent qu'un rappel soit adressé au personnel de la planification afin qu'il tienne compte de la disponibilité réelle des agents avant de finaliser la planification des travaux. Par exemple, sur la base du plan hebdomadaire, des agents de la production demandent et obtiennent des congés. Cependant, la planification modifie ensuite ce plan sans prendre en compte la nouvelle situation en termes de personnel disponible.

Il est nécessaire d'optimiser la planification hebdomadaire en fonction des ressources disponibles, lesquelles doivent être mises en œuvre par leurs supérieurs hiérarchiques, dans le but d'éviter des pénuries. Les priorités des travaux journaliers resteront à fixer par les chefs d'équipe, tout en tenant compte du personnel disponible.

Les délégués du personnel de la section TM / CEM et TM / AC

Adriano MARTINS, Jérôme SEMEDO MOREIRA, David BOCCAPERTA

Ben RICHARTZ, Giovanni EVANGELISTA, Charles MOLITOR

1) (TM / CEM Question 1) ANNEXE 1 – PROPOSE D'AMÉLIORATION

TIMED QUEUEING

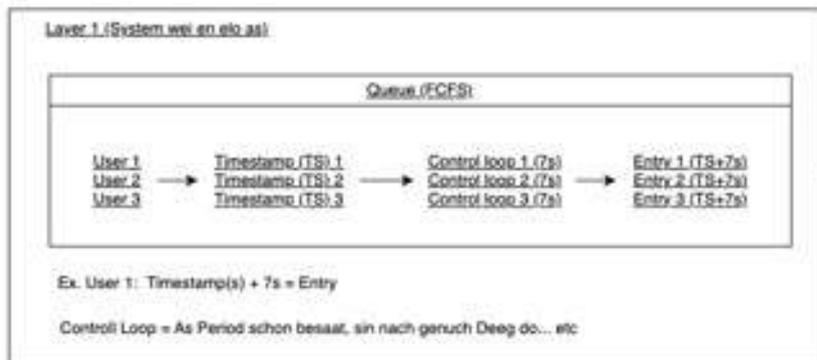
Hypothèse : 37 personnes (utilisateurs) font une demande de congé dans le planificateur de vacances (VacOpt) via le portail web ou l'application web au même moment (précisément à la même seconde), ce qui entraîne un problème de ressources ou un goulot d'étranglement dans le système. Pourquoi cela ?

Chaque utilisateur qui effectue une demande dans le système génère un horodatage (timestamp). Un horodatage classique en informatique comporte des chiffres numériques, dont les 5 derniers (3 octets) représentent des millisecondes, qui sont complètes en continu dans une fraction de seconde. Une superposition d'horodatages lors de plusieurs demandes simultanées devrait donc être impossible.

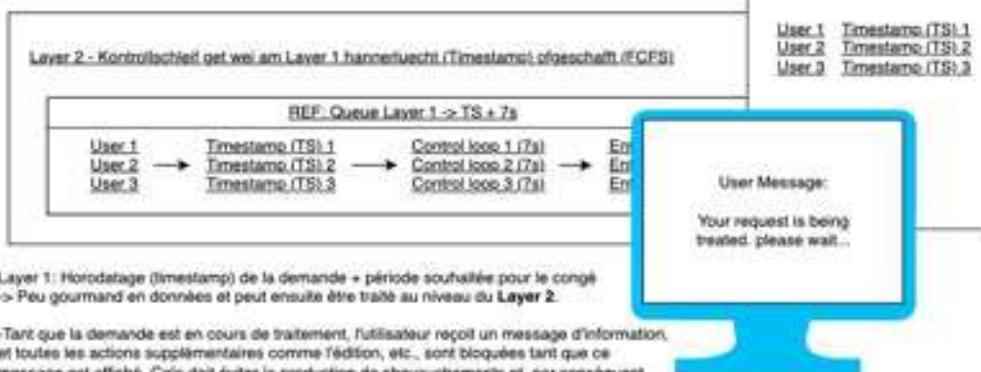
Si l'on prend en compte la causalité d'une boucle de contrôle (Ctrl Loop) de 7 secondes par utilisateur, on arrive à une probabilité théorique que ces délais puissent conduire à des chevauchements. Pourquoi ? Une boucle de 7 secondes, combinée à n secondes de retard dues à la connexion Internet ou à un décalage au niveau du serveur pendant le traitement, pourrait, en cumul, mener à cette hypothèse.

Si, en plus, l'utilisateur individuel essaie de modifier ou de supprimer sa demande pendant la boucle de contrôle parce qu'il ne reçoit pas de retour du système, cela entraînera très probablement des erreurs ou une surcharge.

Layer 1 décrit le fonctionnement classique que l'on peut imaginer comme étant celui actuellement en place dans le système.



SOLUTION POSSIBLE



Layer 1: Horodatage (timestamp) de la demande + période souhaitée pour le congé
-> Peu gourmand en données et peut ensuite être traité au niveau du Layer 2.

-Tant que la demande est en cours de traitement, l'utilisateur reçoit un message d'information, et toutes les actions supplémentaires comme l'édition, etc., sont bloquées tant que ce message est affiché. Cela doit éviter la production de chevauchements et, par conséquent, des erreurs.

-Une fois le traitement terminé, l'utilisateur reçoit soit une confirmation, soit un message d'erreur si la boucle de contrôle renvoie une valeur d'erreur quelconque.

Services Centraux

Rapport de la réunion de la délégation SC du 03 décembre 2024

La 3^{ème} réunion de la délégation des Services Centraux pour l'année 2024 a eu lieu le 03 décembre 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. Mme Stefanie Kübel, pour le 2^{ème} point et M. Daniel Mathieu, pour les points 1 et 5, ont également participé à la réunion.

La délégation du syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL se composa des camarades Jim Laera, Gaby Birtz et Josy Bourgraff.

1. Accinauto

Il y a un écran dans la loge au rez-de-chaussée où seules les réservations des salles de réunion sont visibles. Les agents demandent que cet écran affiche également les informations visibles sur les autres écrans situés ailleurs (comme les informations concernant la CFL, les vidéos, etc.).

Un deuxième écran sera ajouté au rez-de-chaussée sur lequel sont affichées les actualités des CFL.

2. Cellule Renfort

Mme Stefanie Kübel, Chef de Division Relancement & Conseil Carrière, présentait les éléments de réponse aux différentes questions sous forme de présentation.

- Comment, les agents, sont-ils encadrés ?
- Prise de service par MM Paulino Mourao et Romain Duhr,
- Planification du travail hebdomadaire pour les agents sans mission moyenne/longue durée,
- Réunions d'équipe régulières et échange informel
- Encadrement dépend de la situation : très proche ou plutôt proche, versus contact que ponctuel
- Mission longue durée : un suivi régulier pendant les 3 premiers mois est assuré, après contacts en cas de nécessité
- Encadrement de la cellule :

Mme Stefanie KÜBEL comme cheffe de division MM. Paulino MOURAO comme responsable Cellule Renfort et Romain DUHR comme assistant

Mme Caroline HORNBECK et M. Michel AREND comme Conseillers Carrière

- Quelles formations continues ou reconversions leur sont offertes ?
- Des formations continues et de reconversions sont proposées en fonction des besoins. Une formation de base en informatique et, dans de nombreux cas, une formation LMS de « être accompagnateur client » sont proposées.
- Souvent, les formations sont liées au poste,

ainsi, le cas échéant, des formations spécifiques sont organisées.

- Quelles missions, les agents, doivent-ils accomplir ?

Si un service a besoin d'un renfort temporaire, il peut s'adresser à la cellule renfort. Les demandes sont ensuite examinées et il est vérifié si la cellule peut combler le besoin en tenant compte des compétences et des capacités résiduelles des agents. Les agents de la Cellule Renfort viennent en renfort ponctuel (à court, moyen et long terme) aux différents services CFL.

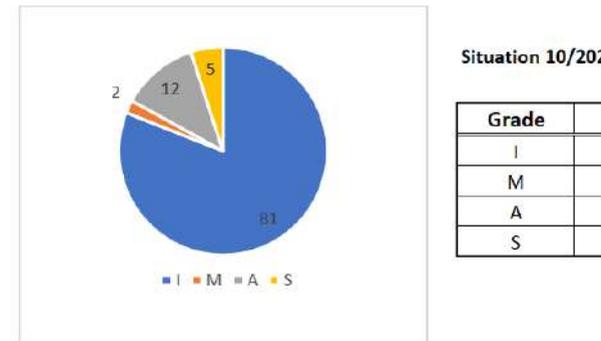
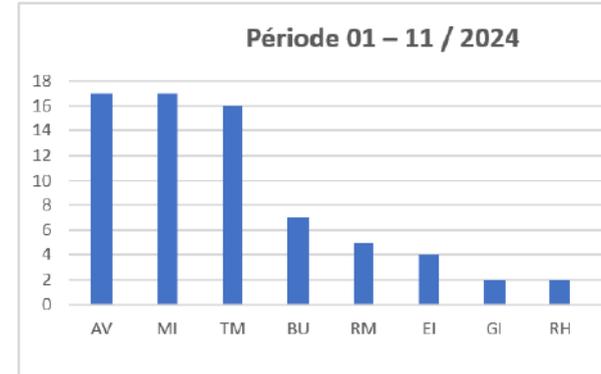
Les missions sont très diversifiées et certaines sont reprises dans la présente liste non exhaustive :

- Tours « fruits » et « vêtements » à travers tout le pays
- Tour « papier » et Distribution des fruits au Dairy House
- Distribution de flyers pour toute sorte de manifestation (chantiers ferroviaires, flyers info riverains, app P+R, etc.)
- Entretien des machines à café et des lave-vaisselles au Dairy House
- Divers inventaires
- Informations voyageurs dans le cadre de chantiers ferroviaires
- Livraison des repas vers les différents sites CFL
- Surveillance des examens
- Suivi des géocaches
- Travail administratif
- Archivage, scanning, classement
- Aide aux déménagements
- Aide à la préparation de différentes manifestations (journée de la sécurité, staff day, foires de recrutement, ING Marathon, etc.)
- Coursier pour courrier interne pour différents services, CFL onboarding
- Comptage trains
- Mise sous pli (courrier)
- Quels services demandent le plus de missions ?

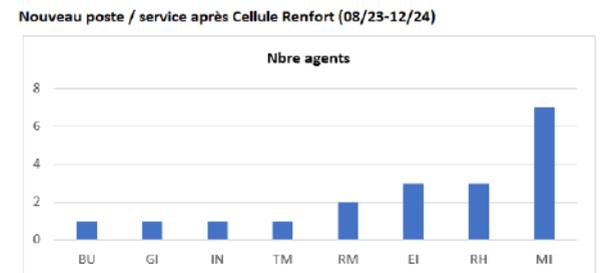
Il s'agit d'une liste non exhaustive, classée par fréquence de mission (estimation).

- RH au personnel
- LD (Leadership) & CM (Change management)
- MI
- Q
- EI
- IN
- RM
- TM
- DD
- SF
- RS
- AV

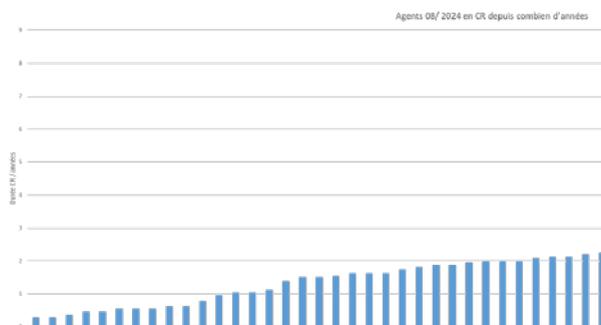
- De quels services viennent les personnes qui travaillent dans la Cellule Renfort, et quels sont leurs grades ?



- Combien de personnes issues de la Cellule Renfort ont obtenu un poste fixe ?



- Combien de temps faut-il en moyenne avant que les personnes retrouvent un poste fixe ?

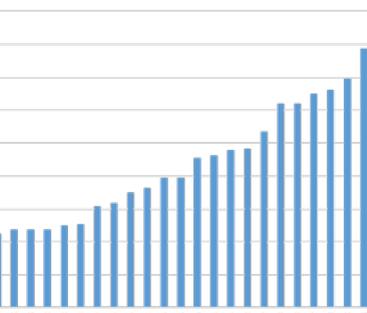


Cela est très variable : Certains agents partent assez rapidement missions/essais. Toutefois, pour certains agents, il est presque impossible de trouver un poste fixe en raison de restrictions ou d'autres circonstances.

Service	Nbre agents
AV	17
MI	17
TM	16
BU	7
RM	5
EI	4
GI	2
RH	2
CFL cargo	1
CFL Mobility	1

%
81
2
12
5

Service	Nbre agents
BU	1
GI	1
IN	1
TM	1
RM	2
EI	3
RH	3
MI	7



nt, d'autres ne le font qu'après plusieurs possible de trouver un emploi en raison de

Les collaborateurs de la Cellule Renfort demandent qu'on leur fournisse des vêtements (masse d'habillement CFL), ce qui n'est actuellement pas le cas.

La masse d'habillement CFL est mise à disposition des collaborateurs en fonction de leur mission par le service pour lequel ils effectuent la mission.

3. Bâtiment Dairy House

Concernant la problématique des odeurs provenant du fumoir et de la cuisine, y a-t-il une possibilité d'installer un filtre à charbon ou de mettre en place une autre solution pragmatique pour y remédier ?

Une analyse sera faite par l'équipe de Klaus Peter Maas.

4. New DG

Lors de notre dernière réunion, vous nous avez indiqué qu'en automne, il serait possible de présenter des plans pour transmettre une impression de l'intérieur du nouveau bâtiment. Avez-vous déjà ces plans ?

Des vidéos ont été présentées aux délégués et sont également disponibles sur Inside.

<https://inside.cfl.lu/content/news/article/673ddd236c7c713a0391ecc7>

<https://inside.cfl.lu/content/news/article/674091548b769269b3e7da25>

La « New DG » pourra accueillir 1.000 collaborateurs et collaboratrices.

Un environnement multispace, également appelé activity-based working, est mis en place pour les collaborateurs. Le but est d'offrir des solutions spatiales différenciées en fonction des tâches réalisées par le collaborateur : travail courant dans des espaces de travail ouverts et calmes en contact avec ses collègues, travail collaboratif dans les différentes typologies de salles de réunion avec des capacités variant de deux à 24 personnes, et travail isolé dans une petite salle, notamment propice pour passer des appels téléphoniques, suivre des réunions ou des formations à distance. Chaque collaborateur devrait ainsi disposer d'une solution répondant à ses besoins professionnels du moment. Les espaces sont également conçus de façon flexible pour évoluer en fonction des besoins.



Actuellement, le projet est en phase avec le planning.

5. Service IN

Pourriez-vous nous présenter le bilan de la réorganisation du IN ? Est-ce un choix délibéré d'externaliser de plus en plus de prestations, au risque que la compétence des agents CFL au Service IN en souffre ?

M. Daniel Mathieu, Chef du Service IN, présentait les éléments de réponse aux différentes questions sous forme de présentation.

Tout d'abord, le Chef du Service IN a rappelé les objectifs de la réorganisation, qui consistaient, premièrement, à renforcer le rôle des Chefs de Bureau et Chefs d'Unité et, deuxièmement, à faire évoluer la structure du COO.

1) Organisation IN avec renforcement du rôle des Chefs de Bureau et Chefs d'Unité

Objectifs :

- Répartir les tâches de management dans les divisions
- Meilleur suivi des activités
- Plus de disponibilité pour les équipes et feedback facilité (* graphique page suivante)

Organisation IN - version juillet 2024

2) Évolution COO

Constats

- Innovation
 - o La mise en place du PPM a augmenté la charge opérationnelle des équipes, limitant l'adoption de nouvelles technologies.
 - o L'innovation et la modernisation sont liées à des besoins spécifiques et impactent différentes équipes.
 - o Les projets de modernisation, critiques pour les CFL, ont priorité sur les projets d'innovation.

• Support

- o A étendre la couverture 24/7

Proposition IN

Le Chef du Service IN a proposé d'organiser différemment la structure COO actuelle afin d'adresser les challenges d'innovation et de support. Cette approche devrait permettre

* 1) Organisation IN avec renforcement du rôle des Chefs de Bureau et Chefs d'Unité

Chef d'unité

- soutient le chef de division sur les volets expertise et organisationnel
- contribue à gestion des budgets
- participe à la stratégie
- si pas de chef de bureau, il reprend également ses tâches

Chef de bureau

- soutient le chef d'unité ou division pour gestion des ressources (congé, TT, formation, astreinte etc...)
- assure la coordination des activités : reporting, affectations des tâches, priorités etc....

d'accroître la participation et la satisfaction des clients, de réduire les temps de mise à disposition de solutions et de résolution d'incidents.

Le bilan actuel de la réorganisation de IN dressé par le Chef du Service IN

- Pour toutes les divisions (excepté COO), la réorganisation s'est bien passée et a été réalisée rapidement
- Pour COO, des workshops avec les équipes de COO ont été organisés afin d'améliorer l'organisation fine des équipes, de répondre aux questions et de réduire les inquiétudes liées au changement

Par conséquent, il est encore trop tôt pour tirer un bilan de la réorganisation de COO. Un bilan ne pourra être fait que dans quelques mois.

Il est important de mentionner que suite à la création de nouvelles unités, plusieurs fiches de poste ont dû être modifiées. Ces modifications devraient être terminées d'ici à la fin de l'année.

Est-ce un choix délibéré d'externaliser de plus en plus de prestations, au risque que la compétence des agents CFL au Service IN en souffre ? Le chef de service a précisé les différences entre l'externalisation et la sous-traitance.

On parle d'externalisation lorsque les CFL confient la réalisation de certaines tâches à un prestataire externe, expert dans son domaine. Dans ce cas un contrat de service qui est établi entre celui-ci et les CFL avec un transfert de responsabilité et une obligation de résultat via des KPI et des SLA.

La sous-traitance est une opération par laquelle les CFL intègrent des ressources externes au sein de ses équipes afin de participer aux tâches des équipes internes.

Le recours à la sous-traitance est indiqué dans des cas de :

- Surcharge de travail temporaire,
- Recours à de nouvelles technologies (période transitoire),
- D'expertise dans des domaines spécifiques,
- De profils spécifiques dans un domaine pour lequel des ressources sont demandées temporairement.

Actuellement, au niveau du service IN, il y a seulement 3 processus qui sont externalisés (tous dans la division COO).

- Premier niveau de support - 24/7
- Second niveau de support - 24/7 en dehors des bureaux à partir de 2025
- Troisième niveau de support sur nouvelles technos (AKS, Eventhub, ...) 24/7 en dehors des heures de bureau (seulement pour 2025 et 2026)
 - o pendant les heures de bureau, le support est exercé en interne

Aujourd'hui, il n'y a pas de volonté d'externaliser d'autres processus.

Le reste des externes sont des sous-traitants (consultants) IN.

Les délégués du personnel du FNCTTFEL-Landesverband des Services Centraux, Jim Laera, Gaby Birtz, Josy Bourgraff



Organisation IN - Scan me!

Les délégués du personnel de la section SC



Jim LAERA
Délégué titulaire



Gaby BIRTZ
Déléguée titulaire



Josy BOURGGRAFF
Délégué titulaire



Patrick VANSTEENKISTE
Délégué suppléant



Julie CABOT
Déléguée suppléante



Georges MELCHERS
Délégué suppléant

Section AV

Compte rendu de la réunion avec le Chef de Service AV en date du 10 décembre 2024

1. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL souhaitent se renseigner sur l'état d'avancement du chantier dit « Pauseraum ». Pouvez-vous nous indiquer où en est ce projet et, si possible, nous fournir une estimation du calendrier de fin des travaux ?

D'Miwwele sinn ukomm fir déi nei amenagéiert Reim, d'Mauere ginn sou séier wéi méiglech ugestrach. Fir d'Kichen ass eng nei geplangt a bestallt ginn, mee de präzisen Datum vun der Liwwerung a der Installatioun steet nach aus – mir erwaarden hei en Update esoubal den Datum bekannt ass.

Wat de Fernseh ugeet, ass nach keng definitiv Decisioun geholl ginn. Et gëtt iwwerluecht wat mam Fernseh geschitt, esoubal mir Infoen hu, ginn déi kommunizéiert.

2. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL désirent obtenir des informations sur le nombre d'agents en situation d'inaptitude, qu'elle soit provisoire ou définitive.

Nous aimerions recevoir ces chiffres sur une base mensuelle. Mir hunn aktuell 26 Mataarbechter vum Zuchpersonal, déi als „inapte“ agestuuff sinn. Si hu vill luerstonnen an nach oppene Congé, deen ofgebaut muss ginn. Dës Mataarbechter gi jee no hire Restriktionen op verschiddene Plazen agesat, wéi zum Beispill am Beräich Info Client an der Gare, Bagaage, asw. Dozou wäert geschwënn en Avis erauskommen, an et gëtt och e méi detailléierten Text am Referentiel publizéiert, wou weider Informatiounen stinn.

3. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL, souhaitent obtenir des informations sur l'avenir de l'ECP luxembourgeoise et notamment sur sa possible suppression à partir de 2025.

Déi lëtzebuergesch ECP, esouwéi mir se am Moment kennen, gëtt ofgeschaaft. Et gëtt eng Risiko Analys duerchgefouert an dann wäert warscheinlech d'Journée PAT, d'Begleedungen duerch de Coach, d'Question Marks an d'LMS-Formatiounen als ECP unerkannt

ginn. D'ECP vun der SNCB a der SNCF bleiwen onverännert, hei ass eng Ännerung net méiglech.

4. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL désirent obtenir des renseignements sur les effectifs actuels au bureau roulements.

Pouvez-vous nous confirmer que l'effectif sur place est suffisant pour assurer le bon fonctionnement du service et dans le cas contraire, nous dire si des ajustements sont prévus pour répondre au besoin ?

Den Effectif vum Roulement Pat Bureau ass gutt esou wéi en am Moment ass. Och wann nei Zuchbegleeder agestellt ginn. Et gëtt keen Personal am Roulement Bureau bäigesat.

5. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL souhaitent obtenir des informations concernant les heures non prises du personnel pour la période allant de janvier à fin novembre 2024.

Mir hu pro Agent 10 Deeg opgebaut, mir si am Moment bei ronn 2000 Stonnen.

6. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL, souhaitons obtenir des précisions sur la gestion des MAG (Mataarbechtergesprécher). Plus précisément, nous aimerions savoir qui est en charge de la gestion des MAG et quels niveaux sont impliqués dans ce processus.

Demande d'un organigramme indiquant quels sont les agents qui vont mener les entretiens et pour quels agents.

All Responsabelen hält dat Gespréich mat deene Leit déi hien ënner sech huet (dat heescht de Coach mam Pat, de Responsabèle vun de Coache mat de Coachen, de Chef de Divisioun matt de Responsabèle vun der Formatioun, Coachen, Roulement Büro, asw.).

7. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL demandent si l'avis « Pénurie personnel, repos supprimés » sera prolongé dans sa durée ?

Dës soll bis Enn Mee weider verlängert ginn, et gëtt e Bréif un den DC

President gecheckt, well de muss dofir säin Accord ginn.

8. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband souhaitent se renseigner sur le nombre actuel de patrons de stage PAT.

Pouvez-vous nous indiquer combien de patrons de stage sont en poste et s'il est prévu d'ajuster ce nombre en fonction des besoins de formation et d'encadrement ?

Est-ce que tous les patrons de stage ont droit aux 9 points mentionnés dans l'avis relatif à leur fonction ?

Est-ce que tous ces agents ont reçu la formation nécessaire pour pouvoir exercer leur rôle de manière optimale ?

Momentan hu mir 51 Patron de Stage, dovunner hu 6 keng Formatioun, well dei am Moment ausgesat ass weinst der Personal Situation. Et sinn der genuch ausgebilt vir Stagiairen ze forméieren.

9. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband souhaitent obtenir des informations concernant la formation liée à la nouvelle automotrice Coradia. Pourriez-vous nous indiquer, par gare satellite, le nombre d'agents déjà formés ?

169 Leit si forméiert an et sinn 3 Automotricë am Asaz. Ab Januar sollen da 7 Automotricë am Asaz sinn. Tester lafen weider. Déi 6-deleg Automotricë sinn an der Phase vun der Homologatioun.

10. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband souhaitent obtenir des précisions concernant le MFG 2.0.

À quelle date est prévue la distribution de cet équipement aux agents ? Comment se déroulent actuellement les tests et quelles sont les premières observations ou retours d'information à ce sujet ?

Et si 10 Geräter déi dobausse getest ginn, déi ganz gutt lafen. Fir Enn Abrëll soll jiddereen domadder equipéiert sinn.

11. Les délégués du syndicat Chemins de fer FNCTTFEL/Landesverband de l'OGBL souhaitent savoir s'il serait possible de mettre en place un système ou une liste permettant aux agents qui ne célèbrent pas Noël de travailler pendant cette période, afin de permettre à ceux qui désirent fêter Noël en famille de bénéficier de cette opportunité. Quelles modalités pourraient être envisagées pour organiser ce système équitablement et efficacement ?

D'Majoritéit vum Personal, déi fir Feierdeeg Congé gefrot hua, kruten dësen och accordeiert. Déi puer Mataarbechter, déi de Congé nach net accordeiert krute mussen sech gedëllegen, et soll deemnächst e Message iwwert Railtab erausgoen fir ze froen op Leit den Dag wëlle schaffen déi z.B. Chrëschtdeeg net feieren.

Les délégués du personnel de la section AV



Dionisio BATTISTA
Délégué titulaire
Membre comité



Jérôme TRAUSCH
Délégué titulaire
Membre comité



Henri Klein
Membre comité



Giuseppe Papillo
Membre comité



Nick WEYLAND
Délégué suppléant
Membre comité



Eldin DURAKOVIC
Délégué suppléant
Membre comité



Franklin Zinga Casemiro
Membre comité



Dany Machado Oliveira
Membre comité

Section MI

Compte rendu de la réunion des délégués auprès du Chef du Service EI du 10.12.2024

1. Nouveau plan de service dans le service EI

Les délégués aimeraient être informés sur les nouvelles dispositions de ce dernier. En premier lieu, les délégués regrettent la manière dont ce dossier a été traité jusqu'à présent, une manière qui a conduit à des rumeurs et à de la désinformation.

- Présentation et forme
- Entrée en vigueur
- Quel impact sur l'effectif ?
- Les délégués exigent que les listes de congés soient présentées en temps utile

Le chef de service explique que le changement des tableaux de service serait dû à une demande de l'ITM puisque le plan de service actuel n'est pas conforme au droit du travail applicable.

La direction RH a dès lors mis en place 4 conditions avec l'invitation aux services concernés de mettre en place un nouveau plan de travail conforme à la loi. Ceci aurait également été convenu au préalable avec les syndicats lors d'une DC (mais, selon les délégués, ceci ne correspond pas à la vérité).

- le nouveau plan de service doit tourner sur 3 x 8 heures
- avec un maximum de 2 transitions sur 5 semaines
- 2 fois R le weekend sur 5 semaines
- les heures prestées durant la période de référence ne peuvent être inférieures à 36,7 heures

Le chef de service a alors présenté 2 maquettes de plans de travail.

Il y aurait 2 variantes :

- une version compacte avec 7 pauses consécutives,
- une autre version avec un maximum de 6 pauses consécutives.

Les délégués se prononcent contre le concept du nouveau plan à voir le service de 3x8 heures ou encore le service de 4 respectivement 3nuits en continus dus à la réduction des transitions, soutiennent quand-même l'initiative que l'ensemble des agents concernés vont recevoir ces 2 modèles dans la semaine du 16 décembre 2024 avec la demande de se prononcer sur l'une des propositions, et ceci

jusqu'à fin janvier 2025.

2. BMS

Les délégués aimeraient être informés sur :

- L'avancement dans l'élaboration et la publication rapide d'une instruction de service pour le BMS
- Présentation des résultats de l'audit interne sur la BMS
- EPI pour les agents de la BMS
- Organisation de la réserve

Dans sa réponse, le chef de service nous annonce la publication d'une instruction de service traitant la BMS, son fonctionnement et ses procédures, pour janvier 2025. Des ajouts éventuels ou des commentaires complémentaires compléteront l'instruction de service pour juin 2025.

Le chef de service annonce également que les résultats de l'audit interne sur la BMS ne seront pas présentés aux délégués. Il pourrait quand même souligner quelques points que l'audit considère comme dignes d'amélioration, comme par exemple le traitement des pannes des ascenseurs, la manière dont doit être demandée la lecture des images des caméras par les autorités ainsi que la procédure hebdomadaire de contrôle du fonctionnement des caméras.

Le chef de service se pose des questions sur la nécessité d'EPI pour les agents de la BMS puisqu'ils n'auraient plus besoin de sortir sur le terrain vu que les parkings incombent au service AV qui serait responsable du bon fonctionnement de ceux-ci.

Concernant l'organisation de la réserve, il a été convenu que la BMS à Bu est à pourvoir en priorité. Le chef de service affirme qu'il n'a aucune connaissance du fait que des agents auraient assuré un service en renfort à M, et que de l'autre côté, un seul agent aurait été de garde à Bu.

3. OG 41 : « Mataarbechtersgespräch »

Les délégués souhaitent être informés de la stratégie et de l'approche prévue par le service EI pour la mise en pratique des « Mataarbechtersgespräch » sur le terrain.

- Organisation ?
- Quel sera l'impact sur l'effectif du service EI ?

Tout d'abord, la déclaration du chef de service selon laquelle l'OG 41 susmentionné ne comporte plus une évaluation, mais offre simplement la possibilité de fixer et de définir les objectifs à atteindre.

Les premiers agents à se soumettre à l'OG 41 sont les chefs de régions et l'EI-RH.

Les MAG pour les agents du poste viendront à partir de 2026.

Puisque l'OG 41 prévoit un rapport de personnel de 1:20 pour les MAG, une nouvelle région au sein du service EI sera créée : l'EI-AA (accueil et assistance) qui est composée des agents du service gare, des agents de surveillance et de coach chsv. Les postes de chef de région et son adjoint sont à pourvoir.

Ceci entraîne dès lors que toutes les régions sont composées de ± 20 agents à l'exception des régions C et SO pour lesquelles un 2^e adjoint au chef de région sera prévu à partir du 06.2025.

L'effectif pour l'année 2027 devra tenir compte de l'impact de l'OG 41, de sorte que l'effectif de la réserve sera augmenté en conséquence.

4. OG 10

Suite aux récents événements survenus au sein du service EI, les délégués aimeraient être informés sur les statistiques relatives à l'OG 10 avant et après l'introduction de l'application de la « culture juste ».

- Est-ce que le principe de la « culture juste » a fait ses preuves quant au nombre et/ou la sévérité des mesures disciplinaires ?
- Est-ce que le chef de service pourrait communiquer un bilan ?

Le chef de service nous dit qu'il n'a pas de connaissance sur des statistiques éventuelles reprenant le nombre et/ou la sévérité des mesures disciplinaires avant l'introduction de la culture juste dans le cadre de l'OG 10 ou après, et par conséquent ne pourrait pas donner de réponse fondée.

5. DIVERS

- Lors d'une réunion antérieure avec le chef de service, le remplacement d'une trentaine de chaises avait été annoncé, mais selon des informations reçues, la BMS ne ferait pas partie des bénéficiaires ? Est-ce le cas ?

Des chaises sont toujours en commande, mais elles n'ont pas encore été livrées, puisque sur différentes régions des chaises avaient été mises à disposition pour tester.

- Les délégués souhaitent être informés de la structure d'âge dans l'entreprise ; son impact sur les départs en retraites et la durée de maintien prévisionnelle d'un agent dans la réserve des postes postés qui s'ensuit.

Le chef de service nous a fourni les données nécessaires à l'élaboration du tableau suivant (*)

- Les délégués aimeraient être informés sur le taux d'absentéisme dû à des congés de maladie au sein du service EI. Comment est l'évolution de l'avant- et du post-covid ? Ou se situe le service EI par rapport aux autres services des CFL ?

Le chef de service nous fournit les chiffres suivants issus de Data Warehouse :

Absentéisme dû à des congés de maladie :

- 2022 : 5,33 %
- 2023 : 5,03 %
- 2024 : 5,32 % situation au 10.12.2024

Il y aurait eu quand même des mois isolés avec des taux au-dessus de la moyenne

- 2022 : 8,17 % au mois de mars
- 2023 : 8,37 % au mois d'octobre
- 2024 : 7,79 % au mois de janvier

Une évaluation de la situation au sein du service EI par rapport à d'autres services des CFL ne serait pas réalisable à la suite du manque de données.

- Les délégués tiennent à souligner que lorsque des agents sont rappelés pour pallier un congé maladie, cela se fait sur la base du volontariat et il ne s'agit en aucun cas d'une obli-

gation ! Si l'agent n'est pas d'accord, il a tout à fait le droit de refuser !

Sur ce point, la hiérarchie EI marque son accord inconditionnel.

- Selon les informations reçues, le problème de communication avec le bureau de EI/HR ne montrerait pas d'amélioration significative, puisqu'il serait toujours difficile de joindre le bureau des ressources humaines.

Le chef de service est bien conscient que, dans le passé, la communication n'a pas toujours été optimale, mais que la prise de conscience se fait et que l'évolution future sera à surveiller.

- Equipe de nettoyage Esch/Alzette

L'équipe de nettoyage en gare de Es sera dissoute et remplacée par une firme externe d'ici mars 2025 lors de l'achèvement des travaux

de rénovation de la gare d'Es.

En ce qui concerne le sort du personnel après cette restructuration, le chef de service nous annonce qu'un des agents partira de toute façon en préretraite, qu'un autre restera au sein du service EI et sera en charge des travaux de nettoyage du Pd Bu et que les autres 4 agents seraient transférés au service MI pour des besoins de service.

- Non-paiement des primes à certains agents du poste directeur d'Ettelbruck

Une première faute a été commise au mois d'octobre au sein de EI-RH lors de la réorganisation du rôle de certains agents dans IVU (passage du rôle chc au SC).

Une deuxième faute a été commise au mois de novembre lors de l'établissement des paies par le service compétent.

La hiérarchie du service EI a présenté ses excuses aux agents

concernés et tout a été mis en œuvre pour garantir le paiement des primes dues avec la paie de janvier.

• Actualités

a. Le chef de service annonce une réorganisation de la formation des futurs chc, et ceci à partir de mai 2025 :

- 1 mois de formation en plus
- Introduction de 3 phases dans la formation :
- 4 mois de formation théorique (sans examen éliminatoire)
- après une partie pratique qui débutera avec un récapitulatif de la théorie par un autre formateur, puis sera la place à la partie pratique . Durant cette phase des épreuves éliminatoires sont prévues.

→ clôture de la formation au centre de formation

b. En ce qui concerne l'éclairage à Bu, le service entamera une

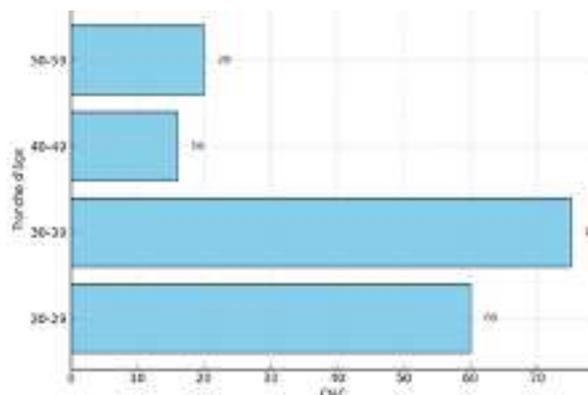
relance de la demande au MI.

c. La communication entre le CSS et les postes directeurs Lors des travaux de grosse envergure, il se peut que la consigne bleue ne corresponde pas toujours avec les schémas CSS. Des rectificatifs sont à réaliser. Le service EI va reprendre la codification déjà standard au MI qui marque de jaune tout ce qui doit être ajouté et de rouge tout ce qui peut disparaître.

d. L'attribution d'une prime aux agents assurant un service pendant leurs jours de repos est un point à discuter lors d'une prochaine réunion de la DC.

e. Les chc respectivement SC désirant se soumettre à un examen de promotion peuvent le faire et peuvent, si le service le permet, avancer en tant que chc/SC jusqu'au grade S7.

(*) *tableau montrant les tranches d'âge représentées*



Les délégués du personnel de la section EI



Jos GLESENER
Délégué titulaire



Jacques BURTON
Délégué titulaire



Richard DOSTERT
Délégué suppléant



Luis TAVARES
Délégué suppléant

Güter gehören auf die Schiene!

Der Dezember 2019 sollte der Beginn einer umweltpolitischen Wende in Europa werden. Mit der Vorstellung des Europäischen Green Deal versprach die Europäische Kommission, dem Klimawandel mit deutlichen Maßnahmen entgegenzutreten, um dem von Menschen verursachten Anstieg der Temperaturen auf unserer Erde zu begrenzen. Ein wesentliches Ziel dabei war die Reduktion der schädlichen Klimagase wie CO2 um 90 Prozent bis 2050. Besonders wichtig war dabei, dass „wesentliche Teile“ des Straßengüterverkehrs auf die Schiene verlagert werden sollen.

Doch ein Faktencheck in Deutschland zeigt, dass die jahrzehntelange Vernachlässigung der Schiene durch die deutsche Verkehrspolitik im Bund und in den Ländern, die Leistungsfähigkeit der Schiene völlig zerstört hat. In unserer letzten Ausgabe haben wir die Situation im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) intensiv beleuchtet. Die Finanzierung dort ist nach wie vor nicht

gesichert und ein Ausbau weiterer Linien ist ebenso wie eine Taktverdichtung aufgrund der mangelnden Infrastruktur derzeit kaum realistisch.

Im Schienengüterverkehr (SGV) bietet sich insgesamt ein nicht einfach zu deutendes Bild. Branchenverbände sehen deutliche Erfolge für die privaten Eisenbahnen und tatsächlich, der Marktanteil der staatseigenen DB Cargo sinkt seit vielen Jahren bereits kontinuierlich ab. Im Jahr 2022 waren es nach Angaben der Bundesnetzagentur noch 41 Prozent der Transportleistung, im Jahr 2023 sollen es nach Angaben von Statista nur noch 39 Prozent sein. Das ist aus Sicht von mobifair wirklich eine dramatische Entwicklung.

Schaut man sich die einzelnen Transportangebote auf der Schiene an, dann ist es fast ausschließlich der Ganzzugverkehr, der durch sogenannte private Güterbahnen gefahren wird. Dabei darf aber auch nicht vergessen werden, dass von den durch die Bundesnetzagentur in 2023 ermittelten 237 Güterbahnen, sich in Deutschland, inklusive der DB Cargo, 72 Eisenbahnen in öffent-

lichem Besitz befinden. Es sind, wie beim SPNV, öffentliche Eisenbahnen aus dem benachbarten Ausland, oder auch Bahnen im regionalen Eigentum. Es ist trotzdem eine hohe Anzahl von 165 wirklich privaten Eisenbahnen in Deutschland unterwegs.

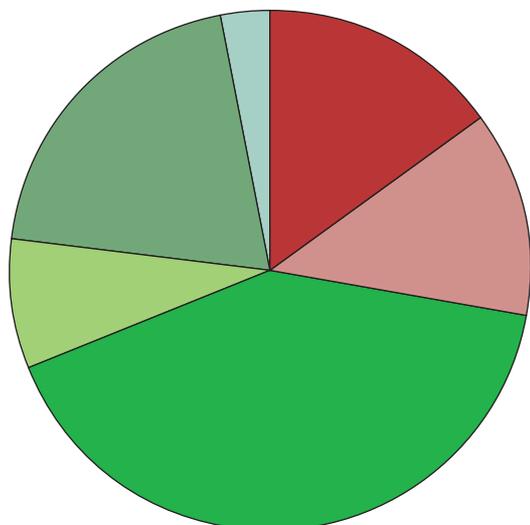
Doch bei den Transportmodi wird schnell klar, dass der tatsächliche Wettbewerb sich ausschließlich im Ganzzugverkehr entwickelt hat, denn dieser ist lukrativ und relativ einfach mit wenig Personal und Material zu leisten. Selbst die ein oder andere museumsreife Lok wird noch für solche Verkehre eingesetzt.

Beim Einzelwagenverkehr sieht es hingegen anders aus, denn dafür ist eine komplexe Infrastruktur notwendig, die durch die DB Cargo bewirtschaftet wird und in der vorhandenen Form nicht gewinnbringend zu betreiben ist. Die DB Cargo selbst gibt eine tägliche Wagenanzahl im Einzelwagenverkehr von derzeit 12.000 Güterwagen pro Tag an, die in 3.400 Güterverkehrsstellen in Deutschland zu Zügen zusammengestellt werden. Damit werden nach Angaben der Bahn



rund 40.000 LKW-Fahrten täglich ersetzt. Doch genau dieser Einzelwagenverkehr ist bedroht, denn ohne eine Mischkalkulation aus Einzelwagen- und Ganzzugverkehren wandert DB Cargo immer weiter in die roten Zahlen. Das Resultat der jetzigen Sparpolitik und vollmundigen

Aussagen des Bahnvorstandes, das Unternehmen wirtschaftlich zu machen, kann somit nur bedeuten, dass man sich von zahlreichen Einzelwagenverkehren verabschieden will. Schlimm ist, dass die EU der Bundesrepublik Deutschland zwar zugesteht, dass der defizitä-



Marktanteile im Schienengüterverkehr

- 15% Ausländische private Eigentümer
- 13% Nationale private Eigentümer
- 41% Nationale Staatsbahn
- 8% Nationale öffentliche Eigentümer
- 20% Ausländische Staatsbahn
- 3% Ausländische öffentliche Eigentümer



ation von DB Cargo noch durch die Weltwirtschaftslage und die Situation in Deutschland. Heinz Frielingsdorf, Betriebsratsvorsitzender von DB Cargo in Duisburg bestätigt dies. Er geht davon aus, dass in im Jahr 2024 bis zu 25% weniger Güter auf der Schiene sein werden als noch im Vorjahr. Das ist in der Tat eine dramatische Aussicht. Zurückgehender Montanverkehr, geringere Zuläufe aus den Seehäfen, aber auch der schlechte Zustand der Schieneninfrastruktur sorgen gemeinsam dafür, dass es der ganzen Branche heute schlechter geht. mobifair hält die Reaktion der DB AG und des DB Cargo-Vorstands allerdings für völlig verfehlt. In großen Mengen soll nun Personal abgebaut werden, wobei die Zahlen variieren, eine schlimmer als die andere! Frielingsdorf hält die Pläne von DB Cargo, zusammengefasst in drei sogenannten Weißbüchern, für eindeutige Fehlentscheidungen. Damit, so argumentiert er, wird auch die künftige Leistungsfähigkeit im Schienengüterverkehr geopfert. mobifair kann diese Auffassung nur bestätigen. Um die Umweltziele zu er-

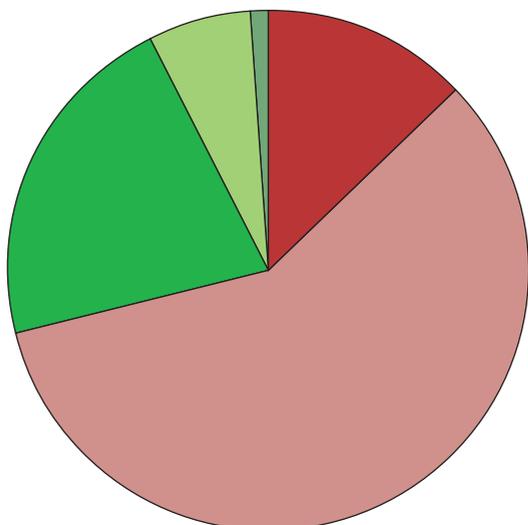
reichen, kommt niemand an der Schiene vorbei. Bereits 2020 haben mobifair und EVG ausgerechnet, dass bei den langfristigen Prognosen im Transportsektor rein rechnerisch bis 2050 die Leistungsfähigkeit des SGV sogar verdreifacht werden muss, um die Mengenzuwächse an Gütern und die beabsichtigten Verlagerungsziele von der Straße auf die Schiene zu erreichen. Wichtigster Wachstumsbereich ist dabei der Containerverkehr und damit der Kombinierte Verkehr (KV). Doch gerade hierzu trifft DB Cargo, die Bahn und auch Bundesverkehrsminister Wissing völlig falsche Entscheidungen. Dazu gehört auch der Verkauf von Schenker, denn damit hätte man einen Vorteil gegenüber anderen Logistikunternehmen gehabt und Transporte von Tür zu Tür konzernintern anbieten können. Doch daran scheint Wissing ja ohnehin nicht interessiert zu sein und widmet sich lieber komplett der Straße, dem Auto und dem LKW. Dumm nur, dass die deutschen Autobahnen in einem ähnlich schlimmen Zustand sind, wie die Schiene und zur Wahrheit gehört auch, dass wir in

Zukunft weder auf die Straße, aber eben auch nicht auf die Schiene verzichten können. Ein „Entweder-oder“ wird nicht funktionieren, denn für 2050 werden Transportmengen von rund 1.200 Mrd. t/km prognostiziert. Im Jahr 2022 waren es rund 711 Mrd. t/km laut dem Statistischen Bundesamt. Damit dürfte klar sein, dass unsere Forderung nach einer wirklich leistungsfähigen Schiene, mit ausreichendem und gut qualifiziertem Personal, dem gesamten Mobilitätssystem in Deutschland nützt. Doch wenn nicht endlich mit aller Kraft daran gearbeitet wird, die Schiene fit für die Zukunft zu machen und auch endlich das unsinnige Thema der Zerschlagung der Deutschen Bahn AG zu beerdigen, dann werden am Ende alle darunter leiden. Es betrifft nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei DB Cargo, sondern die gesamte Branche und die Wirtschaft in unserem Land. Deshalb geht es auch uns alle an, wenn wir für eine leistungsfähige Schiene streiten.

Artikel aus Zeitschrift mopinio 03/2024 - mobifair

re Einzelwagenverkehr mit Zugbildung und Anschlussbedienung bezuschusst werden darf, die Regelungen dazu lassen aber viele Schlupflöcher offen, sodass auch Ganzzugverkehre davon profitieren können und das darf nicht Sinn und Zweck der Zuschüsse sein. Kurz-

züge, aber auch lange Güterzüge, lassen sich unter bestimmten Voraussetzungen so subventionieren und steigern damit die Gewinne privater Unternehmen, anstatt den bedrohten Einzelwagenverkehr zu stützen. Verstärkt wird die derzeitige wirtschaftliche Situ-



Eisenbahnen im Schienengüterverkehr

- 30 Ausländische private Betreiber
- 135 Nationale private Betreiber
- 50% Nationale öffentliche Eigentümer
- 15% Ausländische Staatsbahn
- 2% Ausländische öffentliche Eigentümer

Von Bettemburg in die Welt

Blick hinter die Kulissen des CFL-Multimodal-Terminals

Der metallische Riese an der Autobahn A13 zieht seit seiner Eröffnung im Jahr 2017 viele neugierige Blicke auf sich – was steckt hinter den gewaltigen Containerflächen und den imposanten Kränen des CFL-Multimodal-Terminals in Bettemburg? Unsere Reportage bietet einen exklusiven Einblick in die Welt der Hochleistungslogistik und zeigt, wie dieser Knotenpunkt Europas täglich Hunderte Tonnen an Waren bewegt.

Im Süden Luxemburgs, auf der strategischen Schienenverbindung „Rail Freight Corridor 2“, liegt das CFL-Multimodal-Terminal, das Herzstück des Logistikparks „Eurohub Sud“. Dank seiner Lage, die zentrale Verkehrsrouten zwischen Nord und Süd, Ost und West kreuzt, kann das Terminal jährlich bis zu 600.000 Einheiten handhaben und versorgt damit nicht nur die Großregion, sondern ganz Europa mit wichtigen Gütern. Was von außen wie ein undurchdringliches Labyrinth wirkt, ist im Inneren eine hoch koordinierte Maschine, in der jeder Handgriff und jede Fahrt optimal aufeinander abgestimmt sind.

Automatisiert und effizient

Bereits am Einlass zeigt sich, wie stark das Terminal auf Technologie setzt. Kameras scannen die Kennzeichen der Lkws und lesen den sogenannten ILU-Code. Dieser Code ist der digitale Fingerabdruck der Fracht und identifiziert die Ladung, die später per Zug weitertransportiert wird. Fahrer, die regelmäßig das Terminal ansteuern, erhalten personalisierte Fahrerkarten, um die Prozedur beim Check-in zu beschleunigen. „So können wir sicherstellen, dass alles reibungslos läuft und die Wagen ohne Verzögerungen auf die vorgesehenen Gleise kommen“, sagt Paul Kronenberger, stellvertretender Direktor von CFL Terminals. „Und wir wollen den Prozess noch weiter vereinfachen.“ Die logistische Meisterleistung offenbart sich besonders in der beeindruckenden Geschwindigkeit,



Hier werden täglich Hunderte Tonnen an Waren bewegt

mit der Züge be- und entladen werden. Ein komplettes Umschlagverfahren dauert weniger als eine Stunde: 40 Trailer, verteilt auf 700 Meter Zuglänge, können in weniger als 55 Minuten umgeladen werden. Bei der Beladung mit einem Kran werden die Trailer oder Container mithilfe spezieller mobiler Kräne direkt von der Terminalfläche auf die Waggon gehoben. Der Kran erfasst den Container oder Trailer an speziell dafür vorgesehenen Hebeplätzen und hebt ihn vertikal an, um ihn dann punktgenau auf den Waggon zu setzen.

Das Beladungsverfahren ohne Kran wird durch sogenannte Terminaltraktoren unterstützt. Diese Spezialfahrzeuge fahren die Trailer direkt auf die diagonal positionierten Güterwaggon. Der Trailer wird dabei vom Traktor auf die vorgesehene Ladefläche manövriert und dort gesichert. Das Logistikzentrum funktioniert ähnlich wie ein riesiges Lager, in dem jeder Container und Trailer einen genau festgelegten Platz hat. „Wir arbeiten hier mit einem Terminal-Management-System, das uns hilft, jederzeit die Position jeder Einheit zu kennen“, erklärt Kronenberger.

Effizienz ist das A und O, denn Verzögerungen und Missverständnisse können leicht eine Kaskade an Verspätungen auslösen. „Jeder Zug, der später ankommt, wirkt sich auf die Abläufe aus“, fügt er hinzu.

Ein Highlight ist auch die Steuerung der drei riesigen Kräne, die seit mittlerweile einem Jahr aus einem Kontrollturm erfolgt und nicht mehr direkt in den Steuerkabinen der Kräne. Die Bediener können die Kräne mit moderner Technik überwachen und die schweren Container und Trailer punktgenau verladen. Diese Remote-Bedienung ist nicht nur effizienter, sondern auch sicherer, da die Mitarbeiter ohne körperliche Belastung arbeiten können und mehrere Kräne gleichzeitig überwachen. „Natürlich behalten

wir die alten Steuerkabinen für den Notfall“, erklärt Kronenberger, „aber die Digitalisierung hat hier vieles erleichtert.“

Das Terminal ist Tag und Nacht in Betrieb und passt sich dabei ständig an die Kundenbedürfnisse an, etwa in den besonders geschäftigen Vorweihnachtsmonaten, wenn zusätzliche Züge eingeplant werden müssen. Um diese logistische Herausforderung zu meistern, arbeiten die Teams rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr. 102 Mitarbeitende halten das Terminal Tag und Nacht am Laufen, verteilt auf drei Schichten.

Neben der anspruchsvollen Technik ist die menschliche Kompetenz nämlich unerlässlich, um alle Abläufe sicher und effizient zu gestalten. Auch Frauen finden zunehmend ihren Platz im Terminalbetrieb, obwohl es, wie Paul Kronenberger erklärt, vor allem durch die Schichtarbeit schwer ist, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erzielen. „Es ist keine einfache Aufgabe, Frauen für diesen Beruf zu gewinnen, da die Anforderungen nicht besonders familienfreundlich sind“, erklärt Kronenberger. Dennoch bemüht sich CFL aktiv darum, mehr Frauen für die Arbeit im Terminal zu gewinnen.



Mensch und Technik arbeiten im Terminal Hand in Hand



Dank modernster Technik können die Kranfahrer die Kräne punktgenau aus der Entfernung steuern

Der tägliche Rhythmus: Logistik in Zahlen

Innerhalb der gigantischen Fläche von 33 Hektar bewegt sich alles präzise getaktet. Züge fahren ein, werden entladen, und neue Ladungen werden zielgerichtet aufgeladen. Pro Tag rollen hier zwischen 350 und 400 Lkws durch das Terminal, auch wenn die Kapazität bis zu 1.600 Fahrzeuge fassen könnte. „Wir arbeiten darauf hin, diese Kapazitäten zu nutzen, aber natürlich benötigen wir dann auch mehr Personal“, erklärt Kronenberger. In Spitzenzeiten wie donnerstags, dem verkehrsreichsten Tag der Woche, wird das volle Potenzial des Terminals sichtbar. Dann werden durchschnittlich zehn

Züge abgefertigt – zehn kommen an, zehn fahren ab. Besonders wichtig ist dabei ein reibungsloser Ausgleich zwischen Ein- und Ausgang: „Das muss alles in Balance sein“, erklärt Kronenberger, „denn die Züge müssen schnell beladen und abfahrbereit sein, damit der Kreislauf funktioniert.“

Die intermodalen Verbindungen erstrecken sich von Skandinavien bis nach Spanien, Polen und die Türkei. Täglich fahren Züge nach Lyon, Triest oder Halkali. Die durch das Terminal transportierten Güter sind ebenso vielseitig wie die Ziele, die sie erreichen. „Einige Güter werden bei uns nur durchgeschleust, andere kommen hierher, um in der Region verarbeitet zu werden“, erzählt Kronenberger. Von Lebensmitteln und Getränken über Holz und Chemikalien bis hin zu Hightech-Industriegütern wird hier eine beeindruckende Vielfalt an Waren abgewickelt.



Herausforderungen und Innovationen

Als Anlage, die überwiegend aus versiegelten Flächen besteht, hat das Terminal eine spezielle Infrastruktur für die Wasserregulierung installiert. Auf den ersten Blick unsichtbar, ist die Bewältigung von Regenwasser eine enorme Herausforderung, die kontinuierlich überwacht wird.

Die LED-Beleuchtung des Terminals ist speziell für den Nachtbetrieb konzipiert. Anfangs gab es Beschwerden über die Lichtverschmutzung, was CFL Multimodal dazu veranlasste, den Winkel und die Intensität der Beleuchtung anzupassen. Jetzt sind die Lichter genau auf die gesetzlichen Grenzwerte eingestellt und beleuchten nur das, was beleuchtet werden muss – ein Balanceakt zwischen Sicherheit, Funktionalität und Rücksichtnahme.

Die Sicherheit ist eine der höchsten Prioritäten des Terminals. Sämtliche Frachtcontainer und Anhänger werden in einer detaillierten Gabaritkontrolle nach strengen Vorschriften überprüft, bevor sie auf die Reise geschickt werden. Lose Platten oder beschädigte Strukturen könnten sonst durch die hohen Transportgeschwindigkeiten verheerende Folgen haben. „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“, sagt Kronenberger, während er auf die „Speed-Repair“-Stationen verweist, wo kleine Reparaturen schnell und unbürokratisch durchgeführt werden, um die Fahrbereitschaft der Trailer zu garantieren.

Effizienz und Nachhaltigkeit

In einer Zeit, in der der Verkehrssektor zunehmend auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist, setzt auch die CFL immer mehr auf umweltfreundliche Alternativen, wie beispielsweise elektrische Terminaltraktoren, die Diesel-Modelle ersetzen. Die Umstellung auf Elektromobilität ist also im vollen Gang. „Unsere Kräne und ein Großteil der Terminalfahrzeuge sind elektrisch betrieben. Bald werden alle unsere Transporttraktoren elektrisch sein“, so Kronenberger.



Paul Kronenberger unterwegs zur Spitze des Verladekranes

Während der Einsatz von Elektrolastwagen noch neu ist, gibt es bereits zwei Ladestationen, an denen Lkws während der Pausen aufgeladen werden können. Diese Initiativen zeigen, dass sich der Güterverkehr auf eine nachhaltigere Zukunft vorbereitet. „Alles, was sich elektrifizieren lässt, wird elektrifiziert“, so Kronenberger. Auch wenn der Weg dorthin ein langer Prozess ist, steht das Ziel fest: Die großen Distanzen sollen langfristig durch die Bahn abgewickelt werden, während für die „First & Last Mile“ emissionsärmere Antriebe genutzt werden sollen.

Der Blick hinter die Kulissen des CFL-Multimodal-Terminals zeigt, wie weit moderne Logistik und Effizienz heute reichen können – und wie entscheidend präzise Abstimmung und technische Innovationen für den Transport von Waren quer durch Europa sind. Der graue Riese an der A13 ist dabei nicht nur ein logistischer Knotenpunkt, sondern ein Ort, der jeden Tag die Vielfalt und Dynamik unserer globalen Handelswege spiegelt

Den Tram ass um

Am Morgen des 10. Dezembers fand die erste Befahrung des letzten Teiles der ersten Phase des Straßenbahnprojekts in Luxemburg statt. Fast sieben Jahre nach der Einweihung des ersten Abschnittes zwischen Luxexpo und der Haltestelle « Pfaffental-Kirchber » erreichte die erste Tram die Endhaltestelle « Findel - Luxembourg Airport ».

Die 3,9 Kilometer lange Strecke überquert die Autobahn A1 in Höhe des Betriebswerkes mittels einer neu errichteten Brücke und verläuft

dann parallel zu dieser bis zur Abfahrt « Aéroport - Senningerberg », welche durch einen Tunnel unterquert wird. Direkt anschließend an dieses Bauwerk befindet sich die einzige Zwischenhaltestelle des neuen Abschnittes « Héienhaff ». Diese bedient nicht nur die neuen Gewerbebezonen am Flughafen, sondern auch eine neu geschaffene P&R - Anlage. Nach der Überquerung der einzigen bedeutenden Straßenverbindung geht es dann entlang von Bürogebäuden in Richtung Flughafen, wo sich die Endhaltestelle mit Mittelbahnsteig befindet.

Bis zum 22. Februar 2025 werden noch vereinzelte technische Probefahrten stattfinden, anfangs mit Schrittgeschwindigkeit, welche dann zunehmend auf die zulässige Höchstgeschwindigkeit von 70 km/h auf dem parallel zur Autobahn verlaufenden Abschnitt erhöht wird.

Danach werden noch bis Anfang März Schulfahrten nach Fahrplan für das Personal durchgeführt, bevor es dann zur offiziellen Inbetriebnahme kommen wird.

Text & Fotos:
René Birgen



1) Tunnel unter der Abfahrt von der A1 in Richtung Flughafen



2) Arrêt « Héienhaff » by night



3) Auf dem Weg zum Flughafen



4) Neue Haltestelle « Findel - Luxembourg Airport »

Findel ukomm.



5) Die Mobilitätsministerin und die Bürgermeisterin der Stadt Luxemburg im RTL-Interview



6) Rückfahrt durch das Weichenvorfeld des Flughafens in Richtung « Héienhaff »



7) Reinigung der Spurrillen vor dem Queren einer Straße



8) Zwischen « Héienhaff » und dem Flughafen schlängelt sich die Tram an zahlreichen Bürogebäuden vorbei.



9) Queren der einzigen Hauptstraße zwischen Autobahnabfahrt und Flughafen

Formation pour les délégués des filiales CFL et entreprises des transports ferroviaires



Ce jeudi 13 novembre au Cefos de Remich, le Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL Landesverband de l'OGBL a organisé une formation sur mesure pour les délégués des filiales CFL et entreprises des transports ferroviaires regroupant les salariés privés du secteur, afin de préparer les nouvelles délégations à leur mission en tant que représentants du personnel. À cette occasion, la nouvelle structure du syndicat suite à la

fusion avec le Landesverband a été expliquée, incluant notamment la création du nouveau Département des filiales en charge d'organiser le travail syndical. Un échéancier 2025 de réunions et une explication du fonctionnement de ce département a été partagée.

Manon Meiresonne
Secrétaire centrale



Pensioniertenfeier und Jubilarenehrung

Kleiner fotografischer Rückblick auf die Feierlichkeiten vom 13. Oktober 2024.

Fotos: Claudine Bosseler



Ausflug der Vereinigung Esch/Alzette

MIT DER „MARIE-ASTRID“ NACH SAARBURG

Am vergangenen 21. September hatte der Vorstand der Vereinigung Esch/Alzette ihre Mitglieder zu einer flotten Kreuzfahrt auf der Mosel und der Saar mit der „MS Princesse Marie-Astrid“ eingeladen. Die Fahrt führte uns bei herrlichem Wetter und sommerlichen Temperaturen in das benachbarte Saarburg. Saarburg ist eine Stadt im Landkreis Trier-Saarburg in Rheinland-Pfalz mit rund 6.700 Einwohnern. Sie liegt im westlichen Teil des Naturparks Saar-Hunsrück am Ufer der Saar sowie an der Mündung des Leukbaches. Neben der Burganlage über dem Saarufer ist besonders der historische Kern der Stadt sehenswert. Von der Burganlage aus bieten sich imposante Blicke in alle Himmelsrichtungen, insbesondere auf die weiträumige Flusslandschaft und die Altstadt zu Füßen des Burgbergs. Während unseres 2-stündigen Aufenthalts hatten wir reichlich Gelegenheit, den Charme des Städtchens zu genießen.

Neben den kulturellen Erlebnissen kam aber auch der gesellschaftliche Teil nicht zu kurz. Sowohl das Mittagessen als auch der Abendnack boten den 28 Teilnehmern die Gelegenheit, die Vorzüge der Schiffsküche kennenzulernen. Allesamt ein gelungener Ausflug, bei dem viele Anekdoten aus früheren Zeiten in Erinnerung gerufen wurden. Die Teilnehmer gaben sich das Wort im nächsten Jahr beim Ausflug der Vereinigung wieder dabei zu sein.
R.Sch.





Der Vorstand der Sektion DBRH gedachte am Barbaratag vor dem Bergarbeitermonument auf dem alten Friedhof in Düdelingen den Bergleuten, welche durch ihre harte Arbeit zum Aufbau des Wohlstandes des Landes beigetragen haben.

Barbarafeier bei der OGBL-Sektion Diddeleng-Beetebuerg-Réiser-Hunchereng

Am 4. Dezember hatte sich der Vorstand der OGBL-Sektion DBRH (Diddeleng-Beetebuerg-Réiser-Hunchereng), in der auch die ehemalige Vereinigung des Landesverbandes Bettemburg aufgegangen ist, zur traditionellen Feier zu Ehren der Heiligen Barbara, der Schutzpatronin der Bergleute, beim Bergarbeiterdenkmal auf dem alten Friedhof in Düdelingen eingefunden.

Präsident Marcel Schwartz erinnerte an die vielen Bergleute, welche in harter Arbeit auch in der Mine Laangegronn in Düdelingen Eisenerz abgebaut haben und somit den Grundstein für die moderne Stahlindustrie in Luxemburg und den Reichtum des Landes gelegt haben. Viele

von ihnen bezahlten ihren Einsatz mit ihrer Gesundheit, wenn nicht mit ihrem Leben.

Neben dem Vorstand der Sektion nahmen wie jedes Jahr ebenfalls Vertreter des Schöffen- und Gemeinderats der Stadt Düdelingen, der Polizei, des CGEDIS und der Amicale de la Mine an der kurzen Gedenkfeier vor dem Monument zu Ehren der Bergleute, welches das ganze Jahr über von der Stadt gehegt und gepflegt wird, teil.

Anschließend an die Feier lud der Vorstand der Sektion zum traditionellen « Verre de l'amitié » ein.

Text & Foto: René Birgen

Vereinigung Syrdall

Im Dezember 2024 wird die Vereinigung Syrdall, bis 2010 als Vereinigung Ruedt/Syr bekannt, nach 115 Jahren seine Tätigkeit einstellen.

Nachdem am 7. Oktober 2023 der außerordentliche Kongress im Casino Syndical den Übergang des FNCTTFEL-Landesverbandes in den OGBL einstimmig angenommen hatte, teilte der Vorstand unserer Vereinigung den zahlreich anwesenden Mitgliedern in der Generalversammlung vom 21. April 2024 die weitere Vorgehensweise zum Wechsel in die Sektion OGBL-Musel/Sauer mit. Die Eingliederung sollte im Laufe des Jahres 2024 geschehen. Der Vorstand

würde dann zum 31.12.2024 seine Tätigkeit einstellen. Einwände gab es keine.

Nun ist es so weit. Die finanzielle Lage ist geklärt. Das Versprechen, eine Geldspende zu tätigen, hat sich erfüllt. Die Wahl fiel auf die „Mathëllëf a.s.b.l. Mutferter Haff“, der am 15. November 2024 vor Ort in der „Brasserie beim Pier“ ein Betrag über 1.241,14 € überreicht wurde.

Der Vorstand bedankt sich bei seinen Mitgliedern für die jahrelange Treue zum FNCTTFEL-Landesverband und wünscht für die Zukunft nur das Allerbeste.

Text: Raymond Weicker
Foto: Fernand Schiltz



ETF RAILWAYS

LDAG / SECTION MEETING / SOCIAL DIALOGUE 4. bis 6. Dezember 2024

Mehrtägiger Austausch mit den Europäischen Kollegen/innen inklusive Abschluss Sozialdialog mit den Sozialpartnern.

Tag 1 - 4 Dezember : Beratungsgruppe der Lokomotivführer

Am ersten Tag stand der Lokführeraustausch auf dem Programm, und nach der Begrüßung durch den Vorsitzenden Simon Weller (ASLEF - Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen) ging es auch gleich los. Marco Hörtenhuber-Stuhl (Vida) informierte die Gruppe über den aktuellen Stand des DAC (Digital Automatic Coupler). Der Zeitplan sieht vor, dass bis Ende 2025 die ersten Pilotzüge verkehren, bis dahin sind noch einige technische und sicherheitsrelevante Details zu klären. Auch hinter der Finanzierung steht noch ein großes Fragezeichen.

Aktives Fahrassistenzsystem - AFAS & Toiletten für das Fahrpersonal
Zum 2. Tagespunkt waren zwei Gäste der Südostbahn aus der Schweiz angereist.

Die beiden Projektleiter Jonas Böhler und Matthias Kühni stellten eine Art ATO (Automatic Train Operation) namens AFAS vor, bei dem der Zug teilweise automatisch, aber nie ohne Lokführer fährt.

Wie verhält sich das System bei schlechtem Wetter?

Die Tatsache, dass der Lokführer in der Verantwortung bleibt, obwohl er nicht selbst fährt, muss auch kritisch betrachtet werden. Eine möglicherweise große Veränderung für den Beruf, bei der man wachsam sein muss. Am Nachmittag ging es um das Thema Toiletten für



das Fahrpersonal, ein Problem, das vor allem im Güterverkehr gelöst werden muss. Stundenlange Fahrten ohne vernünftige Möglichkeit, die Notdurft zu verrichten, sind heute einfach nicht mehr akzeptabel. Ein Lösungsansatz wäre, die Netzbetreiber in die Verantwortung zu nehmen und Toiletten für alle Nutzer ihrer Gleise zugänglich zu machen und auch für die Sauberkeit und Reinigung die-

ser Anlagen zu sorgen. Offen bleibt jedoch die Frage, wie dieses Problem in Flächenländern wie z.B. Schweden gelöst werden kann, wo ein solches Konzept nur schwer umzusetzen wäre. Ebenso bleibt die Frage offen, wie die Pausen gewährleistet werden können, damit man auch die besagten Lokale nutzen kann, ohne dass man ein schlechtes Gewissen hat, weil der Zug die Gleise blockiert.

Aber in Zeiten, in denen auch immer mehr Frauen den Beruf der Lokführerin ergreifen, ist klar, dass Handlungsbedarf besteht. Zum Abschluss des Tages wurde noch über diverse TSI Working Groups geredet. Es werden weitere Verbesserungen und Harmonisierung des EI (European Instruction) vorgenommen, ebenso wird an einer digitalen Form gearbeitet. Änderungen der medizinischen Anforder-

ungen werden ebenfalls geprüft.

Tag 2 - 5 Dezember : Sitzung der Sektion Eisenbahnen

Am folgenden Tag fand die Sektionssitzung statt. Hier ging es unter anderem um die geplante Schließung der Fahrkartenschalter in England, die durch große Proteste und den Einsatz unserer britischen Kollegen verhindert werden konnte. Über die Liberalisierung des Ver-



kehr in Frankreich und die Probleme, die durch die verschiedenen Ticketanbieter entstehen.

Die Benachteiligung der Behinderten durch den Personalabbau sowohl in den Zügen als auch auf den Bahnsteigen. Diese Probleme entstehen auch durch Mängel in der Infrastruktur, z.B. durch fehlende Aufzüge. Aufgrund des Krieges ist dies leider auch in der Ukraine der Fall, wo die Kollegen unter sehr schwierigen Bedingungen arbeiten und viele Kollegen nicht mehr voll arbeitsfähig sind.

Es gab auch einige Erläuterungen zur großen Umstrukturierung bei DB Cargo, die bekanntlich finanziell nicht sehr gut dasteht und es wahrscheinlich zu Personalabbau kommen wird.

Am Nachmittag ging es dann mit den Berichten aus den einzelnen Sektionen weiter. Hier fällt auf, dass die Zahl der Übergriffe in allen Ländern stark ansteigt.

Außerdem wurde die Sitzung des sozialen Dialogs für den nächsten Tag vorbereitet.

Dort ging es um die Überwachung der Arbeitszeit, eine wichtige Maßnahme zum Schutz des Wett-

bewerbs, aber vor allem auch zum Schutz der Arbeitnehmer. Ein weiterer Punkt war die Analyse einer veröffentlichten Studie zum Thema Liberalisierungen im Eisenbahnverkehr, die mit sehr fragwürdigen Methoden und Beispielen ein relativ einseitiges Bild zeichnete. Dieses Thema sollte am nächsten Tag nochmals mit den Sozialpartnern diskutiert werden.

Tag 3 – 6 Dezember : Sozialer Dialog im Eisenbahnsektor

So fand am dritten Tag ein Sozialdialog mit den Sozialpartnern der CER und einigen geladenen Gästen statt, darunter Estelle Braconnier und Sandro Santamato von der GD Move.

Nach einleitenden Worten von Matthias Rohrmann (Deutsche Bahn/ AGV MOVE) eröffnete Giorgio Tuti, Präsident der ETF, die Runde und betonte die Wichtigkeit einer guten Zusammenarbeit zwischen der ETF und der CER, auch wenn man nicht in allen Punkten übereinstimmt. Umso wichtiger sei es, bei gemeinsamen Themen zusammenzustehen, um die Eisenbahn in Europa voranzubringen.

Women in Rail

Es fand ein Erfahrungsaustausch über das Projekt „Women in Rail“ statt. Hier fand zuletzt ein Workshop in Warschau statt. Allerdings waren die Teilnehmer unterschiedlicher Meinung über den Erfolg. Während die CER sehr positiv auf diese Veranstaltung zurückblickt, gibt es für die Vertreterinnen der ETF noch einiges zu tun.

Überwachung der Arbeits- und Ruhezeiten

Die Tagesordnung wurde mit der Überwachung der Arbeits- und Ruhezeiten fortgesetzt.

Hier war man sich einig, dass beide Seiten dies wollen.

Die müsse aber noch ihr Positionspapier ausarbeiten.

Erste Workshops mit Experten könnten aber schon im ersten Quartal 2025 stattfinden.

Wichtig sei hier, dass man der ERA eine klare Richtung vorgibt und die betroffenen Mitarbeiter in den Prozess mit einbezieht. Es sei auch zu betonen, dass es hier nur um die Überwachung der Arbeits- und Ruhezeiten geht und nicht um eine Debatte über die allgemeinen Arbeitsbedingungen. Gerald Tauchner (Vida) wies darauf hin, dass es auch um die Sicherheit

geht, denn niemand will übermüdete Lokführer auf der Schiene sehen. Es sei wichtig, dass es auch eine Fernüberwachung gibt, z.B. durch die jeweilige nationale Sicherheitsbehörde.

Einheitliches Ticketsystem

Kier Fitch war ebenfalls als Gast anwesend und erläuterte unter anderem die Pläne für ein europaweit einheitliches Ticketsystem sowie die Möglichkeit, noch mehr Hauptstädte durch Hochgeschwindigkeitsstrecken zu verbinden.

Das abschließende Thema sollte die bereits erwähnte Studie zur Preisentwicklung seit der Liberalisierung sein. Es sollte keine Evaluation oder Bewertung sein, meinte Sandro Santamato, sondern eine technische Studie.

Das Ganze liest sich aber wie eine Gefälligkeitsstudie aus Sicht der ETF.

Es wurden jedoch nur die Beispiele ausgewählt, welche ein positives Bild zeichnen. So seien z.B. in Spanien die Fahrpreise durch neue Anbieter gesunken. Dass es sich aber bei den genommenen Ticketpreisen um Sonderangebote bei der Einführung handelte und diese nun höher sind, wurde indes

nicht erwähnt. Ebenso wird behauptet, dass die Anzahl der Personenzüge gestiegen sei. Dass dies aber auch darauf zurückzuführen ist, dass zum Zeitpunkt der Liberalisierung noch Gleisbauarbeiten stattfanden und daher in einem reduzierten Takt gefahren wurde, wird nicht erwähnt. Ebenfalls nicht akzeptabel ist die Tatsache, dass weder ETF noch CER einbezogen wurden. So gingen drei spannende und informative Tage zu Ende. In denen die Wichtigkeit einer guten Zusammenarbeit zwischen den europäischen Gewerkschaften sowie eines guten sozialen Dialogs mit den Sozialpartnern deutlich wurde.



Jérôme Semedo Moreira

USIC-Meisterschaft der Eisenbahner im Volleyball in Schwerin

Vom 21. bis 26. Oktober fand dieses Jahr die 18. USIC-Meisterschaft der Eisenbahner im Volleyball in Schwerin statt, der Hauptstadt des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern.

Die sechs teilnehmenden Länder waren: Indien, Deutschland, Frankreich, Schweiz, Tschechien und Luxemburg.

In der ersten Qualifikationsgruppe spielten Deutschland, Frankreich und die Schweiz, während Luxemburg in der zweiten Gruppe gegen Tschechien und den großen Favoriten

des Turniers, Indien, antreten musste. Vor allem im Spiel gegen Tschechien konnte die Mannschaft bisweilen gut mithalten.

Resultate:

Gruppe A

Deutschland - Schweiz 3:0
Schweiz - Frankreich 3:0
Deutschland - Frankreich 3:0

Gruppe B

Luxemburg - Indien 0-3
(8-25; 11-25; 12-25)
Indien - Tschechien 3-0
Luxemburg - Tschechien 0-3
(12-25; 14-25; 13-25)

Im Spiel um Platz fünf verlor unsere Mannschaft nach einer starken Leistung mit 0:3 (19-25; 19-25; 25-27) gegen Frankreich. Ein Satzgewinn war dabei durchaus im Bereich des Möglichen. Dem Team gelang es aber leider nicht, diesen zu erzielen.

In den beiden Halbfinalspielen trafen Gastgeber Deutschland auf die Tschechische Republik und der große Favorit Indien auf die Schweiz. Sowohl Deutschland als auch Indien setzten sich dabei souverän mit 3:0 Sätzen durch.

Am Freitag fanden die

Spiele um die Medaillen statt. Im Spiel um den dritten Platz überraschte das tschechische Team alle und gewann mit 3:1 Sätzen gegen die Schweizer Mannschaft. Im Finale standen sich Deutschland und Indien gegenüber und auch hier gaben sich die Profis aus Indien keine Blöße, indem sie letztendlich das Spiel mit 3:0 gewannen.

Endklassement

1. Indien
2. Deutschland
3. Tschechien
4. Schweiz
5. Frankreich
6. Luxemburg



Tabelle

Nº	TEAMS	1	2	3	Points	Rank.
A:1	Deutschland		3:0	3:0	6	1
A:2	Schweiz	0:3		3:0	3	2
A:3	Frankreich	0:3	0:3		0	3

Tabelle

Nº	TEAMS	1	2	3	Points	Rank.
B:1	Indien		3:0	3:0	6	1
B:2	Luxemburg	0:3		0:3	0	3
B:3	Tschechien	0:3	3:0		3	2



USIC Euro Group Meeting 2024

Die jährliche Generalversammlung der USIC Euro Group fand vom 21. bis 23. November in Magglingen (Schweiz) statt.

An dem Treffen nahmen Vertreter aus der Tschechischen Republik, Dänemark, Deutschland, Großbritannien, der Schweiz und Luxemburg, das durch Josy Bourgraff repräsentiert wurde, teil.

Zusammenfassung der diesjährigen Generalversammlung
Die Berichte der Generalversammlung von 2023 sowie des virtuellen Meetings vom 5. Februar 2024 wurden einstimmig angenommen.

2024 fanden folgende Veranstaltungen statt:

1) Tischtennis: 16 - 18.08.2024 in Barleben (Deutschland)

Am Turnier nahmen 5 Länder teil - Sieger: Deutschland vor der Tschechischen Republik und Großbritannien
Ein Team setzt sich aus 2 Frauen und 4 Männern zusammen.

2) Schach: 12 - 15.09.2024 in Chur (Schweiz)

Am Turnier nahmen 5 Länder teil - Sieger: Tschechische Republik vor Deutschland und Großbritannien

3) Straßenlauf: 28.09 - 30.09 in Bechovice (Tschechien)

Am 10 km Lauf nahmen 5 Länder teil - Sieger: Tschechische Republik vor der Slowakei und Belgien
Erstmalig mussten die Teilnehmer eine Teilnehmergebühr von 190,- € bezahlen.

4) Bowling: 4 - 6.10.2024 in Berlin (Deutschland)

Am Turnier nahmen 4 Länder teil - Sieger: Deutschland vor Dänemark und der Tschechischen Republik
Ein Team setzt sich aus 2 Frauen und 4 Männern zusammen.



Informationen und Anfragen aus den Mitgliedsländern

Die Tschechische Republik kann an Euro Group Veranstaltungen teilnehmen, wenn mindestens vier Länder in Mannschaftssportarten (Futsal, Volleyball) und mindestens drei Länder in anderen Sportarten teilnehmen. Sollten sich weniger Länder beteiligen, wird die Tschechische Republik nicht teilnehmen.

Das Programm für 2025 sieht wie folgt aus:

- Badminton: in Großbritannien
- Bowling: vom 26 - 28.09 in Kopenhagen (Dänemark)
- Futsal: vom 20 - 22.11 in Maribo (Dänemark)
- Golf: USIC-Meisterschaft in Großbritannien (prinzipiell im Oktober in Schottland)
- Orientierungslauf: in Tschechien
- Schach: USIC-Meisterschaft vom 6 - 10.10 in Quiberon (Frankreich)
- Sportschießen: vom 19 - 21.09 in Näfels

(Schweiz)

- Tennis: in Deutschland
- Tischtennis: USIC-Meisterschaft in Albena (Bulgarien)
- Volleyball: Anfang Juni in Luxemburg
- 10 km Straßenlauf vom 27.09 - 29.09 in Bechovice (Tschechien)

Die nächste Generalversammlung der USIC Euro Group findet vom 20 - 22.11 in Maribo (Dänemark) statt.

Das Programm für 2026 sieht wie folgt aus:

- Badminton: in Tschechien
- Bowling: in Tschechien
- Futsal: in Luxemburg
- Golf: in Deutschland
- Orientierungslauf: in Deutschland
- Schach: in Deutschland
- Sportschießen: in Dänemark
- Tennis: in der Schweiz
- Tischtennis: in Großbritannien
- Volleyball: in der Schweiz
- 10 km Straßenlauf in Bechovice (Tschechien)

Die Generalversammlung der USIC Euro Group findet in Großbritannien statt.

Änderungen der Sportregeln

Die von den Tschechen vorgeschlagenen Änderungen der Sportregeln wurden einstimmig angenommen. Die Änderungen beziehen sich auf die Anzahl der Teilnehmer am Futsal- und Volleyballturnier. Ab 2025 gelten folgende Teilnehmerzahlen:

1. Futsal: Verringerung der Anzahl der Spieler um eine Person (von 10 auf 9).
2. Volleyball: Verringerung der Anzahl der Spieler um zwei Personen (von 12 auf 10)

Die Entscheidung über den Vorschlag der Schweiz, den Spielmodus zu ändern, wurde hingegen auf 2025 verschoben. Der Antrag sieht vor, dass das Turnier künftig wie folgt ausgetragen werden soll:

- Jeder Spieler hat 2 Einzel- und 1 Doppelspiel pro Runde.
- 15 Spiele pro Runde an 4 Tischen entsprechen 2 Stunden pro Runde.
- Die Doppel kön-

nen entweder 2 x Herrendoppel und 1 Damendoppel oder Herrendoppel und 2 x gemischtes Doppel sein. Die Entscheidung liegt bei den jeweiligen Veranstaltern.

Verschiedenes

Einstimmig angenommen wurde der Vorschlag der Schweiz, der vorsieht, dass zukünftig Einladungen zu Turnieren und Veranstaltungen der Eurogruppe auch in digitaler Form (unter Verwendung von Befragungstools wie MS Forms oder auch E-Mails) und dass die Teilnehmermeldung (Namensliste) auch Angaben zu Zimmerwünschen, Verpflegungskriterien (Fleisch, Vegetarier, Veganer) und Unverträglichkeiten sowie eventuelle sportliche Kriterien (Handicap, Rangliste, Punkte usw.) und Kommentare enthalten soll. Die Schweizer Kollegen werden diesbezüglich ein Modell erarbeiten.

Josy Bourgraff

Rail Shooting 2024



Am Wochenende vom 20. bis 22. September fand das jährliche Treffen mit den Kollegen von der SNCB statt. Nach ihrem Besuch letzten Juni in Luxemburg lud der „Rail Shooting Belgium“ wieder an die belgische Küste nach Oostduinkerke ein.

Der Empfang der Veranstaltung wurde mit einer

Gedenkminute für unseren Anfang August unverhofft verstorbenen Freund Arsène Breyer eingeläutet. Anschließend wurden noch die organisatorischen und technischen Finessen besprochen.

Die Schützen traten am Samstagmorgen in Nieuwpoort gegeneinander in 3 Disziplinen an. Die Sonne ließ sich ein letztes Mal diesen Sommer blicken und lud zu einem ent-

spannten Strandspaziergang ein.

Nach dem Buffet abends wurden die Pokale an die Schützen überreicht, wir konnten folgende Erfolge verbuchen:

Sportpistole 22lr

Rank	Name
1.	Thomas Delacourt
3.	Patrick Decker
4.	Steve Kemp

Luftgewehr

Rank	Name
1.	Steve Decker
2.	Giles Kneip
6.	Yves Birchen

Luftpistole

Rank	Name
1.	Andy Breyer
5.	Alain Wagner
6.	Claude Reuter

Somit konnte der „Challenge“-Pokal, welchen wir zum Andenken an Charles Masselter 2022 anfertigen, ließen, wieder mit zurück nach Luxemburg bringen. Bei diesem Challenge handelt es sich um einen Wanderpokal, welcher beim dreimaligen Gewinner verbleibt. Danach wird ein neuer Pokal für den Challenge angefertigt. Der Sonntag begann mit der Besichtigung des

Kriegsschauplatzes in Ravensijde. Vor der Abfahrt beider Delegationen ließen wir uns, der Jahreszeit und der Ortsumgebung entsprechenden Miesmuscheln mit Pommes Frites, beköstigen.

Wir freuen uns, nächsten Sommer die belgischen Kollegen wieder bei uns begrüßen zu dürfen.



F.C. EISEBUNN 97

CFL

INDOOR CHAMPIONNAT 2025

8 EQUIPES PARTICIPANTES

Hall Sportif - Weiler la Tour
DIMANCHE LE 26 JANVIER A
13H30



41. Championnats nationaux de Cross-Country des cheminots

à Reckange/Mess

Association Sportive des Chemins de Fer Luxembourgeois

Date	: 01.03.2025
Lieu	: Reckange/Mess - lieu dit Riederbësch (entre Reckange/Mess et Roedgen)
Départ	: 15h00
Vestiaires	: Reckange/Mess - Hall Sportif de Reckange/Mess
Inscriptions	<p>☎ de préférence à l'avance :</p> <p>☎ : 4990-5884 ou 691.48.42.65 (Scheer Luc)</p> <p>Ou: scheluc33@gmail.com</p> <p>Ou: au Départ à partir de 14.00 hrs</p>
Participants	<p>☎ Agents CFL et leurs membres de familles</p> <p>☎ Coureurs corporatifs et loisirs</p>
Frais d'inscription	: 8,- €
Distances	<p>: Sén. masc. : 8.920m (4 tours)</p> <p>: Sén. fém. : 6.690m (3 tours)</p>
Remarque	<p>: Seulement les agents CFL peuvent devenir champion(ne) de Cross.</p> <p>L'organisateur décline toute responsabilité en cas de vol et d'accident</p>
Remise des prix	: Vers 16.30 hrs - Hall Sportif de Reckange/Mess



Sozialbüro des Syndikates Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL

Hier folgend die Tätigkeitsfelder unseres Mitarbeiters im Sozialbüro Marcel Maack

Bei Fragen können Sie sich gerne an Marcel Maack wenden - Tel.: 54 05 45 - 727.

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Streitigkeiten mit der Entraide médicale CFL 2) Genehmigung einer medizinischen Behandlung im Ausland 3) Freiwillige CNS-Versicherung 4) Streitigkeiten mit der CNS 5) Streitigkeiten mit der Commission mixte 6) Externe und interne Neueinstufungen 7) Schreiben an den Ombudsmann 8) Schreiben an den FNS (Fonds National de Solidarité) 9) Schreiben an die AAA (Association Assurance Accident) 10) Wiedereröffnung einer AAA-Akte 11) Antrag auf Entschädigung für Schäden am Fahrzeug bei Weegeunfall 12) Antrag auf Abfindung einer Unfallrente 13) Schreiben an das Schiedsgericht (Conseil arbitral de la sécurité sociale (CASS)) 14) Schreiben an den CSSS (Conseil supérieur de la sécurité sociale) 15) Schreiben an die ADEM | <ol style="list-style-type: none"> 16) Recht auf den Status eines behinderten Arbeitnehmers 17) Schreiben wegen nicht angemessenen Fristen 18) Schreiben an die CNAP (Nationale Rentenversicherungskasse) 19) Antrag auf eine Invaliditätsrente 20) Antrag auf eine vorzeitige Pension 21) Antrag auf Rückkauf von Versicherungszeiten 22) Antrag auf eine Hinterbliebenenrente 23) Ende des Anspruchs auf Krankengeld 24) Streitigkeiten bei zahnärztlicher Behandlung 25) Antrag auf Leistungen der Pflegeversicherung 26) Grundsatz, in gutem Glauben gehandelt zu haben 27) Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer (IPP über 30%) 28) Erziehungspauschale - „Mammerent“ 29) Reklamation wegen nicht beantworteten Briefen 30) Schreiben von Einsprüchen, Widersprüchen und Berufungen 31) Nebenverdienste in Pension und Invalidenpension 32) Berechnung von Resturlaub |
|--|--|

Impressionen (106)

Felix, die Eisenbahnkatze

Ein Katzenleben in den Diensten der Bahn.

Nicht nur Eisenbahnerhunde haben es in der Vergangenheit zu Ruhm und Ehre gebracht. An der Schwelle eines neuen Jahres sei an die Geschichte einer legendären Eisenbahnkatze erinnert, welche wir unseren treuen Lesern nicht vorenthalten wollen und sich so nur auf den britischen Inseln zutragen konnte. Die Rede ist von Felix, die Eisenbahnkatze des Huddersfelder Bahnhofs.

Zu Zeiten der staatlichen Eisenbahngesellschaft British Rail war das Halten von Katzen auf englischen Bahnhöfen Tradition. Es war üblich, dass die Bahnwärter von vierbeinigen Samtpfoten begleitet wurden, um Mäuseplagen entgegenzuwirken. Auch Gareth Hope und Andy Croughan, zwei Bahnangestellte vom TransPennine Express in Huddersfield wussten von diesem Brauch. Die beiden Eisenbahnerkollegen philosophierten in ihren Pausen darüber, diese Tradition wieder aufleben zu lassen und ebenfalls eine Katze am Bahnhof zu halten.

Während der Gruppenleiter Billy sich gegen eine Katze entschied, musste Angie Haunte, ihres Zeichens ebenfalls Gruppenleiterin dieses Bahnhofs, gar nicht mehr überzeugt werden, denn sie fand Gefallen an dieser Idee. Als am 17. Mai 2011 der Fahrscheinkontrolleur Chris Briscoe flauschigen Nachwuchs von seiner elf Monate alten schwarz-weiß-Katze Lexi bekam, war es klar, dass eines dieser Kätzchen schon bald eine ehrenvolle Aufgabe am Huddersfelder Bahnhof übernehmen sollte. An einem Dienstag im



Juli 2011 zog Felix, das schwarz-weiße Fellbündel, in das Gruppenleiterbüro des TransPennine Expresses ein. Die junge Katzen-dame, die ursprünglich für einen aufgeweckten Kater gehalten wurde, hielt nicht nur ihre neue Besitzer auf Trapp, sondern auch sämtliche Pendler, Bahnhofsbesucher und Kinder. Obwohl sie ursprünglich eigentlich als Schädlingsbekämpferin eingestellt wurde, hatte Felix viel höhere Kompetenzen vorzuweisen.

Sie schlichtete Streit, beruhigte weinende Kinder, zauberte gestressten Pendlern ein Lächeln ins Gesicht und war überall zugegen, wo man eine Samtpfote brauchte. Durch ihr liebevolles Wesen und ihre aufgeweckte Art schlich sie sich in jedermanns Herz, selbst in das des mürrischen

Gruppenleiters Billy. Felix hatte sich ihr Leben im Bahnhof behaglich eingerichtet und begeisterte Mitarbeiter, Pendler und Reisende gleichermaßen. Täglich reisten zahlreiche Fans von nah und fern an, sogar aus China und Japan, um Felix zu sehen und sie

streicheln oder ein Selfie mit ihr machen zu können. Die Kollegen umsorgten Felix, welche ein fester Bestandteil des Bahnhofs wurde und den Großteil ihres Lebens in Diensten verbrachte. Getragen habe sie dabei stets eine Warnweste und ein Namensschild der TPE.

Eine spezielle Katzenklappe ermöglichte es ihr sogar, die Bahnhofsschranken zu umgehen.

Die Mieze wurde zum „Senior Pest Controller“ befördert und erhielt im Jahre 2018 einen Katzenlehrling zugewiesen, den „Junior-Rekrut“ Bolt. Felix' Ruhm war nicht nur eine Quelle der Freude, sondern auch eine Kraft für das Gute. Felix und Bolt haben jedes Jahr an einem Foto-Jahreskalender teilgenommen und zwei Bücher „Felix, die Bahnhofs-Katze“ und „Mit Volldampf voraus, Felix“ von Kate Moore erzählen ihre Geschichte. Über 250.000 GBP konnten hiermit von den Eisenbahnern für wohltätige Zwecke eingesammelt werden.

Die geliebte Bahnhofs-katze Felix von Huddersfield verstarb vor nunmehr einem Jahr am 3. Dezember 2023 nach einer langen und treuen Dienstzeit. Ihr zu Ehren wurde ein Zug auf ihren Namen getauft und Bolt wurde zu ihrem würdigen Nachfolger ernannt.

Mit dieser rührseligen Geschichte wünschen wir besinnliche Feiertage und einen guten Rutsch ins Neue Jahr!

Text: Pierre Buchholz
Fotos: First TransPennine Express Ltd. (UK)

